
Ports et manutention

BROCHURE JO 3375

IDCC 3017

Convention collective nationale du 15 avril 2011

[Étendu par arr. 6 août 2012, 17 août⁽¹⁾

(1) Pour son application, voir l'article 13 de la convention collective.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) ;

Union des ports français (UPF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Avenant n° 7, 16 févr. 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Les parties signataires,

— considérant le code du Travail,

— considérant le livre V du code des ports maritimes, issu de la loi du 6 septembre 1947 et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992 et les textes pris pour son application,

- (Considérant précédent remplacé par Avenant n° 7, 16 février 2017, non étendu) considérant le chapitre III (Manutention Portuaire) du titre IV du Livre III de la cinquième partie du code des Transports, issu de la loi du 6 Septembre 1947 et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 Juin 1992, les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 Décembre 2015

— considérant que la manutention portuaire est partout dans le monde une activité spécifique soumise aux contraintes de l'économie moderne, qui a fait l'objet de plusieurs conventions internationales de l'OIT, notamment la convention 137 telle qu'elle a été mise en œuvre par la législation française,

— considérant le code des Ports Maritimes, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 juillet 2008 et les textes pris pour son explication,

- (Considérant précédent remplacé par Avenant n° 7, 16 février 2017, non étendu) considérant le Livre III (Ports Maritimes) de la cinquième partie du code des Transports, la loi du 29 Juin 1965 modifiée par la loi du 4 Juillet 2008 et les textes pris pour son application et en dernier lieu la loi n° 2015-1592 du 8 Décembre 2015

— considérant l'accord cadre du 30 octobre 2008 issu de la loi du 4 juillet 2008,

— considérant la «convention collective des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche» et la «convention collective de la manutention portuaire»

— considérant le rôle primordial que jouent les établissements portuaires, quelle que soit leur structure et qu'ils aient le statut d'autorité portuaire ou qu'ils soient titulaires d'une concession portuaire, et les entreprises de manutention dans la fourniture de l'offre de service portuaire,

affirment que la négociation d'une convention collective nationale commune à la manutention portuaire et aux établissements gestionnaires de ports doit être le moyen de donner des garanties sociales à l'ensemble des personnels assurant le fonctionnement des ports, notamment l'administration, l'exploitation, la manutention et la maintenance des outillages de quai et d'harmoniser leurs conditions d'emploi et de rémunération.

La présente convention collective, en application de l'article 14 de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire, est issue de la révision de la Convention Collective Nationale de la Manutention Portuaire étendue et de la Convention Collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes, dite «Convention Verte» non étendue.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que ce travail s'est effectué dans un souci constant de rapprochement des textes conventionnels existants, sans pour autant créer de préjudice aux salariés issus des deux branches d'origine. Au-delà des efforts déjà entrepris, elles maintiennent leur objectif commun de convergence des dispositions conventionnelles dans un délai raisonnable.

Cette convention doit tendre à assurer la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories professionnelles et le progrès social. La présente convention a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail. Il ne pourra y être dérogé par des accords de rang inférieur, sauf si ceux-ci présentent un caractère plus favorable.

(Al. ajoutés par Avenant n° 7, 16 février 2017, non étendu) Les parties signataires conviennent et soulignent que les dispositions de la loi n° 2015-1592 du 8 Décembre 2015 tendant à consolider et clarifier l'organisation de la manutention dans les ports maritimes, ainsi que le décret pris pour son application et qui définit un périmètre minimum de priorité d'emploi, n'ont ni pour effet, ni pour objet, de remettre en cause à eux seuls, les situations et périmètres d'emploi des dockers tels qu'ils existaient sur les places portuaires à l'ouverture des travaux qui ont permis d'aboutir à ces nouvelles dispositions.

À cet effet, il est rappelé que les travaux de la Commission «Bonny» ont débuté le 25 Février 2014.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions de la Convention Collective Nationale Portuaire Unifiée «Ports & Manutention» s'appliquent aux entreprises, établissements ou toute autre structure - quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure -, situés en France métropolitaine, et dont l'activité déployée à titre principal est l'une des activités énumérées ci-après :

1^o l'administration et/ou l'exploitation, l'entretien et la police de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, qu'ils soient gestionnaires directs (notamment Grands Ports Maritimes) ou délégués (notamment, concessionnaires dans les ports décentralisés) ;

2^o la manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;

3^o l'exploitation et/ou la maintenance d'outillages de quai pour la manutention de vrac solides ou marchandises diverses, et l'exploitation et/ou la maintenance d'outillages d'engins de radoub des ports maritimes.

4^o l'exploitation et / ou la maintenance des installations de chargement et déchargement de vrac liquides lorsqu'elles sont exercées par une filiale des entreprises visées au 1^o quand bien même la participation détenue deviendrait minoritaire.

5^o l'exploitation et/ou la maintenance des engins de dragage et ouvrages portuaires (ponts, écluses...) lorsqu'elles sont exercées par un Grand Port Maritime, une de ses filiales ou une société dans laquelle il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale Portuaire Unifiée «Ports & Manutention» s'appliquent également dans les conditions visées au 1^{er} alinéa :

— aux entreprises, établissements ou toute autre structure situés dans les départements d'outre mer, dont l'activité est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ;

— aux entreprises, établissements, ou toute autre structure, situés dans les départements de La Réunion, de la Guadeloupe et de la Guyane, dont l'activité est la manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;

— aux entreprises ou établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, dès lors qu'elles emploient des dockers professionnels et sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, à l'exception des articles de la convention traitant du travail de nuit.

À titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la présente convention collective relèvent des codes NAF 52.22 Z et NAF 52.24 A .

Article 2 Bénéficiaires

Avenant n° 7, 16 févr. 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements, visés au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories ci-après définies :

- ouvriers.
- ouvriers dockers
- employés
- techniciens
- agents de maîtrise
- cadres

Des dispositions particulières préciseront, en tant que de besoin, les conditions applicables à chacune des catégories visées ci-dessus.

Cas particuliers :

1 (d'origine) Ouvriers Dockers

La loi du 9 juin 1992 a défini les différentes catégories d'ouvriers dockers :

— Ouvriers dockers professionnels mensualisés :

Les dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui ont conclu avec un employeur un contrat de travail à durée indéterminée.

Ils sont librement recrutés par leur employeur. Toutefois, dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils sont recrutés en priorité et dans l'ordre parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont effectué au moins cent vacations travaillées sur le port au cours des douze mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers professionnels ainsi recrutés conservent, s'ils en étaient possesseurs au 1^{er} janvier 1992, leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre prévu au a de l'article L. 521-4 du code des ports maritimes.

Ils sont embauchés par un employeur dans le cadre des dispositions de la présente convention collective et peuvent avoir accès dans les mêmes conditions que tout salarié, en fonction de leurs qualités professionnelles, aux emplois disponibles dans l'entreprise.

Dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils seront employés en priorité aux travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes, ainsi qu'à tous autres emplois relevant de leur compétence et de leur qualification.

— Ouvriers dockers professionnels intermittents :

Les dockers professionnels intermittents sont les ouvriers titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992 qui n'ont pas conclu de contrat à durée indéterminée avec un employeur.

Ils sont recrutés en priorité pour les travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes lorsque les entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

— Ouvriers dockers occasionnels :

Les dockers occasionnels constituent une main d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre des dockers professionnels.

Ils n'ont aucune garantie d'activité et ne sont donc pas tenus de se présenter quotidiennement dans les entreprises. Ils ne tirent pas leur revenu annuel principal de ce travail.

Ils bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions définies à l'annexe 4 du règlement général d'assurance chômage (travailleurs intermittents) modifiée et agréée par l'arrêté du 16 octobre 1992.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations atta-

chés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction.

Conformément à la loi du 9 Juin 1992, les ouvriers dockers titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} Janvier 1992 la conservent.

1 (nouveau)

(Avenant n° 7, 16 février 2017, non étendu)

Ouvriers dockers

Les articles L. 5343-2 et suivants du code des transports, dont la rédaction était initialement issue de la loi du 9 Juin 1992, révisés par la loi du 8 Décembre 2015, définissent les différentes catégories d'ouvriers dockers comme suit :

Ouvriers dockers professionnels mensualisés

«Les ouvriers dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui, afin d'exercer les travaux de manutention portuaire mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des Transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat de travail est régi par la convention collective nationale applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les entreprises ou groupements d'entreprises mentionnés ci-dessus, recrutent en priorité les ouvriers dockers professionnels mensualisés parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, s'il en reste sur le port, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont régulièrement travaillé sur le port et qui ont effectué au moins 100 vacations au cours des douze mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers mensualisés issus de l'intermittence conservent leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre mentionné au 1^o de l'article L. 5343-9 du code des Transports tant qu'ils demeurent liés par le contrat de travail mentionné au premier alinéa de la définition ci-dessus. Ils conservent également leur carte professionnelle lorsque ce contrat est rompu à l'issue de la période d'essai ou du fait d'un licenciement pour motif économique, si ce licenciement n'est pas suivi d'un reclassement ou s'il est suivi d'un reclassement dans un emploi d'ouvrier docker professionnel.

Ouvriers dockers professionnels intermittents

«Les ouvriers dockers professionnels intermittents sont les ouvriers qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} Janvier 1992 et qui n'ont pas conclu de contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise de manutention portuaire ou avec un groupement d'entreprises de même objet.

«Ils sont recrutés en priorité pour les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des Transports, lorsque les entreprises ou groupements d'entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

Ouvriers dockers occasionnels

«Les ouvriers dockers occasionnels sont les ouvriers dockers qui afin d'exercer les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des Transports, concluent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée déterminée en application du 3^o de l'article L. 1242-2 du code du Travail et régi par la convention collective nationale unifiée applicable aux entreprises de manutention portuaire.

Les ouvriers dockers occasionnels constituent pour les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des Transports, une main d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre d'ouvriers dockers professionnels.

Cette main d'œuvre d'appoint est employée dans le respect de l'article L. 1242-1 du code du Travail et du principe de mensualisation posé à l'article L. 5343-3 du code des Transports.

«Pour les travaux de manutention portuaire auxquels s'applique la priorité d'emploi des ouvriers dockers, les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des Transports, lorsqu'ils n'emploient pas uniquement des ouvriers dockers professionnels mensualisés, ont recours en priorité aux ouvriers dockers professionnels intermittents, tant qu'il en existe sur le port, puis, à défaut, aux ouvriers dockers occasionnels.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction.

2

Personnels des Grands Ports Maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008

Outre les dispositions de la présente convention collective, ces personnels détachés au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, bénéficient des dispositions dudit accord rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008.

3

Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Des accords d'entreprise ou d'établissement préciseront les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel.

4

Fonctionnaires

(Voir accord du 14 nov. 2011, non étendu)

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés au sein des établissements relevant de cette convention, et ce, pour la durée de ce détachement, sauf pour les dispositions qui sont incompatibles avec le statut de la fonction publique.

Pour prendre en compte la situation particulière des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires placés en position de détachement renouvelable sans limitation dans les grands ports maritimes ou port autonome, un protocole national est conclu entre l'UPF et les syndicats afin de définir les modalités de cette prise en compte.

Les directeurs des grands ports maritimes ou ports autonomes négocient les accords locaux applicables dans leur port, qui précisent les conditions particulières d'accueil en détachement et de gestion des officiers de port et officiers de port adjoints, qu'il s'agisse des capitaines de premier et deuxième grade ou des lieutenants de port, et que ces fonctionnaires soient titulaires ou stagiaires.

Les Directeurs Généraux et agents comptables des établissements publics portuaires sont exclus du champ d'application de la présente convention.

5

Salariés assurant la formation au sein des GPM ou de leurs filiales

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés des Grands Ports Maritimes ou de leurs filiales assurant la formation.

6

Salariés affectés à l'activité Pêche

La présente convention s'applique aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité Pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, à l'exception des articles sur le travail de nuit pour lesquels des accords locaux seront adaptés pour tenir compte des pratiques antérieures.

Une grille de classification spécifique aux salariés des établissements portuaires pour une durée maximale de quatre ans sera élaborée en prenant en compte les spécificités du secteur en référence à l'accord national du 14 Mai 1992.

7

Cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou de leurs filiales

Une annexe à la présente convention collective précise les dispositions applicables aux salariés cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou filiales. Elle se substitue aux deux annexes à la convention collective des personnels des Ports autonomes maritimes et des Chambres de commerce et d'Industrie concessionnaires, dénommées annexes cadres S et cadres F.

Article 3

Classifications

1

Classement - Positionnement dans la grille de classification

La classification est valable pour toutes les catégories de personnel. Elle ne comporte qu'une échelle hiérarchique, même si le personnel reste différencié selon trois filières :

- Exploitation portuaire,
- Administration,
- Technique et maintenance portuaire.

La classification des emplois comporte des niveaux et, pour certains, à l'intérieur de ceux-ci, des échelons.

Chaque fonction doit être classée d'abord à un niveau puis à un échelon.

Le classement de chaque salarié s'effectue exclusivement en fonction des activités réelles exercées dans l'entreprise de façon habituelle par l'intéressé. Une fonction est considérée comme étant tenue de façon habituelle au sens de la présente convention collective, pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction à plus de 50 p. 100 de son temps sur une période de trois mois consécutifs, le troisième trimestre civil étant neutralisé.

Les employeurs s'efforceront de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

Les qualifications requises peuvent résulter soit d'un diplôme, soit d'un CQP, soit d'une expérience professionnelle équivalente.

D'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel.

2

Polyvalence

Sans pouvoir dépasser ni le niveau immédiatement supérieur, ni le niveau immédiatement inférieur, la polyvalence est possible sous réserve que les salariés effectuant ces travaux soient titulaires des attestations, CQP et permis nécessaires ou d'un diplôme dans le respect des métiers conformément au décret n° 2008-1240 du 28 Novembre 2008.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, cette polyvalence s'exerce dans le respect des usages et accords locaux en vigueur.

Toutefois pour les travaux de manutention tels que définis par les textes en vigueur, elle ne sera possible que dans la mesure où sera assuré le plein emploi des ouvriers dockers professionnels mensualisés et intermittents disposant des aptitudes, attestations, permis et CQP requis par les emplois à pourvoir. En outre, dans les périodes de faible activité, les entreprises pourront affecter, avec leur accord, les ouvriers dockers mensualisés à des emplois autres que les emplois de manutention tels que définis par les textes en vigueur.

Une fois par trimestre, l'utilisation de la polyvalence sera mise à l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel.

3

Remplacement temporaire

Le remplacement temporaire revêt un caractère exceptionnel et de courte durée.

Lorsqu'un salarié de la filière Exploitation portuaire sera amené à assurer temporairement des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau inférieur à celui résultant de son contrat de travail, il conservera sa rémunération. Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, il recevra une compensation salariale correspondant à la différence entre la rémunération minimale fixée par la présente convention collective pour l'emploi résultant de son contrat de travail, et celle correspondant à l'emploi auquel il est affecté, dès lors que la durée de cette affectation temporaire dépassera une demi-journée.

Par ailleurs, quelle que soit la filière, sauf le cas du remplacement d'un salarié en position de congés payés, lorsqu'un salarié est amené à assurer à titre de remplacement temporaire une fonction relevant d'un niveau ou échelon supérieur, il perçoit une indemnité calculée à compter du premier jour de remplacement à condition que sa durée effective soit supérieure à 31 jours consécutifs. Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre le salaire de base minimum hiérarchique applicable à cette nouvelle fonction et le salaire de base minimum hiérarchique du salarié.

Dès que le remplacement est terminé, l'indemnité est supprimée.

Si un poste est déclaré vacant, il est normalement pourvu au remplacement de son titulaire, sauf si ce poste venait à être supprimé.

4

Promotion interne

Un rapport sur les promotions internes sera présenté chaque année aux membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel qui pourront ainsi débattre de la politique de déroulement des carrières et des critères d'évolution professionnelle, et en assurer le suivi, en s'appuyant, le cas échéant, sur une commission compétente.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales.

Une enveloppe fixant le montant alloué à la promotion interne est négociée annuellement dans chaque établissement dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

5 Diplômes

Les signataires de la présente convention collective estiment que les connaissances requises pour la tenue des fonctions relevant de la présente convention collective sont les suivantes :

Classification	Niveaux de formation éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau A	Niveau VI (fin de scolarité obligatoire)
Niveau B	Niveau V (exemples : CAP, BEP,...)
Niveau C	Niveau V Niveau IV (exemple : BP, Baccalauréat)
Niveau D	Niveau IV Niveau III (exemple : DEUG, BTS, DUT)
Niveau AM	Niveau III
Niveau Cadre	Niveau II et I (exemple : maîtrise, licence, écoles d'ingénieurs et/ou de gestion)

Toutefois, la possession d'un diplôme ne peut en aucune façon conférer à elle seule à son titulaire un quelconque droit à l'attribution d'un des niveaux de classement prévus par la présente classification, seule la fonction tenue déterminant le classement du salarié.

Niveau A

<ul style="list-style-type: none">• Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues et clairement identifiées.• Ensemble d'opérations simples à enchaîner, atteinte d'un résultat immédiatement observable.• Exécution par application de modes opératoires simples et fixés à l'avance.• Consignes simples et détaillées, le plus souvent oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à effectuer et les modes opératoires.		<ul style="list-style-type: none">• Contrôle direct et immédiat par un agent de qualification supérieure.• Peu ou pas d'initiatives dans le choix des moyens, conformité aux consignes reçues et procédures indiquées.• Accomplissement des tâches dans le respect des normes de qualité, délai et sécurité.<ul style="list-style-type: none">• Pas de compétences professionnelles préalables requises.• Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.			
Exploitation portuaire		Administration		Technique et maintenance portuaire	
Un seul échelon À cet échelon le travail consiste à effectuer des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement, qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention et/ou d'exploitation portuaire.		Un seul échelon Le travail consiste à effectuer des tâches simples, le plus souvent répétitives répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité. Le temps d'adaptation est court et ne nécessite pas de connaissance particulière préalable.		Un seul échelon Le travail consiste en des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement ou à l'aide de matériel de simple utilisation.	
Illustration					
À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise					
• ouvrier docker débutant sans expérience et sans qualification.		• employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier...)		• laveur	

Niveau B

<ul style="list-style-type: none">• Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués.• Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverse avec combinaison de modes opératoires pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié.• Les tâches ou le résultat répondent à des exigences clairement définies de qualité et sécurité.• Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique.• Les travaux sont exécutés dans le cadre de consignes simples et/ou détaillées, fixant la nature de travail et précisant les modes opératoires.		<ul style="list-style-type: none">• Le contrôle s'exécute sur accomplissement des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur.• L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies directement observables. Les tâches devront être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en performance (sécurité). <p>(La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie).</p> <ul style="list-style-type: none">• La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par formation initiale ou expérience pratique.	
Exploitation portuaire		Administration	
<p>Un seul échelon</p> <p>En plus du contenu du niveau A.</p> <p>À cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations courantes manuellement ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire :</p> <ul style="list-style-type: none">- embarquement ou débarquement, y compris arrimage/ désarrimage, de tout type de marchandises- amarrage des navires- gardiennage... <p>Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrès utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrès.</p> <p>Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/ désaisissage...)</p>		<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à réaliser des opérations administratives simples répétitives ou suivant des consignes précises, faisant appel à une attestation particulières du fait de leur nature ou de leur diversité.</p> <p>La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le permis de conduire peut être requis (coursier).</p>	
Technique et maintenance portuaire			
<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.</p>			
Illustration			
À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :			
<ul style="list-style-type: none">• ouvrier docker• Lamineur, haleur• Ouvrier de manutention (pêche)• Agent de sûreté <p>pm : Cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la convention collective verte</p>		<ul style="list-style-type: none">• coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe...	
		<ul style="list-style-type: none">• réparateur de roue, mise en place et branchement pour recharge de matériel électrique, aide mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, niveaux pression, état extérieur... aide-magasinier.• Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée... <p>pm : Cet échelon correspond aux agents d'entretien de la convention collective verte</p>	

Niveau C

<ul style="list-style-type: none"> • Exécution d'un programme d'actions clairement définies et/ou réalisation d'un objectif précis à court terme en utilisant les moyens adaptés dans le respect et la mise en œuvre des méthodes, procédés et règles de la technique mise en œuvre ou du modèle de référence. • L'exécution se fait le plus souvent en utilisant un matériel spécifique nécessitant une connaissance précise de son maniement que ce soit de l'outillage, un engin de manutention, un matériel informatique ou bureautique, ou la maîtrise pratique d'une technique simple. Choix des modes d'exécution et de la succession des opérations. • Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Le résultat à atteindre est clairement identifié. • Le contrôle se fera sur la cohérence de l'enchaînement des opérations et sur la qualité et le délai du résultat atteint le plus souvent par un agent de niveau de qualification supérieure. 			<ul style="list-style-type: none"> • L'attention sera portée sur le respect des instructions et sur la cohérence de l'articulation des actions à mener dans le respect des normes d'usage de la pratique professionnelle, de l'utilisation du matériel confié et de la sécurité. • Une surveillance et un auto contrôle attentif accompagnés d'interventions appropriées pour faire face aux imprévus sont requis pour apporter des garanties sur les produits, le matériel et le cas échéant sur l'environnement. • Une acquisition préalable du maintien du matériel et/ou des règles et procédures régissant les activités est requise par formation et/ou accompagnement. Ces acquis seront le cas échéant attestés par un certificat d'aptitude professionnelle ou licence de conduite. • La maîtrise des savoir faire nécessite de plus une expérience pratique. • La pratique d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau. 		
Exploitation portuaire		Administration		Technique et maintenance portuaire	
<p style="text-align: center;">Échelon 1</p> <p>En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de manutention mettant en œuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement. - de manœuvre d'ouvrages mobiles simples <p>À partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le compte rendu des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées, sont inclus dans cet échelon.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité, et/ou attestation, licence ou CQP, sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>		<p style="text-align: center;">Échelon 1</p> <p>Le travail consiste en la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques avec possibilité de contrôle immédiat.</p> <p>Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...)</p>		<p style="text-align: center;">Échelon 1</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou machines simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances professionnelles pratiques sont nécessaires.</p>	

<p>Échelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à conduire des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engins de gros tonnage (8 à 16 t), grues et portique de bord, grue de quai, semi remorques, choleur, portique à céréales... - à manœuvrer des ouvrages mobiles <p>En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonctions du type d'échanges :</p> <p>vérification de l'existence des pièces administratives prévues, réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou interface transports terrestres, et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées.</p> <p>Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandise, des opérations simples de contrôle de qualité.</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Le travail correspond à celui de l'échelon précédent, le choix de l'utilisation des moyens et de l'enchaînement des opérations est plus large avec une obtention de la conformité faisant appel à une plus grande attention et à l'expérience professionnelle.</p> <p>Travail administratif laissant une part d'initiative dans la rédaction, les calculs, suivant des règles habituelles et connues.</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Le travail de même nature qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une plus grande variété des techniques mises en œuvre et nécessite des choix de modes opératoires plus complexes ou une attention plus grande du fait, soit de la complexité technique, soit de la variété des opérations traitées.</p> <p>Le permis P.L. peut être requis. La maîtrise des machines et outils utilisés nécessite une expérience professionnelle. Montage et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, usinage simple...</p>
<p>Échelon 3</p> <p>À cet échelon le travail couvre l'ensemble des contenus des échelons 1 et 2.</p> <p>Il englobe indifféremment les opérations de manutention et/ou exploitation portuaire avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondants à ce niveau ou aux niveaux inférieurs.</p>	<p>Échelon 3</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations des échelons 1 et 2 dans plusieurs spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture comptable ou paye...)</p> <p>Le travail suppose dans le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dans au moins deux domaines (secrétariat paye, comptabilité...) De ce fait ce travail fait appel à une plus grande autonomie.</p>	<p>Échelon 3</p> <p>Le travail est caractérisé par une complexité technique pouvant nécessiter la référence à une documentation technique. Les opérations à effectuer sont diversifiées et nécessitent la préparation de la succession de modes opératoires et un contrôle du résultat. En plus des connaissances techniques requises, l'expérience sera le plus souvent nécessaire. Un diagnostic simple préalable à l'action peut être requis. Montage et démontage d'un ensemble spécialisé : réparation courante...</p>
<p>Illustration</p> <p>À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :</p>		
<p>Échelon 1</p> <p>Conducteur d'engins jusqu'à 8 t, pointeur simple</p> <p>Éclusier pontier (écluse fluviale)</p>	<p>Échelon 1</p> <p>Employé administratif qualifié.</p>	<p>Échelon 1</p> <p>Magasinier, ravitailleur V.L. (camion citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique).</p> <p>pm : Cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP1 de la convention collective verte</p>
<p>Échelon 2</p> <p>Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement, conducteurs de grues et portiques de bord, grues de quai, semi remorques, engins de moins de 16 t...</p> <p>Pointeur - classeur, agréateur, portiques à céréales.</p> <p>Éclusier pontier</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance...), pupitre, employé spécialisé sur techniques usuelles (paye, facturation, comptabilité).</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Mécanicien, ouvrier fabrication (fraiseur, tourneur, soudeur...) gréer, ravitailleur (citerne P.L.), magasinier, ouvrier menuisier.</p> <p>pm : Cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP2 de la convention collective verte</p>
<p>Échelon 3</p> <p>Pointeur, agréateur, conducteur - pointeur, Pointeur - livraison /réception.</p> <p>Éclusier pontier</p>	<p>Échelon 3</p> <p>Employé qualifié, secrétaire administrative (pluridisciplinaire)...</p>	<p>Échelon 3</p> <p>Mécanicien, électricien, ouvrier mécanique générale qualifié.</p> <p>pm : Cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP3 de la convention collective verte</p>

Niveau D

<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique. • L'exécution directe ou par des emplois de niveaux de qualification inférieurs, fera appel à des solutions diversifiées et pouvant nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programme d'activités. Les ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités des situations pourront entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution. • Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations. <p>Les instructions sont précises, ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les actions à mener ou l'objectif à atteindre, le plus souvent accompagnées de documents techniques. Une indication sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble. • Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques le contrôle pourra être différé laissant une autonomie plus large et exigeant un contrôle rigoureux. 			<ul style="list-style-type: none"> • L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la succession des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire qui pourra être amené à préciser les informations fournies avant de passer à la réalisation. • La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à auto contrôle permanent du titulaire. • Il pourra conduire seul les actions ou répartir les tâches à quelques emplois de qualification de niveau A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle. • Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition. • Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation du matériel. • La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience. • La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau. 		
Exploitation portuaire		Administration		Technique et maintenance portuaire	
<p>Échelon 1</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements ou matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros chouchouleur, grue de forte puissance, passerelle...) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision le cas échéant de toutes les opérations administratives de transfert de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transmettant les consignes nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents, sont incluses dans cet échelon. - des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important. <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité, et/ou attestation, licence ou CQP, sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>		<p>Échelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.</p>		<p>Échelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues.</p> <p>Les outillages et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.</p>	

<p>Échelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements, matériel de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (passerelle, portique de quai, grue de quai de forte puissance), - des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une coordination permanente avec des utilisateurs extérieurs du service portuaire. 	<p>Échelon 2</p> <p>Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le recours à une technique approfondie et/ou la prise en charge du suivi de dossier, - le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise, - la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de solutions étudiées. <p>Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis.</p> <p>Du fait de la diversité des dossiers ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de contraintes différentes et d'adapter et de transporter les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients. Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Le travail nécessite de conduire des opérations hautement qualifiées après avoir complété les consignes par un diagnostic préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas.</p> <p>Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.</p>
<p>Illustration</p> <p>À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :</p>		
<p>Échelon 1</p> <p>Conducteurs de chariots cavalier, gros chourleur, grue de forte puissance, chef pointeur Conducteur de passerelle roulière Éclusier pontier (coordinateur)</p>	<p>Échelon 1</p> <p>Employé très qualifié, comptable, paye, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.</p>	<p>Échelon 1</p> <p>Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique...), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier...) ex : refaire une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation sans aide extérieure. Électronicien. Dessinateur Surveillant de travaux</p>
<p>Échelon 2</p> <p>Conducteur de portique de quai, de chariots cavalier, de grue de forte puissance, chef pointeur Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe) pm : Ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la convention collective verte</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Employés principaux...</p>	<p>Échelon 2</p> <p>Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés,... Dessinateur - projeteur pm : Ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la convention collective verte</p>

Niveau AM

<ul style="list-style-type: none">• Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.• Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.• Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.• Ce type d'emplois peut emmener à suppléer, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité.• Les instructions, le plus souvent à caractère général porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.• Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.• Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique,• Choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.	<ul style="list-style-type: none">• Assume l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des produits et du matériel qui lui sont confiés.• Garant de l'application des règles et procédures notamment de sécurité quand une responsabilité sur d'autres lui est confiée.• Dirige, contrôle et assiste les personnels sous son autorité et apporte son avis sur l'appréciation de leurs résultats.• Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en œuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis pourront être sanctionnées par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise.• En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en œuvre pratique et opérationnelle dans la ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.<ul style="list-style-type: none">• La pratique d'une langue étrangère est le plus souvent requise.	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire

<p align="center">Échelon 1</p> <p>À cet échelon, le travail consiste à recueillir et analyser toutes les informations utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assumer la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise. - de l'exploitation portuaire <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A à D quelles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité.</p> <p>Il impose et veille au respect des règles et consignes de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit.</p> <p>Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au perfectionnement de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en œuvre. Il rend compte à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes formalités prévues par les procédures en vigueur.</p> <p>À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.</p>	<p align="center">Échelon 1</p> <p>En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consistera à prendre en charge l'ensemble des dossiers d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les actions à mener et leurs priorités, préparer des conclusions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées.</p> <p>Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p>	<p align="center">Échelon 1</p> <p>Le travail consiste à déterminer après analyse les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôler les résultats.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p> <p>À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.</p>
<p align="center">Échelon 2</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant.</p> <p>Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise.</p> <p>À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p>	<p align="center">Échelon 2</p> <p>Le travail recouvre les mêmes contenus que dans l'échelon 1, cela dans plusieurs disciplines ou avec un volume important et/ou une grande complexité.</p>	<p align="center">Échelon 2</p> <p>Le travail consiste à prendre en charge sur le plan technique les travaux à réaliser, de répartir les opérations entre les ouvriers ou les agents de maîtrise d'atelier ou superviser techniquement la réalisation et participer aux opérations délicates.</p> <p>À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique très élevé.</p>
<p align="center">Échelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartit les programmes et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctrices ; - contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; - apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines. 	<p align="center">Échelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif.</p> <p>La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.</p>	<p align="center">Échelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires.</p> <p>Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assurer une responsabilité opérationnelle de haut niveau impliquant des capacités de contacts avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.</p>
<p align="center">Illustration</p> <p align="center">À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :</p>		

Échelon 1 et 2 (en fonction des missions remplies) Contremaître de manutention Échelon 1 Contrôleurs de circulation maritime pm : Cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1 ^{er} niveau de la convention collective verte	Échelon 1 Secrétaire-assistant de direction, responsable contentieux/litiges analyste programmeur, responsable de groupe compta, paye... pm : Cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1 ^{er} niveau de la convention collective verte	Échelon 1 Maîtrise d'atelier (chef d'équipe). technicien en études, travaux, environnement... contrôleur de travaux électrotechnicien pm : Cet échelon correspond aux techniciens 1 ^{er} niveau de la convention collective verte
Échelon 2 pm : Cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1 ^{er} niveau de la convention collective verte	Échelon 2 Idem échelon 1, responsable réseau informatique micro... pm : Cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2 ^{ème} niveau de la convention collective verte.	Échelon 2 Chef d'atelier (contremaître). technicien supérieur en études, travaux, environnement... pm : Cet échelon correspond aux techniciens 2 ^{ème} niveau de la convention collective verte
Échelon 3 (établissements portuaires) pm : Cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe exceptionnelle de la convention collective verte	Échelon 3 (établissements portuaires) pm : Cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe exceptionnelle de la convention collective verte	Échelon 3 (établissements portuaires) pm : Cet échelon correspond au technicien classe exceptionnelle de la convention collective verte

Niveau cadre

Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement et exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions. Les connaissances requises à ce niveau supposent la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.		
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
Échelon 1 À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion. Cela implique notamment de : - Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation. - Faire réaliser les programmes définis. - Formuler les instructions d'application. - Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires. - Donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions. - Apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant. - Promouvoir la sécurité à tous les niveaux. - S'assurer de la circulation des informations. Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé. À titre d'exemple, et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise : Adjoint au Chef de service, Adjoint au Chef d'exploitation, Ingénieur, Autres cadres techniques, Cadre administratif, Cadre commercial, Cadre juridique (junior).		
Échelon 2 D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités. En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de : - faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes, - contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. Il a des larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur. À titre d'exemple, et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise : Chef de service, Adjoint au Chef de service, Chef d'exploitation, Adjoint au Chef d'exploitation, Ingénieur, Cadre technique, Cadre administratif, Cadre commercial, Cadre juridique (confirmé).		
Échelon 3 Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe. En plus du contenu des échelons précédents cela implique notamment de : - réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise, - participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagne. Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité. Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de Direction auquel il rend compte de sa mission. À titre d'exemple, et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise : Chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.		

Échelon 4 Directeur sectoriel ou assimilés
Illustration À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :
Échelon 1 Adjoint au chef de service Adjoint au chef d'exploitation. Ingénieur, Cadre technique, Cadre administratif, Cadre commercial, Cadre juridique (junior)
Échelon 2 Chef de service, Adjoint au Chef de service Chef d'exploitation, Adjoint au Chef d'exploitation Ingénieur, autres cadres technique, Cadre administratif, Cadre commercial, Cadre juridique (confirmé)
Échelon 3 Chef de département ou de service important Adjoint au Chef de département
Échelon 4 Directeur sectoriel ou assimilé

Article 4 **Ancienneté**

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsque et pendant la période où elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail sera en continuité d'une embauche en CDD, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet de ce CDD.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de la carte professionnelle.

Pour les personnels des Grands Ports Maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008, le calcul de l'ancienneté prend en compte l'ancienneté acquise au sein du GPM conformément aux dispositions de l'accord cadre du 30 octobre 2008.

Les modalités spécifiques de prise en compte éventuelle de l'ancienneté sur les points suivants :

- indemnisation de la maladie ;
- salaires ;
- licenciements ;

sont examinées dans les articles relatifs à ces thèmes.

Article 5 **Rémunération**

(Pour les montants des salaires actualisés, voir la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant n° 18, 30 avr. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CNTPA CFDT ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

1

Mensualisation

Les salariés mensualisés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle est établie sur la base de 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail.

En conséquence, elle est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- absence ou suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, sous réserve, le cas échéant, des indemnités destinées à se substituer aux salaires perdus institués par la loi ou par les conventions et accords collectifs en vigueur (congés payés, maladie, maternité, etc...) ;
- contrat de travail ayant pris effet ou pris fin en cours de mois ;
- fixation par le contrat de travail d'une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (temps partiel) ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale du travail ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail, au-dessous de la durée légale, régulièrement décidée par l'employeur en raison de circonstances économiques contraignantes la justifiant, sous réserve des indemnités légales et conventionnelles prévues par les dispositions en vigueur.

Inversement, la rémunération est majorée des heures supplémentaires régulièrement décidées par l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Ces majorations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires ou accords locaux en vigueur.

Conformément à l'article L. 3242-1 du Code du Travail, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés appelés à siéger dans un jury d'assises bénéficient d'un maintien de leur rémunération déduction faite des indemnités perçues ; dans le cas d'un conseil de prud'homme, le salaire est maintenu par l'employeur qui se voit alors remboursé de la somme correspondante par l'Etat.

2

Salaires bruts mensuels

2.1

Salariés mensualisés

a

Salaire de base minimum hiérarchique

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

Ces salaires de base minimaux hiérarchiques sont fixés par un barème qui sera négocié au niveau national et établi pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, soit 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le salaire de base minimum hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base au-dessous duquel aucun salarié mensualisé⁽¹⁾, de l'un ou l'autre sexe

(1) Cette disposition s'applique également aux salariés qui seraient payés à l'heure, travaillant normalement (Termes exclus de l'extension par arr. 6 août 2012, JO 17 août), ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le classement considérés.

Les salaires de base minimaux hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

Le montant du salaire de base minimum hiérarchique sera ajusté proportionnellement au temps de travail effectif accompli par le salarié en incluant les périodes d'absence assimilées par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul du salaire.

Pour l'application des salaires de base minimaux ainsi adaptés, il ne sera tenu compte que du salaire de base dû au salarié, à l'exclusion de tout complément de rémunération.

b

grille de salaires - SBMH

Les différences dans la structure d'origine de rémunération des bénéficiaires de la convention collective verte d'une part, de la convention collective de la manutention d'autre part, a conduit à élaborer une grille spécifique pour les personnels des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de

commerce et/ou de pêche, ainsi que de leurs filiales.

Les signataires de la présente convention collective conviennent de prendre en compte dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et dans la mesure du possible un objectif raisonnable de convergence à terme de ces grilles lors de leurs révisions ultérieures en préservant les intérêts respectifs des employeurs et des salariés.

Grille de rémunération des salariés des établissements portuaires

Ancienneté	sans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans
Niveau A					
Niveau B	1469	1516	1563	1610	1656
Niveau C Échelon 1	1484	1539	1594	1648	1703
Niveau C Échelon 2	1506	1563	1621	1678	1736
Niveau C Échelon 3	1543	1601	1660	1717	1775
Niveau D Échelon 1	1579	1643	1707	1771	1835
Niveau D Échelon 2	1617	1681	1746	1811	1876
Niveau AM Échelon 1	1690	1781	1872	1963	2053
Niveau AM Échelon 2	1985	2097	2210	2321	2434
Niveau AM Échelon 3	2030	2161	2293	2424	2556
Cadres échelon 1	2538	2763	2988	3215	3440
Cadres échelon 2	2960	3190	3421	3651	3881
Cadres échelon 3	3297	3550	3804	4059	4313
Cadres échelon 4	4568				

Ancienneté	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans
Niveau A					
Niveau B	1703	1750	1797	1843	1890
Niveau C Échelon 1	1759	1814	1869	1923	1978
Niveau C Échelon 2	1792	1850	1907	1965	2022
Niveau C Échelon 3	1834	1892	1957	2027	2091
Niveau D Échelon 1	1899	1963	2027	2091	2155
Niveau D Échelon 2	1940	2005	2070	2134	2198

Ancienneté	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans
Niveau AM Échelon 1	2163	2257	2358	2417	2507
Niveau AM Échelon 2	2546	2658	2770	2883	2994
Niveau AM Échelon 3	2687	2819	2950	3082	3212
Cadres échelon 1	3665	3892	4117	4342	4568
Cadres échelon 2	4113	4343	4574	4804	5034
Cadres échelon 3	4566	4820	5075	5329	5583
Cadres échelon 4					

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)				
		sans ancienneté	après 3 ans d'an- cienneté	après 6 ans d'an- cienneté	après 9 ans d'an- cienneté	après 12 ans d'an- cienneté
Non cadres						
Niv. A	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480
Niv. B	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480
Niv. C						
échel. 1	48	1 392	1 440	1 489	1 538	1 587
échel. 2	52	1 489	1 541	1 594	1 646	1 698
échel. 3	56	1586	1642	1 698	1 754	1 810
Niv. D						
échel. 1	59	1 673	1 732	1 790	1 849	1 908
échel. 2	62	1 770	1 832	1 895	1 957	2 019
Niv. AM						
échel. 1	70	2 004	2 074	2 145	2 215	2 286
échel. 2	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434
Cadres						
échel. 1	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434
échel. 2	83	2 366	2 449	2 533	2 616	2 700
échel. 3	101	2 853	2 954	3 055	3 155	3 256

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)				
		après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Non cadres						
Niv. A	29	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
Niv. B	29	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
Niv. C						
échel. 1	48	1 636	1 685	1 734	1 782	1 831
échel. 2	52	1 751	1 803	1 855	1 908	1 960
échel. 3	56	1 865	1 921	1 977	2 033	2 089
Niv. D						
échel. 1	59	1 967	2 026	2 085	2 144	2 203
échel. 2	62	2 082	2 144	2 206	2 269	2 331
Niv. AM						
échel. 1	70	2 357	2 427	2 498	2 568	2 639
échel. 2	75	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
Cadres						
échel. 1	75	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
échel. 2	83	2 783	2 867	2 950	3 034	3 117
échel. 3	101	3 357	3 457	3 558	3 659	3 759

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)				
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté
Non cadres						
Niv. A						
Niv. B	44	1 417	1 461	1 506	1 550	1 595
Niv. C						
échel. 1	53	1 473	1 526	1 578	1 631	1 684
échel. 2	56	1 570	1 626	1 682	1 738	1 794
échel. 3	59	1 668	1 727	1 785	1 844	1 903
Niv. D						
échel. 1	59	1 774	1 833	1 892	1 950	2 009
échel. 2	61	1 872	1 933	1 995	2 057	2 118
Niv. AM						
échel. 1	67	2 125	2 192	2 258	2 325	2 392
échel. 2	71	2 254	2 325	2 396	2 430	2 537

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)				
		après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Non cadres						
Niv. A						
Niv. B	44	1 639	1 684	1 728	1 772	1 817
Niv. C						
échel. 1	53	1 737	1 789	1 842	1 895	1 948
échel. 2	56	1 849	1 905	1 961	2 017	2 073
échel. 3	59	1 962	2 021	2 080	2 139	2 197
Niv. D						
échel. 1	59	2 067	2 126	2 185	2 243	2 302
échel. 2	61	2 180	2 242	2 303	2 365	2 427
Niv. AM						
échel. 1	67	2 458	2 525	2 591	2 658	2 724
échel. 2	71	2 608	2 679	2 749	2 820	2 891

Grille applicable aux métiers des ports de pêche en année 1, décote de 3 % en année 2 ; décote de 2 % en année 3 ; décote de 1 % en année 4

Ancienneté	sans	3 ans	6 ans 96 %	9 ans 96 %	12 ans 96 %
Niveau A					
Niveau B	1469	1485	1501	1545	1590
Niveau C Échelon 1	1484	1507	1530	1582	1635
Niveau C Échelon 2	1506	1531	1556	1611	1666
Niveau C Échelon 3	1543	1568	1593	1649	1704
Niveau D Échelon 1	1579	1609	1639	1700	1762
Niveau D Échelon 2	1617	1647	1676	1738	1801
Niveau AM Échelon 1	1690	1743	1797	1884	1971
Niveau AM Échelon 2	1985	2053	2121	2228	2337
Niveau AM Échelon 3	2030	2115	2201	2327	2454
Cadres échelon 1	2538	2703	2869	3086	3302
Cadres échelon 2	2960	3122	3284	3505	3726

Ancienneté	sans	3 ans	6 ans 96 %	9 ans 96 %	12 ans 96 %
Cadres échelon 3	3297	3474	3652	3897	4140
Cadres échelon 4	4568				

Ancienneté	15 ans 96 %	18 ans 96 %	21 ans 96 %	24 ans 96 %	27 ans 96 %
Niveau A					
Niveau B	1635	1680	1725	1770	1814
Niveau C Échelon 1	1689	1741	1794	1846	1899
Niveau C Échelon 2	1721	1776	1831	1886	1941
Niveau C Échelon 3	1761	1816	1879	1946	2007
Niveau D Échelon 1	1823	1884	1946	2007	2069
Niveau D Échelon 2	1862	1924	1987	2048	2111
Niveau AM Échelon 1	2076	2167	2264	2320	2407
Niveau AM Échelon 2	2444	2552	2659	2767	2874
Niveau AM Échelon 3	2579	2706	2832	2958	3084
Cadres échelon 1	3519	3736	3952	4168	4385
Cadres échelon 2	3948	4169	4391	4612	4833
Cadres échelon 3	4384	4627	4872	5116	5359
Cadres échelon 4					

2.2

Ouvriers dockers professionnels intermittents

Le salaire minimum de base hiérarchique des dockers professionnels intermittents est déterminé sur une base horaire correspondant à la valeur d'une heure de salaire minimum de base hiérarchique des dockers mensualisés.

Le salaire minimum de base hiérarchique horaire détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire minimum horaire de base brut au-dessous duquel aucun ouvrier docker intermittent de l'un ou l'autre *sexe travaillant normalement*(Termes exclus de l'extension par arr. 6 août 2012, JO 17 août), ne pourra être rémunéré en fonction du classement considéré.

Le salaire minimum de base horaire garanti devra supporter les majorations légales et réglementaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3

Majorations applicables sur le SBMH au titre de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement

Les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles de SBMH annexées à la présente convention.

L'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective.

Les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement.

Les montants figurant dans ces nouvelles grilles seront revalorisés dans les mêmes conditions et selon les mêmes pourcentages d'augmentation que les salaires minimaux conventionnels négociés annuellement. Ces dispositions n'ont pas pour effet d'interdire aux parties signataires des accords de salaire minima de définir, le cas échéant, des taux d'augmentation différents par niveaux.

Le salaire mensuel brut de base d'un salarié, incluant, le cas échéant,

— la compensation salariale de la réduction du temps de travail par complément différentiel,

— un avantage de même nature déjà accordé au titre de l'ancienneté ou de l'expérience dans les entreprises ou les places portuaires,

ne peut être inférieur au salaire mensuel brut de base minimum qui lui est applicable pour l'horaire, le classement et l'ancienneté considérés.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise, ainsi que les périodes de formation et d'absence civique, les garanties prévues au présent article seront réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

4

Autres rémunérations

4.1

Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

La journée du 1^{er} mai est indemnisée conformément à la loi.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du code du travail.

Travail du jour férié :

Les salariés appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. Dans le cas où le jour férié coïncide avec un dimanche, les avantages entre jour férié et dimanche ne se cumulent pas, mais il sera fait application de la majoration la plus avantageuse entre jour férié ou dimanche.

Disposition spécifique aux entreprises dont l'activité principale est la manutention portuaire relative à l'indemnité supplémentaire de jours fériés

Dans le cadre du chômage des jours fériés et sauf pour la journée du 1^{er} Mai, aucune indemnité ne sera due aux salariés qui n'auront pas été présents à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite sauf si cette absence résulte de l'effet de la planification du temps de travail par l'employeur ou d'une autorisation d'absence préalablement accordée.

4.2

Travail exceptionnel de nuit⁽²⁾

(2) Conformément aux dispositions de l'article 2 point 6, les majorations de salaires pour travail exceptionnel de nuit ne s'appliquent pas aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement par le salarié entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 35 %.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre ces deux limites est arrondie à l'heure supérieure.

4.3

Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Sauf circonstances exceptionnelles, le travail le dimanche et les jours fériés ne s'effectue pas en heures supplémentaires.

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. En cas de travail un dimanche ou un jour férié, il convient de respecter la durée hebdomadaire et annuelle du travail en accordant le jour de repos hebdomadaire un autre jour.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration

et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

Sauf cas d'accident ou de besoin imprévu, les salariés désignés pour travailler un dimanche ou un jour férié en sont informés l'avant-veille du dernier jour travaillé et au plus tard 72 heures avant.

4.4

Médaille d'honneur du travail

L'attribution de la médaille d'honneur du travail pour chacun des échelons donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est fixé comme suit :

(Avenant n° 18, 30 avr. 2024, étendu) Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales,

m l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;

m l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, et pour celles-ci seulement, les gratifications seront versées prorata temporis aux salariés qui ont, dans l'établissement portuaire, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

Les autres dispositions de l'article 5 point 4.4. relatives aux établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales demeurent inchangées.

Dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire,

m l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;

m l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, comme pour les médailles argent et vermeil, les gratifications seront versées prorata temporis aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

5

Gratification annuelle

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

Un supplément de rémunération est attribué par accords locaux sous forme soit de gratification globale d'activité, soit de treizième mois, soit de prime de rendement ou de productivité, la valeur de ce supplément ne pouvant être inférieure à 8,33 % du salaire annuel de base incluant l'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire.

Le principe de versement d'une gratification annuelle est applicable aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement.

À compter du 1^{er} janvier 2008, il est instauré une gratification brute annuelle dont le montant est égal à 8.33 % du salaire brut annuel défini comme 12 SBMH pour chaque niveau, échelon avec ancienneté.

Toutefois la mise en place du versement de cette gratification se fait selon l'échéancier ci-après :

Année 2008 = 1.66 % du salaire brut annuel

Année 2009 = 3.32 % du salaire brut annuel

Année 2010 = 4.98 % du salaire brut annuel

Année 2011 = 6.64 % du salaire brut annuel

Année 2012 = 8.33 % du salaire brut annuel

Modalités d'application

Les modalités de versement de la gratification, en une ou plusieurs fois, sont définies au niveau des entreprises ou des groupements.

La gratification est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise ou le groupement (sauf en cours de période de référence).

La gratification sera réduite proportionnellement aux absences pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant des congés payés légaux et conventionnels, du congé de maternité, du congé de pater-

nité, de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et de celles liées à la formation professionnelle.

Clause de seuil

En tout état de cause, pour les salariés sous contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de la gratification ne peut être inférieur à un minimum fixé au quart de sa valeur.

Cette gratification annuelle n'est pas cumulable avec un avantage de même objet, quelle qu'en soit la nature, déjà accordé dans les entreprises, les groupements ou les places portuaires.

6

Dispositions applicables aux salariés des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales.

Les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera pas 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification.

Le salaire de base sera fixé à un niveau garantissant au salarié une rémunération au moins équivalente à celle dont il bénéficie en application des dispositions de la convention collective verte et des accords d'entreprise. Le salarié bénéficiera alors des augmentations en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés reclassés dans un nouvel emploi avec un SBMH inférieur à celui qui précède leur reclassement bénéficieront en compensation d'une indemnité différentielle. Cette indemnité différentielle est revalorisée selon les évolutions de la NAO et résorbée dans le cadre de l'évolution de carrière ultérieure.

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, la rémunération s'entend en brut salarial annuel après prise en compte de tous les éléments de rémunération à l'exception de ceux résultant :

- des accords d'intéressement,
- des dispositions diverses (article 20) de la convention collective verte,
- des médailles du travail (4.4 de la présente convention collective),
- des éléments exceptionnels de rémunération,
- du supplément familial de salaire (article 19 de la convention collective verte) qui fait l'objet des dispositions spécifiques qui suivent.

Les salariés ayant des enfants à charge de moins de 20 ans percevront un supplément familial de salaire dont le montant mensuel est fixé comme suit au 8 Mars 2011, le supplément versé au mois d'août étant majoré de 50 % :

- deux enfants à charge : 83,37 €
- trois enfants à charge : 194,37 €
- quatre enfants à charge : 329,07 €
- cinq enfants à charge : 468,38 €
- par enfant en sus du cinquième : 148,14 €

Ces montants seront réévalués annuellement sur la base de l'évolution retenue pour les SBMH.

Les primes ou autres éléments divers de rémunération fixés par accord local en référence à la convention collective verte («salaire normal», «salaire national horaire»...) seront adaptés pour tenir compte des nouvelles règles de rémunération et notamment de l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base.

Suite à l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base, cette adaptation ne devra avoir pour effet ni de réduire le montant perçu par le salarié, ni d'accroître la charge pour les établissements concernés.

Ces primes suivent la même revalorisation que le SBMH.

Article 6 Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 4, 10 déc. 2014, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 6, 17 déc. 2015, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er}

juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

A

Contrat de travail des salariés mensualisés

1

Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle Emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct dans le respect des métiers, des qualifications et des emplois.

Les emplois nouvellement créés ou devenus vacants feront l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes au sein de l'établissement pour favoriser la promotion et la mobilité internes des salariés. Les modalités d'accès à ces emplois tiendront compte notamment des compétences, des qualifications requises et de l'ancienneté.

La politique de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des recrutements feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur la nature, la méthode et le programme des épreuves ou essais auxquels seront soumis les candidats à l'embauche. Ceux-ci peuvent assister aux essais pratiques et sont tenus informés des résultats que les candidats auront obtenus.

1.1

Formalisation du contrat de travail

Tout embauchage sera confirmé par lettre ou par contrat mentionnant :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'entreprise ainsi que son numéro de code NAF et le numéro d'inscription de l'URSSAF ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, le classement, (niveau, échelon, coefficient...) ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensualisé pour l'horaire hebdomadaire convenu (151,67 heures pour une durée hebdomadaire de 35 heures) ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective ;
- la durée habituelle du travail et, s'il y a lieu, les conditions particulières d'exécution du travail (travail de nuit, dimanche) ;
- l'acceptation et la signature des deux parties.

Un exemplaire de la présente convention collective sera remis à chaque salarié lors de son embauchage, à moins que ce document ne lui ait été précédemment remis par une entreprise de manutention portuaire.

L'embauchage définitif est subordonné au résultat de l'examen médical.

1.2

Période d'essai

(cf. loi du 25 Juin 2008)

Le présent paragraphe 1.2 ne s'applique pas aux ouvriers dockers intermittents titulaires d'une carte professionnelle G au 1^{er} janvier 1992 lorsqu'ils bénéficieront d'une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est fixée à :

- Deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- Trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- Quatre mois pour les cadres ;

À ce titre sont soumis :

- à la période d'essai de 2 mois, les salariés classés du [niveau A au niveau C] des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 3 mois, les salariés classés au [niveau D et au niveau AM] des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 4 mois, les salariés classés au [niveau Cadres] des grilles de classification de la présente convention collective.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des parties signé avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas dépasser :

- Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- Huit mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage viendra en déduction de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Lorsqu'il sera mis fin, du fait de l'employeur, au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance sera respecté vis-à-vis du salarié. Ce délai qui ne pourra pas être inférieur à :

- Quarante-huit heures en deçà d'un mois de présence ; (cf. accord interprofessionnel du 11 janvier 2008)
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il sera mis fin à la période d'essai du fait du salarié, celui-ci devra respecter un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures pour une présence inférieure à 8 jours
- quarante-huit heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la notification de la rupture intervient après le début théorique du délai de prévenance, le contrat de travail prendra fin en tout état de cause au dernier jour de la période d'essai et le salarié recevra la rémunération correspondant au solde du délai de prévenance.

1.3

Dispositions particulières aux salariés dont le contrat se poursuit dans le cadre d'une convention tripartite au sein d'une entreprise relevant de la même convention collective

Sur demande motivée adressée à son nouvel employeur, et si cette demande recueille l'accord du nouvel employeur et de l'employeur d'origine, le salarié concerné peut, dans les trois premières années suivant la date d'effet de la convention tripartite, demander sa réintégration au sein de son entreprise ou établissement d'origine, pour difficulté d'adaptation du salarié dans sa nouvelle entreprise ou problème physique ou psychologique.

Un reclassement adapté au sein de l'entreprise ou établissement d'origine devra être proposé au salarié bénéficiant de ce droit de retour, ceux-ci s'engageant à lui assurer les formations nécessaires. Dans ce cas, il ne sera pas appliqué de période d'essai.

2

Suspension du contrat de travail

2.1

Maladie - Accident

a) Garanties concernant la ressource

(Voir l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 relatif à la garantie de ressources)

b) Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du code du Travail. Ces dispositions sont étendues aux accidents de trajet.

Dans les autres cas, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de six mois, et qu'à la condition que l'absence de ce salarié entraîne une désorganisation de l'entreprise et que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai de deux ans à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions des articles L. 1226-7, L. 1226-9 et L. 1226-18 du code du Travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie entraînent une désorganisation de l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

2.2

Maternité - Congé parental d'éducation

a) Maternité et adoption.

Les conditions de travail des salariés sont réglées conformément à la loi sous réserve des dispositions suivantes.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 1225-7 du code du Travail.

1°) L'affectation temporaire de la salariée en état de grossesse dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige, ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.

2°) En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

3°) L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

4°) Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, lorsque les circonstances l'exigent, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Le cas échéant et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront avancées de cinq minutes sans réduction de salaire.

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse et après le troisième mois, d'une demi-heure de franchise par jour considérée comme temps de travail pour le calcul des rémunérations et autres avantages. Cette demi-heure est prise au début ou en fin de séance de travail en tenant compte des nécessités du service, ou peut éventuellement être regroupée un jour déterminé de la semaine.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du Travail.

Sous réserve des nécessités du service, et après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, un travail à temps partiel d'un an qui pourra faire l'objet de renouvellements successifs sera accordé au salarié pour lui permettre d'assurer l'éducation de ses enfants.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié percevra durant son congé de maternité ou d'adoption, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Paternité

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Les absences pour paternité sont régies conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail. Toutefois, la durée du congé paternité est considérée comme temps de travail effectif pour déterminer la durée du droit à congés.

c) Congé parental d'éducation.

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, pourra demander un congé parental durant lequel son contrat de travail sera suspendu.

Le point de départ du congé parental intervient à tout moment durant la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au terme d'un délai de trois ans à partir de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental aura une durée maximale initiale d'un an. Il pourra être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, le cas échéant, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant confié en vue de son adoption.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé et retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.3

Congé sabbatique et congé sans solde

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-91 et suivants du code du Travail, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins six mois, peut bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée comprise entre six et onze mois, pour exercer l'activité de son choix, à l'exception d'une activité concurrente.

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année.

Des dispositions équivalentes s'appliquent dans le cas d'un mandat électif dans une collectivité territoriale ou un mandat syndical.

Ces congés suspendent le contrat de travail. À la fin de son congé, le salarié est, sur sa demande, réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

2.4

Service national

(pour mémoire)

2.5

Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application des articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du Travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Les entreprises ou opérateurs de manutention entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer à la caisse de congés payés du port, d'y déclarer les personnels dockers et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations statutaires.

Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours pour les congés payés servis par les caisses de congés payés et du 1^{er} juin au 31 mai pour le régime général.

La période de congés s'étend au minimum du 1^{er} avril au 31 octobre.

L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul). Cette indemnité ne peut toutefois pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié mensualisé ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Congés de fractionnement :

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos heb-

domadaire. Les salariés qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise après le 31 octobre de :

- deux jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à six ;
- d'un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à trois, quatre ou cinq.

Les jours de congés excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement. Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

En cas d'étalement des congés à la demande du salarié, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, il sera accordé deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul jour lorsqu'il sera égal à cinq, quatre ou trois jours.

Lorsqu'un salarié totalise pendant la période de référence plus de quatre-vingt-dix jours d'interruption de travail pour maladies autres que professionnelles, l'intéressé n'a droit qu'à 23 jours de congés augmentés, le cas échéant, en fonction de l'ancienneté selon le barème ci-dessous.

Majorations au titre de l'ancienneté :

Dans les établissements où l'activité principale est la manutention portuaire il est accordé un jour supplémentaire à partir de 4 ans d'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, ainsi que leurs filiales relevant de la même convention collective :

La durée des congés payés telle que calculée ci-dessus sera majorée,

- un jour supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;
- deux jours supplémentaires après 8 ans d'ancienneté ;
- trois jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté ;
- quatre jours supplémentaires après 16 ans d'ancienneté ;

2.6

Congés exceptionnels pour événements de famille

Les salariés auront droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous décomptés en jours ouvrables ;

Sans condition d'ancienneté :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours portés à 7 jours lors de la première occurrence

Décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 4 jours

Mariage d'un enfant : 2 jours

Décès du père ou de la mère : 2 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures

Naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours

Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures

Décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour

Déménagement par nécessité de service : 2 jours.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de six jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales nécessaires.

3

Rupture du contrat de travail

3.1

Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de

l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

a) Motifs du licenciement.

Conformément aux articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, les motifs invoqués par l'employeur, pour prononcer un licenciement après expiration de la période d'essai, doivent avoir un caractère réel et sérieux.

Le défaut de caractère réel et sérieux des motifs du licenciement rend celui-ci abusif.

1^o) Licenciement pour cause personnelle.

Les motifs du licenciement pour cause personnelle peuvent être soit disciplinaires, soit non disciplinaires.

Lorsque les motifs du licenciement ont un caractère disciplinaire, y compris en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave, les règles suivantes sont applicables conformément aux articles L. 1331-1 et suivants du code du Travail :

— aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ;

— un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois par l'employeur.

2^o) Licenciement pour motif économique.

Selon l'article L. 1233-3 du code du Travail, en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutifs notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

3^o) Licenciement pour inaptitude constatée par la Médecine du Travail.

Dans le cas où un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, les dispositions suivantes seront appliquées successivement après consultation des instances représentatives du personnel :

— les possibilités d'adapter son poste de travail seront recherchées ;

— en l'absence de possibilité d'adaptation du poste de travail, une solution de reclassement au sein de l'entreprise et de ses filiales sera recherchée ;

— si cette recherche se révèle infructueuse, elle sera étendue à l'ensemble des entreprises de la place portuaire relevant de la même convention collective.

Si dans un délai d'un mois après que toutes les démarches aient été effectuées à la suite du constat de l'inaptitude, ces démarches se révélaient infructueuses, la procédure de licenciement sera engagée.

b) Procédures de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié après expiration de la période d'essai est tenu de se conformer aux procédures préalables respectivement définies par la loi en fonction de la nature du motif invoqué :

— procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du Travail pour les licenciements non disciplinaires et non économiques ;

— procédure prévue par les articles L. 1331-1 et suivants du code du Travail pour les licenciements disciplinaires, y compris la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave ;

— procédure prévue par les articles L. 1233-3 et suivants du code du Travail pour les licenciements pour motif économique.

En outre, en cas de licenciement individuel, l'employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les informer.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

3.2 Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

— 1 mois pour les emplois de niveau A, B, C, D et les emplois de niveau maîtrise

— 2 mois pour les emplois de niveau Cadre.

Lorsque la résiliation est à l'initiative de l'employeur la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois pour

le salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois à deux ans, au-delà le préavis sera de 3 mois (cette disposition ne concerne pas les licenciements pour faute lourde).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, celui-ci devra au salarié une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 10 Février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

— dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;

— dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ces recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures pour recherche d'emploi, celles-ci seront prises à raison de deux heures par jour fixées alternativement par le salarié et par l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés employés à temps partiel, conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail ont droit aux heures pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par le présent article au prorata du temps de travail auquel ils sont tenus en application de leur contrat de travail.

3.3

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

— jusqu'à dix ans d'ancienneté, 0,25 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

— à partir de dix ans d'ancienneté, 0,35 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des douze derniers mois de présence du salarié licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Dans la situation visée au 3^o du § 3-1 ci-dessus (licenciement pour inaptitude constatée par la Médecine du Travail) et conformément à l'article L. 1226-14 du code du Travail, il est attribué une indemnité égale à l'indemnité de préavis non exécutée augmentée, soit d'une indemnité légale de licenciement doublée, soit de l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

L'indemnité de licenciement des ouvriers dockers embauchés par CDI, titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992, et licenciés sans faute grave de leur part, sera calculée sur l'ancienneté acquise depuis la date de leur entrée dans l'entreprise. Cependant, si les intéressés ne conservent pas la carte G, ils recevront une indemnité de licenciement qui ne sera pas inférieure à un mois et demi de salaire.

Le docker mensualisé, titulaire de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992, licencié pour raison économique, qui décide de l'abandon de sa carte professionnelle et ne réintégrerait pas le BCMO, se verra attribuer une indemnité de licenciement sur l'ancienneté calculée depuis la date d'attribution de sa carte professionnelle.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et /ou de pêche et dans leurs filiales

Dans un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un avenant complètera les dispositions de la présente convention pour tenir compte des garanties qui étaient offertes par les annexes cadre de la convention collective verte des personnels des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes.

3.4

Départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite ne constitue pas une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par la présente convention collective, pour l'emploi du salarié. (Avenant n° 4, 10 déc. 2014, étendu) Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation sa pension de retraite, recevra une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 0,17 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la carte professionnelle.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des douze derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

3.5

Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite au taux plein s'applique dans les conditions fixées par la loi.

3.6

Dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires

Il est institué un dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires qui fait l'objet d'un accord figurant en annexe de la présente convention collective.

4

Aménagement de fin de carrière

Il est institué un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires au titre de l'aménagement de la fin de carrière qui fait l'objet d'un accord spécifique figurant en annexe de la présente convention collective.

5

Assistance pénale et civile

1

Assistance pénale et civile : généralités

Lorsque la responsabilité pénale et/ou civile d'un salarié se trouve engagée dans l'exercice de ses fonctions et que celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle, l'employeur l'assiste dans sa défense.

L'employeur prend alors à sa charge les frais de procédure, les frais de justice, ainsi que les frais d'avocat pour sa défense.

L'employeur prend également en charge, dans les cas où la loi l'y autorise, le versement des dommages et intérêts et/ou amendes en cas de condamnation.

2

Cas particulier

Lorsqu'un agent accepte une délégation de responsabilité pénale, il peut demander à son employeur à bénéficier d'une assurance ouvrant droit à une indemnité couvrant l'absence de rémunération consécutive à une éventuelle incarcération, lorsque celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle.

B

Emplois à caractère occasionnel

Conformément à l'article L. 1242-1 du code de Travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le recours à des CDD d'usage constant est toutefois rendu nécessaire dans certaines entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective compte tenu :

— du caractère irrégulier de leur activité lié aux fluctuations du trafic portuaire et des débarquements de produits de la pêche.

— de la nécessité de disposer d'une main d'œuvre d'appoint, au sens des articles L 511-2 et L 511-5 du code des Ports Maritimes, disposant des formations requises, et de la fidéliser.

Sous réserve des alinéas précédents, les signataires de la présente convention collective conviennent que l'activité de

manutention portuaire et celle de débarquement des produits de la pêche au sein des ports de pêche, telle que définie à l'article 1^{er} relatif au champ d'application, constitue un secteur d'activité où il est d'usage constant, au sens de l'article L. 1242-7 du code du Travail de recourir au contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de certains emplois.

Les emplois concernés sont ceux correspondant aux ouvriers dockers occasionnels tel que définis au point 2 du champ d'application et point 1 des bénéficiaires de la présente convention collective.

La notification par l'employeur à Pôle Emploi, en application de l'article L. 5312-1 du code du Travail, des emplois vacants dans l'entreprise devra faire ressortir ceux de dockers occasionnels.

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, le chef d'entreprise devra informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée en faisant ressortir le nombre de dockers occasionnels.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Toutefois, les dispositions relatives aux emplois à caractère occasionnel (Art 6 B), n'entreront en vigueur qu'à la date de parution de son arrêté d'extension.

Dispositions particulières applicables dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents :

Dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents, il ne pourra être procédé à l'embauchage par contrat à durée déterminée de dockers occasionnels, pour effectuer les travaux réservés à la main-d'œuvre docker tels que définie par le code des ports maritimes, qu'à défaut de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises correspondant aux postes à pourvoir.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, lorsqu'une entreprise aura embauché un ou plusieurs dockers occasionnels par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure, selon le cas, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un «shift», et que des dockers professionnels intermittents deviendraient, par la suite, disponibles, les postes ainsi occupés par ces dockers occasionnels, et qui correspondraient aux travaux réservés précités, seront libérés pour être confiés aux dockers professionnels intermittents disponibles qui remplissent les conditions d'aptitude requises correspondant à ces postes de travail.

Dans cette perspective, les parties conviennent que le défaut, le jour de l'embauche, de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises par les postes à pourvoir, constituera, en tant que tel, une des possibilités de recours au contrat à durée déterminée prévues à l'alinéa 2 du paragraphe précédent du présent article pour l'embauchage des dockers occasionnels.

Dans ce cas, si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu avec un terme précis, la libération de son poste, en vue de le confier à un docker professionnel intermittent devenu disponible, n'affectera pas le terme convenu du contrat conclu pour une durée supérieure, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un «shift». L'intéressé pourra alors faire l'objet, avec son accord et pour la durée restant à courir de son contrat, d'une mutation à un autre poste de l'entreprise. À moins qu'elle n'ait été clairement définie par le contrat initial, cette mutation éventuelle devra faire l'objet d'un avenant audit contrat.

Si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu sans terme précis, la disponibilité postérieure d'un docker professionnel intermittent, remplissant les conditions physiques et professionnelles requises par le poste, constituera, après expiration de la durée minimale prévue par l'article L. 1242-7 du code du Travail, le terme du contrat à durée déterminée.

Article 7 Durée du travail

1 Travail effectif

La durée hebdomadaire légale du travail dans les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention collective est fixée à 35 heures.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps non travaillés, tels que les temps de pause (sauf si les opérations ne sont pas interrompues alors que le salarié est en pause), même s'ils sont rémunérés, ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

Toutefois, en cas d'arrêts techniques, si l'employeur décide le maintien des salariés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence non travaillés seront rémunérés et considérés comme temps de travail effectif. Si l'employeur est dans la nécessité de décider du non-maintien des intéressés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence initialement prévus et non travaillés seront rémunérés, mais ne seront pas considérés comme du temps de travail effectif.

2

Durées maximales

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, conformément aux dispositions des articles L. 3121-35 et R. 3121-20 et suivants du code du Travail. La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

En application de l'article L. 3121-34 du code du Travail, la durée quotidienne du travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions prévues aux articles D. 3121-15 à D. 3121-18 du code du Travail.

La durée du travail effectif journalier peut être prolongée, de façon permanente ou temporaire, dans les conditions visées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 (travaux de préparation et travaux urgents).

3

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elles donnent lieu aux majorations de salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou les accords locaux plus favorables.

La réalisation des heures supplémentaires ne peut conduire les salariés à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 160 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-11) : le repos est fixé à 100 % de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel ou réglementaire.

Les ouvriers dockers occasionnels bénéficieront des majorations définies ci-dessus lorsque la durée hebdomadaire du travail qu'ils auront accomplie au sein d'une ou plusieurs entreprises, dépassera la durée légale du temps de travail. Ils bénéficieront des repos compensateurs pour heure supplémentaire lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires et contingents tels que définis ci-dessus.

4

Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

4-1

Horaire collectif

Lorsque l'horaire est collectif, tous les salariés d'un même groupe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure fixée par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour l'entreprise, pour l'établissement ou pour un groupe donné de salariés. Le principe de l'horaire collectif n'a pas pour effet d'imposer un horaire de travail identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet horaire peut être modifié dans les conditions fixées par le code du travail.

4-2

Horaire individuel

En raison des nécessités liées à l'organisation du travail dans l'entreprise, des heures d'arrivée et de départ différentes peuvent être fixées pour certaines catégories de salariés pour lesquels cette pratique est usuelle.

4-3

Contrôle des horaires

Il sera tenu conformément à l'article D. 3171-8 du code du travail, un décompte journalier et une récapitulation hebdomadaire.

5

Travail le dimanche

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical.

Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 5 § 4.3 de la présente convention collective.

6 Travail de nuit⁽³⁾

(3) Par application de l'article 2 point 6 de la présente convention collective, les dispositions relatives au travail de nuit ne sont pas applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous formes d'entreprises dédiées à la manutention.

6-1 Définition du travailleur de nuit

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et la nécessité d'assurer la continuité du service, le recours au travail de nuit est nécessaire.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

L'horaire habituel se définit comme l'horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre.

Est également considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au cours d'un mois et conformément aux instructions de son employeur, au moins 26 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

6-2 Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe 6-1 bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne de 21 heures à 6 heures.

Le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois pour l'application de la définition conventionnelle décrite au paragraphe 6-1, alinéa 3, dès lors que le salarié a accompli au moins 26 heures de travail effectif de nuit.

Dans les entreprises ou places portuaires dans lesquelles il existe un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail, ce seuil de déclenchement du repos compensateur s'appréciera selon la même période que celle servant au décompte du temps de travail.

Lorsque le droit au repos compensateur, acquis par le salarié qualifié de travailleur de nuit, se traduira par des reliquats d'heures ou de minutes au-delà ou en deçà du nombre de jours attribuables, ces reliquats pourront être reportés sur la période de référence suivante.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur sont définies par accord d'entreprise ou de place portuaire, ou, en l'absence de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6-3 Contreparties salariales au travail de nuit

Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 % sauf dispositions plus favorables prévues par les accords d'entreprise ou de place portuaire.

La majoration de 35 % ne s'applique pas sur les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'heure supérieure.

6-4 Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation, ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé, conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du Travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit :

- soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du Travail,
- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
- soit par accord d'entreprise ou de place portuaire

7 Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de négocier avec les organisations syndicales, ou, à défaut après consultation

des instances représentatives du personnel, le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées par l'article L. 3121-24.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25.

Seul un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir que le repos sera donné à l'initiative de l'employeur, lors des baisses d'activité, et/ou autrement que par journée entière.

8

Repos quotidien et hebdomadaire

La période minimale de repos quotidien, qui s'étend de la fin du travail effectif d'une période au début du travail effectif de la période suivante, est de 11 heures consécutives.

Néanmoins, en raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien sera réduit à 9 heures consécutives pour les salariés exerçant des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations de transport, conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 et D. 3131-3 du code du Travail. Cependant, le travail devra être organisé de manière à ce que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

Le repos hebdomadaire comprend une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures de repos journalier, soit normalement 35 heures et au minimum 33 heures consécutives après application de la dérogation visée ci-dessus.

La fixation du repos hebdomadaire des salariés affectés à un service continu est faite sur l'ensemble de l'année.

Dans le cas où il sera dérogé à la durée légale du repos quotidien, les compensations prévues à l'article D. 3131-6 du code du Travail seront appliquées.

9

Journée de solidarité

9-1

Incidence sur la durée annuelle de travail

La durée annuelle du travail est majorée :

- de 7 heures pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures,
- de 1 jour pour les salariés dont le temps de travail est apprécié selon un forfait en jours sur l'année.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion de leur horaire contractuel.

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité dans la limite de 7 heures ne sont pas prises en compte pour la détermination du nombre d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées la journée de solidarité sont sans incidence sur le volume d'heures complémentaires.

9-2

Fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité, retenue par accord d'entreprise ou de place portuaire, peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour de réduction de temps de travail (RTT)
- soit par la suppression d'un jour précédemment non travaillé, compte tenu des dispositions conventionnelles ou de l'organisation du temps de travail,
- soit par fractionnement en heures,
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi,
- soit par des dispositions mêlant ces quatre possibilités appliquées à des services ou à des unités de travail distinctes.

La journée de solidarité ne peut être effectuée ni un dimanche, ni un jour férié.

Le lundi de Pentecôte reste un jour férié.

Dans les entreprises ou les places portuaires n'ayant pas conclu de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée selon l'une des formules prévues par le présent paragraphe, après information/consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

9-3

Incidence sur la rémunération des salariés

Le travail accompli durant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein, ne donne pas lieu au versement d'une indemnité complémentaire.

9-4

Cas de salariés non mensualisés

La journée de solidarité est fixée au niveau de la place portuaire pour les ouvriers dockers professionnels intermittents.

La journée de solidarité est fixée au niveau de l'entreprise ou de la place portuaire pour les ouvriers dockers occasionnels embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage constant.

La journée de solidarité peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour habituellement non travaillé,
- soit par le fractionnement en heures,
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

La durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à 1607 heures.

10

Travail à temps partiel (personnels des établissements portuaires)

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, les modalités d'exécution du travail à temps partiel sont définies par une annexe spécifique à la présente convention.

Article 8

Droit syndical et représentation du personnel

Mod. par Accord, 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 10, 17 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

A

Droit syndical

1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2 Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1 Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :

- coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place,
- désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises,
- veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures,
- procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux)

2.2 Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (C. trav. Art.L. 2142-1) :

- d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du Travail ;
- d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- d'un syndicat légalement créé depuis au moins deux ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du Travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3 Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de vingt-cinq salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3 alinéa 2 du Code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de dix-huit ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art.L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

Effectif de l'entreprise ou l'établissement	Nombre de délégués syndicaux
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi de la carte G au 1^{er} janvier 1992 et les Personnels des Grands Ports Maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs

de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 Juillet 2008.

Dans les entreprises de onze à vingt-quatre salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du Comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au Comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises les délégué syndical est, de droit, représentant syndical au Comité social et économique (C. trav. Art.L. 2143-22).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au Comité social et économique ou de représentant syndical à ce Comité (article L. 2143-9)

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'heures par délégué
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300.	20
Plus de 300 salariés	25

Le licenciement réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du Comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise :

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (C trav. art.L. 2143-5).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :

- dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
- dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. article L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 h par mois pour l'exercice de cette fonction.

3

Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5

Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

B

Comité social et économique

Dans chaque entreprise occupant au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, un Comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un Comité social et économique.

Des Comités sociaux et économiques d'établissement et un Comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les Comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un Comité inter-entreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un Comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le Comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6

Organisation des élections

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-4 et suivants du Code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un Comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations

syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du Code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au Comité social et économique. L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des membres du Comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le Comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (Code du travail, art. L. 2314-9).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'art II-5 de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008, les membres du Comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7

Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du Comité Social et Économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du Comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du Comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du Comité social et économique est obtenu par l'addition :

— Du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;

— Du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du Code du travail.

À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (article L. 2301-1 nouveau du Code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8

Désignation de représentants syndicaux au sein du Comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au Comité social et économique.

Le représentant syndical au Comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au Comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux Comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces Comités.

Les représentants syndicaux au Comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9

Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art.L. 2314-11 s.), les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10

Répartition des sièges

Conformément aux disposition du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art.L. 2314-13 s.), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'articleL. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. articleL. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11

Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de quatre ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du Comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12

Électorat - Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art.L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1^{er} juin 1992 et les personnels des Grands Ports Maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 Juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'articleL. 2314-23 du Code du travail.

13

Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14

Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intervention de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15

Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur

la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16

Attributions et fonctionnement

16.1

Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du Comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du Comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du Code du travail ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au Comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du Comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du Comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du Code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du Code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le Comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du Code du travail

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au Comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le Comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le Comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du Comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66 - 537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le Comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au Comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le Comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres le chef d'entreprise informe le Comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au Comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du Comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du Comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du Comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du Comité si la majorité des membres du Comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au Comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du Comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le Comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16-2 Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le Code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16-3 Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le Comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le Comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

- A)** Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;
- B)** Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;
- C)** Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- D)** Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le Comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

- A) Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- B) En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- C) En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- D) En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le Comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le Comité social et économique concernant les points suivants :

- La consultation sur la situation économique et financière,
- Celle sur la politique sociale l'entreprise,
- En cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du Code du travail,
- En cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail,
- La consultation sur les orientations stratégiques,
- Les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du Comité social et économique s'agissant du Cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail du Comité Social et Économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le Comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le Comité social et économique :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le Comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le Comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le Comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le Comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui

paraîtrait qualifiée.

Les membres du Comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du Code du Travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (cinq jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18

Commission Santé, Sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le Code du travail (articles L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

Nombre de salariés	Représentants cadre et maîtrise	Représentants autres salariés	Nombre total de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du Comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le Comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le Comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le Comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le Comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du Comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :

— Le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée.

— Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le Comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du Comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de

l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19

Fonctionnement et crédit d'heures du Comité social et économique

19-1

Réunions du Comité Social et Économique

Le nombre de réunions du Comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du Comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le Comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du Comité Social et Économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le Code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du Comité Social et Économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19-2

Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du Comité social et économique et les représentants syndicaux au Comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du Comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au Comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Effectif des entreprises	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
Moins de 11	15	
11 à 24	20	
25 à 49	40	
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	

Effectif des entreprises	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1000 à 1249	340	
1250 à 1499	360	
1500 à 1549	400	
*il s'agit de l'addition des heures DP/CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU ** les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées		

À ce crédit d'heures global, s'ajoute des heures de délégation dont bénéficient les membres du Comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail. Ce temps est au moins égal, par délégué, à :

- 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1499 salariés ;
- 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par l'article L. 2315-41 et suivants du Code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du Comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (article L. 2315-12).

19-3

Budget du Comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (Article L. 2312-81)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19-4

Budget du Comité social et économique relatif au Fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au Comité une subvention de fonctionnement

d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le Comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du Comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19-5

Dépenses de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20

Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du Comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20-1

Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du Comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21

Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

C

Garantie sociale - Moyens syndicaux

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 Novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

D

(Supprimé par avenant n° 10, 17 oct. 2018, étendu)

E

Participation à certaines réunions extérieures

Les représentants du personnel appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, notamment aux réunions du bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), du conseil portuaire et de ses commissions, du conseil supérieur de la marine marchande, du conseil d'administration d'un port autonome, du conseil de surveillance ou du conseil de développement d'un grand port maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des conseils d'administration des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), verront leur rémunération maintenue.

Le temps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les ouvriers dockers professionnels intermittents appelés à siéger dans les mêmes instances percevront, pour le cas où ils ne sont pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de cette même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

F
Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) (Avenant 14 mai 2014 étendu)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

1
Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

— un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives et signataires de la présente convention (1) en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

— un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre l'UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cette commission paritaire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

2
Attributions de la CPNE

Les attributions de la CPNE sont notamment les suivantes :

a

Attributions générales en matière d'emploi :

— permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;

— étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

— procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

— examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;

— effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;

— faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.

b

Attributions générales en matière de formation :

— dégager les formations prioritaires ;

— participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;

— rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser les conditions d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;

— promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;

— définir les référentiels des qualifications (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;

— délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

— procéder à l'information sur le fonctionnement de la section professionnelle paritaire spécifique à la manutention portuaire au sein de l'OPCA de branche ;

— suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Elle rend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

3 Fonctionnement de la commission

Il est convenu d'instituer un règlement intérieur régissant le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés aux articles 8F et 8G de la CCNU.

G Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (Avenant 14 mai 2014 étendu)

Il est convenu de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale.

Cet observatoire est un outil technique au service de la branche pour lui apporter des éléments d'information objectifs et actualisés sur l'emploi, la formation et l'évolution des compétences et des métiers.

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications pour anticiper, accompagner et aider à la mise en œuvre de la politique emploi, compétences et formation de la branche.

L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

— un collège salariés, comprenant dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

— un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, ports et manutention, sauf accord entre UNIM et l'UPF.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

La CPNE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :

— donner des informations sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;

— identifier les formations existantes ;

— étudier les besoins futurs en formation ;

— étudier les priorités en matière de formation ;

— étudier la mise en place de certificats de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;

— procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession.

Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés.

La CPNE suit régulièrement les travaux de cet observatoire, dont les résultats lui sont communiqués, et valide ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux seront financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche.

Article 9 Formation professionnelle

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au développement d'une politique de formation professionnelle dynamique permettant à l'ensemble des salariés de la branche de bénéficier de compétences et de savoir-faire adaptés au travers de qualifications opposables aux tiers et, d'autre part, aux entreprises de relever les défis et les enjeux économiques inhérents à leur secteur d'activité.

Le processus de révision dans les deux champs conventionnels d'origine, dont est issue la présente convention collective, a permis de constater que la formation professionnelle fait l'objet d'une approche développée au plan national dans la manutention portuaire, tandis qu'elle est organisée principalement à l'échelon local de la place en ce qui

concerne les établissements portuaires.

Au cours des débats, les parties signataires ont convenu de transposer dans la convention collective unifiée «Ports & Manutention», les dispositions existantes dans le cadre de la manutention et de les compléter, en tant que de besoin, pour tenir compte des spécificités et des besoins propres aux établissements portuaires.

Le dispositif de formation déployé dans la manutention portuaire s'articule autour des trois éléments structurant suivants, ayant fait l'objet d'accords spécifiques :

— Adhésion à un OPCA de branche ;

— Priorités données à la formation professionnelle et modalités financières de prise en charge des formations (accord du 6 Juillet 2005 pris en application de la loi Fillon du 4 Mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) ;

— Mise en place de certifications professionnelles de branche au travers de Certificats de Qualification Professionnelles (CQP) gérés par la CPNE de branche et inscrits au RNCP, le répertoire national des certifications professionnelles (accord du 19 Décembre 2006 et avenants).

Toutefois, les parties signataires de la présente convention conviennent que ce travail de transposition et d'adaptation ne pourra être engagé qu'à compter du moment et sous réserve qu'au préalable,

— les priorités de la formation aient été révisées conformément à la loi du 25 Novembre 2009 sur la formation professionnelle ;

— que l'accord ayant institué les CQP dans la manutention portuaire ait été complété par la création du CQP de «Tuteur référent».

D'ici là, les dispositions en vigueur dans chacune des deux branches d'origine continuent de s'appliquer.

Article 10

Mixité et égalité professionnelle

(Remplacé par Avenant n° 14 du 9 mars 2021)

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale. Elle contribue en outre à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe affirmé par la loi, qui impose de lutter contre toutes formes de discrimination, directe et indirecte, et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

En conséquence, les entreprises s'obligent à mettre en œuvre différentes mesures pour assurer le développement d'une réelle mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui portent sur les thèmes suivants :

Recrutement

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Formation professionnelle

Rémunération

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

1

Recrutement

Les entreprises et établissements de la branche s'engagent à ce qu'aucune discrimination n'existe à l'embauche.

Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences et l'aptitude requises, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux hommes et aux femmes.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve du respect des dispositions du Code du Travail et de l'article L. 511-2 du Code des Ports Maritimes.

2

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Dans les entreprises et établissements de la branche, à compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Le processus d'évolution professionnelle doit reposer sur des critères identiques pour les hommes et les femmes et tenir compte notamment des connaissances et compétences professionnelles ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

3

Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification professionnelle. L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes.

Par ailleurs, l'exercice du droit individuel à la formation institué par la loi du 4 mai 2004 doit faire l'objet d'une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité ou l'adoption.

4

Rémunération

Les entreprises et établissements de la branche s'obligent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

L'entreprise ou l'établissement garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. Le salaire à l'embauche est lié au type de responsabilités confiées en tenant compte du niveau de formation et de l'expérience acquise.

Les négociations annuelle et quinquennale obligatoires de branche sur les salaires s'accompagnent d'une négociation en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 Décembre 2010 (art. L. 2241-1 à L. 2241-12).

Afin d'assurer le suivi de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des indicateurs sont mis en place dans les établissements et entreprises de la branche.

5

Rémunération et congé de maternité, d'adoption ou parental

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, ou parental ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

6

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Afin de faciliter le retour des salariés, les entreprises devront mettre en place, sur demande du salarié, un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental.

Ces entretiens auront pour but de déterminer :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé,
- les dates de départ et de retour prévisibles du salarié et éventuellement les conditions de reprise d'activité.

En application des dispositions relatives à la formation professionnelle, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Article 11

Commission de conciliation et d'interprétation

(Abrogé par Accord du 11 décembre 2018)

Mod. par Accord 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises, seront soumises par la partie la plus diligente à la commission

paritaire de conciliation de la présente convention collective.

(Accord 14 mai 2014, étendu) Cette commission se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative et signataire de la CCNU, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité, Ports et Manutention. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège.

La commission examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants et annexes qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Chacun des membres de la commission paritaire de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties, ou le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou une partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 12

Durée - Dénonciation et révision

1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2

Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du Travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet de convention collective devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de trois mois.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

3

Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 13

Date d'application

La présente convention collective est issue de la révision de la Convention Collective Nationale de la Manutention

Portuaire étendue et de la Convention Collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, dite «Convention Verte» non étendue.

Ces révisions sont constatées par la conclusion d'un accord dans chacun des champs d'origine le 10 Mars 2011.

Sous réserve que la révision de ces deux conventions collectives soit effective et acquise séparément dans chacun des deux champs conventionnels d'origine, la présente convention collective unifiée «Ports & Manutention» entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition aux accords de révision l'ayant instituée.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives aux classements dans les grilles visées à l'article 5-6, ainsi qu'aux adaptations visées à l'article 14 de la présente convention, les établissements portuaires disposeront d'un délai de douze mois à compter de son entrée en vigueur pour leur mise en application.

Elle fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

Article 14 **Avantages acquis**

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du Travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés visés à l'article 2, sauf dispositions plus favorables en vigueur, résultant d'un accord collectif - accord territorial de branche [accord de place], accords locaux d'entreprise ou d'établissement -, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

Ainsi, dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales, la mise en œuvre de la présente convention collective ne peut avoir pour effet de réduire, pour les salariés présents et futurs des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales relevant précédemment de la convention collective verte, les avantages en vigueur portant sur les primes ou dispositions suivantes dont ils bénéficient dans le cadre d'accords locaux pris en application de cette convention collective :

- les indemnités de panier
- les indemnités horaires pour travaux particulièrement pénibles, incommodes ou insalubres
- les remboursements de frais
- jour de la fête locale dans les ports ou l'usage en est établi
- vêtements de travail et logement pour raison de service
- supplément d'assiduité pour dimanche et jours fériés
- supplément familial pour les salariés dont les enfants à charge poursuivent des études entre 20 et 26 ans
- rémunération des temps de préparation et de nettoyage

Les avantages à caractère financier listés ci-dessus suivent la même revalorisation que le SBMH.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'adaptation des accords et des usages locaux, en tant que de besoin et sans pénaliser les salariés, pour tenir compte des modifications qui découleraient de la nouvelle convention, notamment pour ce qui concerne les éléments de rémunération basés sur des références qui étaient définies dans la Convention collective Verte.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis par les bénéficiaires des deux conventions collectives d'origine avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

ANNEXES

Annexe 1 - Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires

Annexe Cadres - Applicable aux cadres des entreprises, établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, ou leurs filiales

Préambule

La Convention Collective nationale unifiée «Ports et Manutention» a vocation à s'appliquer aux salariés relevant de la catégorie «Cadres». Il est prévu, pour ces derniers, une annexe particulière.

Les parties signataires, soucieuses de tenir compte des responsabilités et sujétions spécifiques à l'encadrement et des dispositions conventionnelles dont ils relevaient auparavant ont adopté les dispositions suivantes formant annexe à la Convention Collective.

Article 1 Objet

La présente annexe établie en application du dernier alinéa de l'article 2 de la convention collective unifiée «ports et manutention» s'applique aux Cadres des Entreprises, Établissements gestionnaires de Ports maritimes de commerce et/ou de pêche ou filiales et se substitue aux deux annexes de la Convention Collective des Personnels des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce et d'industrie concessionnaires dénommées Annexe Cadres S et Cadres F.

Les Cadres auxquels s'applique la présente annexe bénéficient des dispositions de la Convention Collective proprement dite, ainsi que de tous avenants ou accords qui la complètent, dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contredites par la présente annexe. Les avenants ultérieurs à la convention donneront lieu, le cas échéant, à des adaptations de cette annexe.

Article 2 Classification

Conformément aux tableaux de classification de la Convention Collective, la catégorie des Cadres est répartie selon 4 échelons, dont les définitions sont détaillées ci-après :

Échelon 1

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Cela implique notamment de :

- Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.
- Faire réaliser les programmes définis.
- Formuler les instructions d'application.
- Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires.
- Donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions.
- Apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant.
- Promouvoir la sécurité à tous les niveaux.
- S'assurer de la circulation des informations.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

À cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé.

À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise : Adjoint au chef de service, Adjoint au chef d'exploitation, Ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (juniors)

Échelon 2

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.

Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.

En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :

- faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes,
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.

Il a des larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.

À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :

Chef de service, Adjoint au Chef de Service, Chef d'exploitation, Adjoint au Chef d'exploitation, Ingénieur, Cadre technique, Cadre administratif, Cadre commercial, Cadre juridique (confirmés),

Échelon 3

Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.

En plus du contenu des échelons précédents cela implique notamment de :

- réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise,
- participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.
- soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.

Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de Direction auquel il rend compte de sa mission.

À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise : Chef de département ou de service important, adjoint au chef de département

Échelon 4

Directeurs sectoriels ou assimilés

Article 3 Contrat de travail

3.1 Recrutement

Les emplois qui n'ont pu être pourvus par des agents de l'Établissement considéré, sont communiqués aux autres établissements gestionnaires de ports, en même temps que sont recherchées des candidatures à l'extérieur.

L'ancienneté acquise dans l'établissement portuaire d'origine entrant dans le champ d'application de la convention collective sera conservée.

3.2 Suppression poste/reclassement

3-2-1 Suppression de poste

En cas de suppression de poste, le titulaire du poste supprimé a priorité pour obtenir son reclassement dans une position équivalente dans l'Établissement.

Au cas où cette suppression n'affecte pas la marche générale de l'entreprise et si l'intéressé en fait la demande, l'employeur s'engage à prendre l'avis des représentants du personnel.

3-2-2 Reclassement

En cas de difficulté pour trouver une solution de reclassement interne, cette recherche sera étendue à l'ensemble des Établissements Portuaires, dans le but de faciliter ce reclassement dans une position équivalente.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions utiles pour donner au Cadre, reclassé dans un poste existant ou

chargé de fonctions nouvelles, la formation nécessaire à l'exercice de son nouvel emploi.

En outre l'employeur s'engage à ne pas licencier pour insuffisance professionnelle, pendant une période de 18 mois, un Cadre reclassé.

Dans le cas de changement d'Établissement Portuaire ou intégration d'une filiale, cette période est étendue à 24 mois et l'Employeur renoncera contractuellement à exercer les possibilités de rupture de contrat de travail durant la période d'essai du nouveau contrat de travail.

Avant le terme de la période d'essai prévue pour les cas de reclassement, l'employeur s'engage, s'il constate une difficulté professionnelle à proposer au salarié concerné un nouveau reclassement correspondant davantage à ses aptitudes.

3.3

Charges et horaires de travail

Les charges et horaires du travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales et sociales.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement peuvent donner lieu à des compensations adaptées, notamment en application d'accords sur la réduction du temps de travail.

Les Cadres qui ne relèvent pas du régime de récupération horaire sont soumis à des sujétions particulières en termes d'organisation et de durée du travail. En contrepartie, il leur est octroyé une demi-journée ouvrable de congé supplémentaire par mois, soit 6 journées ouvrables par an, sauf dispositions locales plus favorables.

Les situations d'astreinte et/ou de permanences font l'objet d'accords locaux.

3.4

Remplacement temporaire

Les dispositions de l'article 3 de la convention collective unifiée relative au remplacement temporaire sont applicables aux salariés cadres des établissements portuaires.

En outre, pour les salariés cadres des établissements portuaires, le montant de l'indemnité mentionnée au 3^{ème} alinéa du § «remplacement temporaire», versée pour un remplacement temporaire d'une durée supérieure à 31 jours, ne pourra être inférieur à 200 euros. Ce montant sera indexé sur l'évolution du SBMH.

3.5

Évolution de carrière

Un protocole national, établi dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée, définira les modalités spécifiques de gestion du personnel d'encadrement, notamment en matière d'évolution de carrière.

La proportion de cadres qui bénéficie chaque année d'une évolution de carrière est comparable à celle des autres catégories de personnel

Le rapport sur les promotions internes visé à l'article 3-4 de la convention collective nationale unifiée présente les évolutions des rémunérations de cette catégorie de personnels

3.6

Licenciement

La Convention Collective prévoit, en son article 6, point 3.1. b), qu'en cas de licenciement individuel, l'employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les en informer.

Conformément aux dispositions de l'article R. 1232-1 du code du Travail, le salarié pourra se faire assister, pour l'entretien préalable avec l'employeur, par une personne de son choix appartenant au personnel ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, par un conseiller extérieur.

La durée du préavis fixée pour les licenciements au point 3.2 de la convention collective unifiée est portée de 3 mois à 4 mois pour les cadres ayant plus de trente ans d'ancienneté.

À l'exclusion du licenciement motivé par une faute lourde, l'employeur alloue au Cadre, une indemnité non cumule avec les indemnités légales, calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté totale acquise dans l'établissement et, le cas échéant, dans une filiale de l'établissement :

- de 1 an et jusqu'à 2 ans : 2 mois de rémunération
- après 2 ans et jusqu'à 3 ans : 3 mois de rémunération
- après 3 ans et jusqu'à 6 ans : 4 mois de rémunération
- après 6 ans et jusqu'à 12 ans : 8 mois de rémunération
- au-delà de 12 ans : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/an supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération

(32 ans ancienneté).

Article 4 **Concertation, information**

L'employeur mène une concertation suivie et au minimum annuelle avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant.

Article 5 **Changement de fonction et formation**

Le personnel d'encadrement bénéficie sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. La possibilité doit lui être offerte périodiquement, ainsi qu'à l'occasion des recrutements et changement de fonction, de participer à des sessions de formation professionnelle. De même, les cadres peuvent assurer des fonctions d'enseignement après avoir obtenu l'accord de leur employeur.

Une politique spécifique de formation est mise en œuvre en faveur des personnels d'encadrement, notamment dans le domaine du management, des relations humaines, de la législation sociale et de la sécurité.

Article 6 **Retraite et régime prévoyance**

Les représentants des cadres sont associés aux négociations de branche concernant les régimes de retraite et de prévoyance prévus par la Convention Collective.

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions de l'accord «GMP» du 7 mars 2007.

En application de cet accord, les établissements relevant de la convention collective unifiée s'engagent à garantir aux cadres en place, nouvellement embauchés ou salariés promus dans cette catégorie, classés au premier échelon, un niveau de rémunération globale leur permettant de cotiser sur la tranche B des rémunérations, au-delà de la GMP, à l'issue d'un délai maximum de deux ans à compter de leur entrée dans la catégorie.

Article 7 **Ancienneté acquise dans les établissements portuaires relevant de la présente annexe**

Conscients que l'évolution de la carrière des cadres dans d'autres établissements portuaires relevant de la présente annexe présente un intérêt certain, tant pour eux-mêmes que pour les établissements, les parties signataires conviennent de retenir le principe du maintien de l'ancienneté acquise par le cadre lors de ces changements. Ce principe sera appliqué lors de l'embauche auprès d'un nouvel employeur relevant de cette convention, ainsi que dans le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Cette modalité d'évolution repose sur la volonté réelle du cadre de rejoindre une autre entreprise.

En outre, des dispositifs d'accompagnement seront adoptés localement (formation, participation aux frais de déménagement...).

Annexe Temps Partiel - Dispositions particulières relatives au temps partiel dans les établissements portuaires

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, appréciée dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année.

Hormis les cas où les congés à temps partiel sont de droit, un horaire à temps partiel peut être accordé à un salarié à sa demande, si les nécessités du service le permettent.

Le travail à temps partiel s'effectue obligatoirement sous forme d'heures de travail groupées dont la répartition est fixée par le chef de service compte tenu des desiderata de l'intéressé et des nécessités du service.

Un avenant au contrat de travail doit être établi. Il doit notamment prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir.

I. Conditions du travail à temps partiel

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont les suivantes :

1°/ Lorsque la situation de famille ne permet pas d'envisager une autre solution que le travail à temps partiel dans l'un des trois cas ci-après :

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de douze ans en dehors du cas de congé parental d'éducation,
- b) pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité

rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants,

c) pour assister le conjoint ou un ascendant du salarié, ou de son conjoint, si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne.

2°/ Lorsque l'état de santé de l'intéressé ne lui permet plus d'exercer momentanément ses fonctions à temps plein. - Il peut s'agir alors d'un mi-temps thérapeutique.

3°/ Pour convenance personnelle dans la mesure où les possibilités du service le permettent et sous réserve que soient satisfaites les demandes relevant des conditions prévues au 1° et 2° indiqués ci-dessus.

Dans ce cas, le travail à temps partiel correspond à un travail hebdomadaire d'une durée au moins égale à 50 % de la durée requise des salariés exerçant à temps plein.

Quelles que soient les situations au titre desquelles le salarié bénéficie sur sa demande d'un horaire de travail à temps partiel, les autorisations de travail à temps partiel sont données par l'employeur pour une durée fixée à une année renouvelable avec un maximum de neuf ans au cours de la carrière, en dehors du cas de congé parental d'éducation à temps partiel.

S'il s'agit d'un temps partiel pour raison de santé (I. 1° b) et c) et 2°), l'autorisation peut être donnée pour une durée inférieure à un an.

La demande du salarié doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande ne peut être refusée que si l'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'hypothèse visée au 3° (convenance personnelle), la demande du salarié doit être adressée au moins six mois avant la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande de renouvellement d'horaires à temps partiel doit être présentée à l'employeur avec un préavis de deux mois, sauf en cas d'urgence justifiée

II. Conséquences du travail à temps partiel

Les conséquences du travail à temps partiel sont les suivantes :

a) Sur la majoration au titre de l'ancienneté

L'ancienneté prise en compte au titre du travail à temps partiel correspond à la totalité de l'ancienneté d'un salarié-travaillant à plein temps.

b) Sur les salaires et indemnités

Les conséquences sont différentes selon qu'il s'agit d'un travail à temps partiel prévu dans les conditions précisées au 1° du paragraphe I ci-dessus - situation de famille -, ou 2° -état de santé de l'intéressé - ou d'un travail à temps partiel accordé pour convenance personnelle telle que prévu au 3° du paragraphe I.

Travail à temps partiel lorsque la situation de famille ou l'état de santé de l'intéressé ne permet pas d'envisager une autre solution

Les salariés travaillant à temps partiel et se trouvant dans l'un de ces cas reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Travail à temps partiel pour convenance personnelle

Les agents travaillant à temps partiel pour convenance personnelle reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail.

Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Dans ce cas l'indemnité de licenciement, et l'indemnité de départ en retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'établissement.

c) Sur les congés payés

L'indemnité de congés payés se calcule comme prévu pour les agents travaillant à temps plein en comparant le 1/10^e des salaires perçus pendant la période de référence avec le salaire que l'agent aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de congé, le calcul le plus favorable est retenu.

d) Sur les congés de maternité, de maladie, d'accident du travail, exceptionnels

Pendant la période de travail à temps partiel, si l'agent bénéficie des congés ci-dessus, il perçoit la rémunération

prévue à l'alinéa b) sous réserve du respect des dispositions particulières éventuelles de la convention pour ces congés.

e) Sur les compléments aux prestations en espèces de la Sécurité sociale

Le calcul est effectué sur le salaire à temps partiel.

f) Éventuellement sur les régimes de prévoyance

Cette question sera traitée à l'annexe Prévoyance.

Annexe Garantie de ressources

Blessures ou maladies professionnelles couvertes par la législation sur les accidents du travail

Aux salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi qu'en cas de rechute, l'employeur complète les indemnités légales pendant la période d'incapacité temporaire à concurrence du salaire de base augmenté de la moyenne des six derniers mois, du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires et autres suppléments et primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant douze mois consécutifs, quatre-vingt-dix jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de plus de quatre-vingt-dix jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant la durée de l'interruption du travail.

Maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail

En cas de maladie contractée ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin, l'employeur complète les indemnités légales à partir du premier jour contrôlable pendant la période d'incapacité temporaire, à concurrence du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise pendant douze mois consécutifs quatre-vingt-dix jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'une maladie ou d'une blessure entraînant une interruption de plus de quatre-vingt-dix jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant cent vingt jours de calendrier et complète les indemnités légales à concurrence de la moitié du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables du 121^e au 180^e jour de calendrier d'interruption du travail.

Le premier délai de cent vingt jours peut être porté à trois ans dans le cas des longues maladies prises en compte par le Régime Général de la Sécurité Sociale.

Dans ce dernier cas, le financement du complément de rémunération aux indemnités journalières est déterminé par accord national ou à défaut local.

Limitation de cumul

Hors le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de travail de plus de quatre-vingt-dix jours, les compléments, visés par les articles ci-dessus, cessent d'être versés dès que l'intéressé totalise pendant douze mois consécutifs cent vingt jours d'interruption de travail, provenant tant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que de maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail.

Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions particulières prévues aux articles ci-dessus en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident de travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident en dehors du service ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant éventuellement foi ; il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers-auteur.

Annexe 2 - Dispositions particulières applicables dans la manutention

portuaire

Annexe applicable aux ouvriers dockers intermittents

Accord collectif national du 9 juin 1993 actualisé le 19 avril 2010 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents

[Étendu par arr. 29 sept. 1994, JO 1^{er} oct.]

Préambule

L'intégralité des accords nationaux conclus entre l'UNIM et les organisations syndicales ont fait l'objet d'une dénonciation en date du 18 Février 1992.

Les parties soussignées sont convenues de substituer le présent accord national aux accords dénoncés. Le présent accord a été conclu en vue d'éviter les conséquences de l'arrivée à terme des accords dénoncés. Il se substituera dès sa signature aux accords dénoncés. Il est conclu à titre transitoire et sera, sauf modifications intervenues lors des négociations ultérieures, intégré à la convention collective nationale de la manutention portuaire en cours de négociation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises exerçant leur activité en Métropole, quelles qu'en soient la forme et la structure juridiques, relevant par leur activité principale de la manutention portuaire telle que définie par le décret n° 92-1129 du 2 Octobre 1992 et indépendamment du code APE qui leur est attribué.

Elles s'appliquent à tout établissement distinct où l'activité déployée est une activité de manutention portuaire à titre prépondérant, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement.

Salariés visés

Les articles du présent accord s'appliquent exclusivement aux ouvriers dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} Janvier 1992, à l'exception de celui relatif aux avantages de retraite complémentaire qui s'appliquent également aux ouvriers dockers occasionnels.

L'entrée en vigueur du présent accord national n'a pas pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages plus favorables applicables aux salariés visés et en vigueur dans les entreprises visées.

Cette entrée en vigueur n'a pas non plus pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages en vigueur dans les entreprises visées et dont l'objet est de rendre applicables à d'autres catégories de salariés - notamment aux ouvriers dockers occasionnels - tout ou partie des accords collectifs nationaux applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents.

Il s'en suit que les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages visés aux deux alinéas précédents continueront de s'appliquer, dans les conditions qu'ils prévoient, aux différentes catégories de salariés qu'il visent, aussi longtemps qu'ils resteront en vigueur, et, en cas de dénonciation régulière, jusqu'au terme des délais légaux de prévenance, de préavis ou de maintien.

Article 1er **Jours fériés**

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :

- le 1^{er} Janvier
- le lundi de Pâques
- le 8 Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet
- le 15 Août
- le 1^{er} Novembre
- le 11 Novembre

— le 25 Décembre

il sera versé, pour chaque vacation de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité compensatrice pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 3,28 € par vacation de travail effectif, soit par journée de travail 6,56 euros.

Cette indemnité sera versée par la caisse de compensation et de congés payés du port ou tout organisme patronal s'y substituant, au terme de chaque trimestre civil. Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} Juillet 1993.

Toutefois, le Jeudi de l'Ascension et le Lundi de Pentecôte de l'année 1993 seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 Juillet 1979.

Cette indemnité variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Indemnisation du 1^{er} Mai

L'ouvrier docker professionnel intermittent percevra une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il justifie d'un total de 12 journées de travail effectif ou de 24 vacations de travail effectif réparties sur les mois de Mars et Avril.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittent lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Cas du jour férié travaillé

L'ouvrier docker professionnel intermittent amené à travailler un jour férié percevra en plus de l'indemnité prévue pour jour férié, le salaire d'une journée normale de travail, majorée de 50 %.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittent lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Article 2

Prime de fin d'année

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité calculée par vacation de travail effectif au titre de la prime de fin d'année fixée à 2,36 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1^{er} Novembre au 31 Octobre. La première période de référence prendra effet au 1^{er} Novembre 1992.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Article 3

Prime de départ en congés

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité par vacation travaillée au titre de la prime de départ en congés fixée à 1,27 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1^{er} Avril au 31 Mars. La première période de référence prendra effet au 1^{er} Avril 1993. Les droits de prime de départ en congé acquis jusqu'à cette date seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 28 Avril 1978.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations - du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Article 4

Prime de départ à la retraite

Elle est égale à 106,75 € par année de présence sur le port, selon les critères de présence retenus dans le port considéré.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Article 5

Congés payés

Les congés payés des ouvriers dockers professionnels intermittents sont réglés conformément aux articles D. 743-1 à D 743-8 du code du Travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier docker intermittent,

— que 15 jours de travail ou assimilés, sont tenus comme correspondant à un mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;

— que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congé ;

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au prorata de la moyenne d'emploi au cours des trois mois précédant l'accident de travail sur le port. Toutefois, en cas de période continue d'un mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le pro rata sera porté à un minimum de 15 jours (lettres du Ministère du Travail des 15 Juin 1946 et 31 Juillet 1957).

Article 6

Congés pour événements familiaux

Dans la limite d'une durée maximum de 5 jours par an des congés spéciaux seront accordés pour des événements familiaux dont la liste et l'importance seront fixées dans chaque port.

Article 7

Régime complémentaire de retraite

Les avantages octroyés aux ouvriers dockers professionnels intermittents et occasionnels en matière de retraite complémentaire seront maintenus sous réserve de modifications qui pourraient être prises par l'ARRCO en application de la nouvelle réglementation.

Il est précisé que le taux de cotisation est de 8 %, soit 4 % au titre du régime obligatoire et 4 % au titre du régime supplémentaire (auxquels s'ajoutent les majorations pour gestion, soit un taux global actuel de 10 %).

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 % employeurs et 40 % salariés.

Le montant de la cotisation est forfaitaire par journée ou vacation. La valeur actuelle du forfait est de 13,74 euros par jour, répartis à raison de 8,24 euros employeurs et 5,50 euros salariés.

Ce montant varie en fonction de l'indice du taux de salaires horaires publié par l'INSEE. Les modifications interviennent lorsque les variations de l'indice dépassent 5 %.

L'augmentation intervient au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'indice considéré.

Article 8

Indemnités complémentaires pour maladie - Invalidité - Décès

(Annulé et remplacé par Avenant n° 6 du 17 décembre 2015)

Un régime de prévoyance, en complément des prestations versées par la Sécurité Sociale, financé à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié, a été mis en place dans les ports.

Ce régime permet aux dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages seront maintenus selon des modalités à définir dans chaque port avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'entreraient pas dans le champ du régime conventionnel de prévoyance inscrit dans la Convention Collective Nationale unifiée «Ports & Manutention», les montants applicables sont les suivants :

— en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 9,63 € par jour d'arrêt et pour maladie reconnue par la Sécurité Sociale à partir du 11^{ème} jour de maladie ;

— en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, maintien du versement de l'indemnité journalière de 9,63 € par jour jusqu'à la mise en retraite vieillesse au plus tard à 60 ans ;

— versement d'un capital-décès aux ayants droits de l'ouvrier docker professionnel intermittent décédé en activité quelle qu'en soit la cause de 3 703,55 €.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. Leur montant variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Annexe Garantie de ressources en maladie/AT et relais prévoyance

(Extrait de la Convention collective Nationale de la Manutention portuaire du 31 décembre

Suspension du contrat de travail

2.1. Maladie - Accident

a) Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifié par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé recevra les pourcentages mentionnés ci-dessous de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale, et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne :

- après un an d'ancienneté : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 66,66 %
- après 3 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 66,66 %
- après 5 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 66,66 %
- après 10 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 66,66 %
- après 15 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % ; 70 jours à 66,66 %
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 66,66 %
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 66,66 %

L'indemnisation ne sera servie qu'à compter du 6^e jour d'arrêt.

Toutefois, lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation prendra effet dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à cinq jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence.

Si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent article s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte «G» au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

b) Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiés ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 122-32-1 et suivant du code du Travail.

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de six mois, et qu'à la condition que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect, s'il y a lieu, de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un an à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du Travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie désorganisent l'activité et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

Annexe 3 - Dispositifs conventionnels de prise en compte de la pénibilité et de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires

Accord du 15 avril 2011

[Étendu par arr. 6 août 2012, 17 août, applicable 6 mois après sa signature]

(Voir également Accord du 5 juillet 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTCCFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

Mod. par Accord 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Préambule

L'activité portuaire est confrontée à la problématique de la pénibilité du travail.

Dans ce contexte un premier travail d'analyse et d'échange dans le cadre paritaire de la convention collective de la manutention portuaire a été effectué à partir de l'année 2005, en vue d'élaborer un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce premier travail a permis d'élaborer une série de critères objectifs permettant d'évaluer ce caractère pénible.

Sur la base de ces travaux, les parties signataires de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008, l'Union Nationale des Industries de la Manutention (UNIM) et l'Union des Ports de France (UPF) d'une part, ainsi que les Organisations Syndicales signataires de l'accord cadre susvisé, d'autre part, ont convenu, dans le contexte de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire, d'approfondir ces analyses et de les élargir, dans un premier temps, au personnel des Grands Ports Maritimes.

Cet accord-cadre a été rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008.

Toutefois, ces travaux complémentaires s'inscrivant dans le cadre du projet de convention collective nationale unifiée «Ports & Manutention», leur objet porte sur un champ d'application plus large incluant les GPM, les ports décentralisés, et les ports de pêche pour lesquels dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application à l'exception des entreprises ou établisse-

ments exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement.

Par ailleurs dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer. (accord d'étape du 30 juin 2009 relatif au champ d'application et aux bénéficiaires).

Des mesures d'adaptation en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CHSCT dans les entreprises, ou des CPHS au niveau des places portuaires, pour remédier à la pénibilité ou en limiter les effets à chaque fois que cela est possible.

Au-delà de ces mesures concrètes déjà effectives, les parties signataires du présent accord se sont fixé pour objectif de parvenir à la définition de critères de pénibilité précis et spécifiques aux métiers portuaires, ainsi que des modalités de prise en compte de ces critères afin de bâtir, dans le respect des équilibres économiques, un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité (ci-après désigné «dispositif de CAA») par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge à compter duquel il est possible d'ouvrir les droits à la pension de retraite.

L'objet du présent accord porte sur la mise en place concrète de ce dispositif. Il fait partie intégrante de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports & Manutention» dont il constitue un article et une annexe technique particulière.

Les parties reconnaissent par ailleurs que ce dispositif de CAA s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 Juillet 2008 et constitue également un moyen de compenser la perte d'espérance de vie qui affecte les travailleurs portuaires.

Article 1

Critères et facteurs de pénibilité

Les parties signataires considèrent que les métiers portuaires restent pénibles, même si l'outil de travail portuaire a connu des progrès technologiques importants au cours des dernières décennies avec, notamment, la forte diminution de manutentions manuelles lourdes, et malgré les actions mises en œuvre par les employeurs en concertation avec les salariés dans les instances paritaires de prévention (CHS, CPHS et CHSCT), dans le respect des normes de sécurité et de l'évolution constante de la réglementation,

Ce constat s'appuie sur l'identification de huit critères principaux répartis en trois familles de critères objectifs de pénibilité.

1

Les familles de critères

Conditions et rythmes de travail spécifiques

Horaires contraignants

Les ports sont des lieux ouverts la plupart du temps 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (y compris les jours fériés) tout au long de l'année. L'affectation au jour le jour sur des plages horaires variables requiert une grande disponibilité de la part des salariés, d'autant que les horaires initialement prévus peuvent être parfois décalés (déshiffrage, strict respect des «windows»...). Par ailleurs, la plupart des ports pratiquent le travail de nuit et le travail posté.

Enfin, d'une manière générale, le service aux navires exige une flexibilité importante qui s'est traduite notamment par la mise en place d'accords d'aménagement du temps de travail avec une forte amplitude, par la pratique courante des heures supplémentaires permettant d'assurer la finition de navires, ainsi que par des pratiques dérogatoires sur le temps de repos entre deux périodes de travail (9 h au lieu de 11 h) et par l'incidence sur le repos hebdomadaire.

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical.

Productivité

La qualité de service suppose une recherche constante d'efficacité et d'amélioration de la performance. La recherche du rendement est une donnée incontournable du travail d'exploitation, de maintenance et de manutention portuaire.

L'adaptation constante des salariés aux évolutions technologiques des outillages à mettre en œuvre participe aussi à l'amélioration de l'efficacité et de la performance.

Le contexte de mondialisation des échanges et du commerce maritime nécessite également de pouvoir faire face à tout moment à une logistique de trafics à flux tendus.

Polyvalence et mobilité au quotidien

D'un jour à l'autre, les affectations peuvent avoir lieu sur des quais ou sites différents, sur des trafics ou chantiers différents et également sur des métiers (ou fonctions) différents.

Environnement agressif

Il est différent selon les types de trafic, de navire ou d'environnement industriel-portuaire. On peut y ajouter également les risques sanitaires à bord de certains navires «sub-standards» ou sous pavillon de complaisance. D'une manière générale on peut ainsi recenser,

les produits manipulés et l'atmosphère respirée

L'environnement agressif varie en fonction de la composition des produits manipulés ou de l'atmosphère ambiante dans lequel le travail s'effectue.

La manipulation et l'exposition aux produits dangereux ou chimiques (hydrocarbures, solvants...) comporte des risques divers pour la santé susceptibles d'être graves comme dans le cas de l'amiante, même si des précautions appropriées ont déjà été mises en œuvre.

De même pour le travail des pulvérulents ou des produits générant des poussières abrasives (bois, engrais, aliments du bétail, sucre, phosphates, charbon, minerais, ciment et ses dérivés,...) ainsi que le travail en atmosphère confinée à proximité d'émanations de gaz d'échappement, toxiques et divers (travail en entrepont des navires rouliers, fumigations...)

les nuisances sonores (bruit)

Elles sont liées le plus souvent aux engins de manutention eux-mêmes ou aux outillages divers au cours de leur mise en œuvre. Elles peuvent être aggravées en travail en milieu fermé (à bord des navires, en ateliers...)

les contraintes de température et les conditions météorologiques

Il s'agit non seulement des contraintes climatiques avec le travail sous intempéries, mais également le travail au froid ou à la chaleur extrême.

Contraintes physiques

les gestes et postures

Traditionnellement il y a les manipulations de charges lourdes de toutes sortes : sacherie, élingues, chaînes de saisissage, barres et ridoirs de saisissage de conteneurs en pontée, bois pour fardage, outillages et pièces mécaniques...

Les positions inconfortables ou fatigantes : en premier lieu les vibrations subies dans la conduite des engins et outillages ; les gestes répétitifs ; les contraintes de hauteur occasionnant le vertige (gigantisme des navires, profondeur de cales, hauteur des pontées et des outillages) ; l'accès parfois difficile à certains postes de travail (pontées, cales, formes de radoub...)

Certaines opérations spécifiques exigent le port d'équipements de protection individuels lourds sur des durées longues et répétitives (plus de 2 heures).

des situations particulières d'attention

Elles sont principalement liées aux objectifs de résultat à obtenir dans un délai compté (escales courtes, finition de navires, gestion d'un flux complexe d'informations, dépannage des engins, réactivité dans les décisions, disponibilité), mais également à la dangerosité du milieu ou du travail à effectuer et à l'obligation d'une vigilance constante.

2

Les actions de prévention

Face aux situations de pénibilité qui ont été recensées, des mesures de prévention ou de formation ont été mises en place dans les entreprises, notamment à partir des travaux menés dans les instances paritaires comme les CHS, CHSCT et les CPHS.

Organisation du travail et formation

La création de postes «légers» et le roulement des postes de travail ainsi que la mise en place de «relèves» participent à la réduction de la pénibilité. Par ailleurs, certaines formes de polyvalence permettent de passer dans un emploi moins pénible en réduisant le temps d'affectation aux postes les plus pénibles et en supprimant le caractère répétitif de certaines tâches.

Le développement de la formation, notamment à la sécurité, est de nature à limiter les risques, donc le stress, en renforçant la professionnalisation et la maîtrise des différentes situations. En permettant d'accéder à d'autres postes ou fonctions, elle participe aussi à la réduction de la pénibilité.

Environnement agressif

C'est le domaine dans lequel il est possible d'intervenir le plus significativement sur les conditions de travail et de réduire la pénibilité grâce au bon usage des Équipements de Protection Individuels adaptés (EPI). Chaleur, froid, bruit, poussières, gaz peuvent ainsi être atténués dans leurs effets, sans pour autant disparaître complètement.

Le facteur «durée d'exposition» reste une variable prépondérante pour ce critère.

Contraintes physiques

La principale action préventive passe par la formation ad hoc aux gestes et postures pour réduire les efforts physiques. À noter aussi la recherche de solutions plus adaptées en matière d'ergonomie et de conception des matériels (conception des sièges, notamment) ; de même la sensibilisation à la sécurité et à l'environnement.

D'autres mesures visant à réduire la pénibilité de ces métiers devront être prises par la suite.

3

Les effets de la pénibilité

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que la pénibilité a des effets induits sur la maladie, les accidents du travail ou l'espérance de vie.

À cet égard, un certain nombre d'études ou de contributions à caractère scientifique, médical, social et professionnel ou provenant des instances paritaires de prévention appuyées par les conclusions des services de Médecine du Travail, confirment le phénomène.

Ainsi, même si au fil du temps la pénibilité a évolué et parfois changé de nature, malgré les efforts faits dans les professions portuaires et les mesures prises, notamment par l'intermédiaire des CHS, CHSCT et des CPHS en matière de prévention (EPI, postes de travail mieux aménagés...), de formation (notamment gestes et postures) et en dépit de la mécanisation et de l'automatisation croissante des opérations portuaires, les métiers portuaires demeurent confrontés à une part de pénibilité quasi irréductible sur laquelle il reste très difficile d'agir et de trouver des solutions adaptées.

Article 2

Dispositif de portage

Les parties signataires conviennent que le mécanisme de prise en compte de la pénibilité décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de «cessation anticipée d'activité» précédant la retraite, générant pour les bénéficiaires une rupture du contrat de travail avec l'employeur au moment de l'entrée dans le dispositif de CAA. L'anticipation est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse, pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de la dite pension vieillesse.

Article 3

Conditions d'ouverture des droits Bénéficiaires

1

Mécanisme général

Le mécanisme général d'ouverture des droits repose sur un dispositif collectif dans ses principes, mais individuel dans sa mise en œuvre.

Le dispositif est construit sur la base de critères liés à la durée de la carrière et aux sujétions des rythmes et des postes de travail tout au long du parcours professionnel individuel.

L'approche est la même pour tous les bénéficiaires, dès lors que les critères identifiés s'appliquent bien à l'intéressé.

2

Champ d'application - Bénéficiaires

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article premier de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention».

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
- les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective nationale «Ports & Manuten-

tion» sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

3

Articulation avec le dispositif de préretraite amiante (ACAATA)

Conformément à l'article 2 du présent accord, l'anticipation au titre de la pénibilité est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Ces deux années pourront se cumuler avec l'anticipation dont le salarié pourra bénéficier au titre du dispositif ACAATA.

Toutefois, le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ayant été maintenu en l'état par la loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, cette limite d'anticipation globale est portée à un plafond de 5 ans en incluant la période d'anticipation due au titre de la préretraite amiante pour les salariés éligibles à ce dispositif.

Ainsi, un salarié ayant acquis des droits au titre de l'ACAATA d'une durée inférieure à 5 ans par rapport à l'âge légal du départ à la retraite, et qui par ailleurs pourrait prétendre à une cessation anticipée d'activité au titre du présent dispositif, sera autorisé à faire précéder son entrée dans le dispositif «amiante» du nombre d'années d'anticipation acquises dans le dispositif pénibilité dans la limite globale de 5 ans d'anticipation maximum au titre des deux dispositifs.

Dans ce cas, ces années d'anticipation acquises au titre de la pénibilité constituent pour le bénéficiaire du dispositif un relais entre la fin de son contrat de travail en tant que salarié et son entrée dans le dispositif de préretraite amiante.

4

Conditions d'ouverture des droits à la cessation anticipée d'activité

L'ensemble du dispositif de cessation anticipée d'activité décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées au paragraphe 2 de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard des critères visés à l'article premier du présent accord ;
- faire état d'une ancienneté minimale requise de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.

Article 4

Dispositif Commun de Branche - Gestion du dispositif

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre seront confiées à un tiers agissant comme conseil des partenaires sociaux auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente, la totalité des sommes correspondant au nombre d'années d'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire, droits provisionnés sur la base de la meilleure des deux dernières années d'activité).

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

Article 5

Financement du dispositif

(Voir également Accord du 5 juillet 2022)

Mod. par Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

1

Principes généraux

(Voir également Préambule de l'Avenant n° 2 du 16 février 2017)

(Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu) Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière est estimée en moyenne à 4,8 % de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des (4,7) % à la charge des entreprises et de 0,2 % à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche en vue de prendre en compte la pénibilité de certains métiers, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

2

Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion / exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche visé à l'article 4.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des Caisses de Compensation des Congés Payés qui en assure le recouvrement, puis le reversement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche.

3

Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds du Dispositif Commun de Branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM /UPF prise en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

Article 6

Modalités d'indemnisation - Revenu de remplacement

Les salariés bénéficiant du dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans le régime et jusqu'au moment où ils pourront faire valoir leurs droits à la retraite ou à tout autre dispositif de départ anticipé, une allocation de cessation anticipée d'activité qui constitue un revenu de remplacement.

Pour bénéficier de l'allocation de cessation d'activité au titre des métiers portuaires, le salarié doit être volontaire et souscrire à cet effet une demande formelle auprès de son employeur, ou de la caisse de congés payés du port concerné, qui procède alors, dans le délai de deux mois, aux vérifications nécessaires au vu des éléments qu'il détient et, le cas échéant, sur la base des pièces justificatives complémentaires fournies par le salarié.

Dans le cas où il s'avère éligible au dispositif, le salarié volontaire présente sa démission avant d'entrer dans le dispositif.

Les salariés entrent dans le dispositif au 1^{er} jour du mois suivant la date théorique d'éligibilité au régime ; le portage se poursuit jusqu'au moment où ils entrent en retraite.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à 65 % de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, et 50 % dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants-droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisations et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 Mars 1999 et par la circulaire DSS n° 607-2000 du 14 Décembre 2000.

Article 7 **Suivi du régime - Commission paritaire de pilotage et de suivi**

Mod. par Accord 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Il est institué une Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

(Accord 14 mai 2014, étendu) Cette commission se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège.

Elle est chargée :

— de suivre l'équilibre financier général du régime. À cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du Dispositif Commun de Branche visé à l'article 4 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnisations intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier.

— de procéder au plus tard tous les cinq ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 3 du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers au regard des différents facteurs de pénibilité ;

— d'une manière générale de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article 3 du présent accord et que les contributions correspondantes en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au Dispositif Commun de Branche. À cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local, sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

Article 8 **Durée - Révision - Dénonciation**

1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires se réuniront au moins tous les cinq ans pour porter une appréciation globale sur l'ensemble du dispositif.

2 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2267-8 du code du Travail.

Les parties conviennent de se réunir en vue de cette révision, à la demande de l'une des organisations syndicales patronales ou salariales représentatives signataires. Dans ce cas l'organisation à l'origine de cette demande adresse aux autres organisations signataires par lettre recommandée un courrier argumenté détaillant les motifs et les points de l'accord dont la révision est demandée.

En pareil cas les parties se réuniront dans un délai maximum d'un mois.

3 Dénonciation

Bien qu'il fasse partie intégrante de la Convention Collective Nationale unifiée «Ports & Manutention», les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la particularité du dispositif mis en place, le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Il pourra ainsi être dénoncé indépendamment de cette convention collective dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du Travail. Cette dénonciation pourra être effectuée, à toute époque, avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet d'accord devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de trois mois avec l'obligation de conclure dans un délai de douze mois.

Par ailleurs une telle éventualité ne saurait avoir pour conséquence, à elle seule, de remettre en cause toute autre disposition de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention».

Article 9 Caractère impératif de l'accord

Mod. par Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Le présent accord revêt un caractère impératif et exhaustif.

Les seules dispositions de l'accord pouvant faire l'objet d'une négociation locale sont exclusivement celles relatives au bénéfice des prestations sociales annexes versées au titre de la mutuelle santé, de la garantie décès en prévoyance, ainsi que de la prime de départ à la retraite et la gestion des œuvres sociales.

(Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu) En l'absence d'accord local ou de place portuaire, la rupture du contrat de travail pour bénéficier du dispositif conventionnel de préretraite pénibilité ouvre droit au versement par l'employeur d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité versée au titre du dispositif de préretraite amiante en cas d'éligibilité aux deux dispositifs, prévue par l'article 3-3 de l'accord du 15 avril 2011.

Compte tenu de la solidarité instituée au niveau de la branche pour la prise en compte de la pénibilité, toutes les autres dispositions de l'accord sont impératives et ne pourront faire l'objet d'une quelconque dérogation au plan local au niveau de l'entreprise ou de la place.

Article 10 Développement portuaire

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social, mais comme un dispositif de compensation de la pénibilité. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

Article 11

Entrée en vigueur de l'accord - Dépôt et Extension

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de deux ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 4.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin) portuaire, qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 des salariés visés aux articles 8, 10 et 11 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

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

Annexe - Liste des métiers éligibles au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires

Dockers
Conducteurs d'engins portuaires : - portiques et grues - passerelles
Opérateurs portuaires : - opérateurs pétrole - accordeurs ouvriers non polyvalents - chefs de docks réparation navale - opérateurs gare maritime
Maintenance portuaire (dépanneurs) : - dépanneurs outillage - dépanneurs ponts et écluses
Maintenance 2 ^{ème} niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai : - maintenance outillage et réparation navale - agents de maîtrise maintenance - maintenance pétrole - agents de maîtrise de quai - ouvriers et maîtrises services aux navires
Haleurs, lamaneurs
Pontiers, éclusiers : - opérateurs écluses et ponts postés - pontiers régulateurs

Accord du 5 juillet 2022

[Étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CNTPA CFDT ;

FGTE CFDT ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord modifie et complète les accords de branche des 15 et 16 avril 2011 relatifs à la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires, et leurs avenants respectifs, conclus les 10 décembre 2012 et 16 février 2017.

Il a pour objet :

- de porter progressivement de 12 à 24 mois la durée de cessation anticipée d'activité liée à l'exercice d'un métier pénible prévue par l'accord du 16 avril 2011, en complément de la durée de 24 mois prévue l'accord du 15 avril 2011, lorsque les conditions prévues par ces accords sont par ailleurs satisfaites.
- d'augmenter progressivement la part salariale de la contribution qui alimente le financement du dispositif conventionnel de préretraite Pénibilité.

Il est précisé que cet accord ne vient pas modifier les modalités particulières de fonctionnement respectif des fonds collectifs Pénibilité UNIM et UPF, gérés par ARIAL CNP Assurances, maintenant le principe de leur non-fongibilité.

Article 1er

Modification de la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité

Les parties conviennent de porter de 12 à 24 mois la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 avril 2011, selon les modalités et conditions déterminées ci-après :

— À compter du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 23 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite Pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

— Du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 22 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite Pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

— À compter du 1^{er} janvier 2025, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 21 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite Pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article 3-3 de l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cumul des dispositifs de préretraite Pénibilité/Amiante, la limite d'anticipation globale reste fixée à un plafond de cinq années, incluant la période d'anticipation au titre du régime de préretraite Amiante pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

Article 2

Taux de cotisation à la charge des salariés éligibles

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 5 des accords des 15 et 16 avril 2011, révisés par avenants du 16 février 2017, en augmentant le taux de cotisation salariale à laquelle sont assujettis les salariés éligibles au dispositif conventionnel de préretraite Pénibilité, selon les modalités suivantes :

— À compter du 1^{er} janvier 2023, le taux de cotisation salariale global est porté de 0,40 % à 0,60 %.

— Il sera ensuite augmenté de 0,1 % le 1^{er} janvier des années suivantes jusqu'en 2027, pour atteindre le taux global de 1,0 % à compter du 1^{er} janvier 2027.

L'évolution du taux de cotisation global à la charge des salariés éligibles au dispositif de préretraite Pénibilité est résumée dans le tableau ci-dessous :

À compter du :	Part salariale
1 ^{er} janvier 2023	0,60 %
1 ^{er} janvier 2024	0,70 %
1 ^{er} janvier 2025	0,80 %
1 ^{er} janvier 2026	0,90 %
1 ^{er} janvier 2027	1 %

Article 3

Compensation de la décote de retraite complémentaire

Par relevé de conclusions paritaire du 28 février 2019 annexé au présent accord, les parties signataires sont convenues de la mise en place d'un mécanisme de compensation forfaitaire de la minoration du montant de la pension de retraite complémentaire subie par les salariés entrés dans le dispositif conventionnel de préretraite Pénibilité avant le 1^{er} janvier 2019, et dont la rente de préretraite était en cours de service à cette date.

Les parties signataires conviennent de proroger cette mesure de compensation dans les conditions prévues par le relevé de conclusions susmentionné, sur présentation d'un justificatif, jusqu'à l'adoption éventuelle de nouvelles mesures portant sur le fonctionnement du régime Agirc-Arrco (âge de départ, durée de cotisation, régime légal de pénibilité, carrières longues, etc.).

Les parties conviennent d'un réexamen de cette disposition au cours de l'année suivant la mise en place éventuelle de telles mesures.

Article 4

Mode de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des rentes de préretraite Pénibilité

Les parties signataires rappellent que conformément aux dispositions des accords de branche des 15 et 16 avril 2011, le montant de la rente de préretraite Pénibilité est «révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates».

Lorsqu'un accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels est conclu postérieurement au 1^{er} janvier de l'année en cours avec effet rétroactif à cette date, les parties signataires rappellent qu'il convient d'appliquer ce taux de revalorisation de manière rétroactive au salaire de référence des mois de l'année en cours, pris en compte pour le calcul de la rente de préretraite Pénibilité.

Exemple

Soit un salarié entrant dans le dispositif de préretraite Pénibilité le 1^{er} mars de l'année n.

Supposons que l'accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels au 1^{er} janvier de l'année n est conclu postérieurement à cette date, par exemple le 1^{er} mai de l'année n.

Dans une telle hypothèse, le taux de revalorisation négocié le 1^{er} mai sera appliqué rétroactivement au salaire de référence des mois de janvier et février de l'année n, pris en compte pour le calcul de la rente du préretraité entré dans le dispositif le 1^{er} mars.

Article 5

Cas particulier des salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Les parties signataires conviennent que le cas particulier des salariés éligibles au dispositif de préretraite Pénibilité qui bénéficient par ailleurs d'une pension d'invalidité fera l'objet d'un examen et d'un traitement au cas par cas, en tenant compte des prestations servies au titre de l'invalidité, des revenus complémentaires, des droits à la retraite (sécurité sociale et retraite complémentaire), ou de tout autre élément impacté par le changement de statut de l'intéressé (suspension des crédits immobiliers...).

La méthode la plus favorable au salarié sera retenue.

Article 6

Extension aux départements et régions d'Outre-Mer

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur la faisabilité d'une extension du dispositif de Pénibilité conventionnelle et de cessation anticipée d'activité aux départements et régions d'Outre-Mer régis par la CCNU Ports et Manutention au rang desquels figurent la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

Article 7 Durée et révision

Le présent accord, également applicable aux entreprises de moins de 50 salariés, est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 3.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pénibilité spécifique aux métiers portuaires Avenant 4 octobre 2011

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO, 22 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIL ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

Le présent avenant, établi en application du préambule de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent directement des dispositions de l'accord du 15 avril 2011.

Article unique Liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche

La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, comportant les critères à satisfaire, figure en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la Commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU sera chargée de régler la difficulté.

Liste des métiers pénibles du secteur de la pêche

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des polyvalences de tâches exercées, les métiers reconnus comme pénibles combinent dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

— le métier relève de l'exploitation

— le métier s'exerce avec la contrainte d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de traitement des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit¹, à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1

¹ Pour faciliter l'identification des métiers listés, les appellations figurant dans la liste ci-dessus ont été reprises pour partie de la grille de classement des fonctions des personnels des ports de pêche annexée à la convention collective «verte». Elles peuvent donner lieu à des dénominations locales différentes.

^{er} de l'accord relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité du 15 avril 2011, annexé à la CCNU :

1) Exploitation navire

Chef d'assèchement navire (exclusivement si la personne exerce des fonctions de manutention et/ou de conduite d'engins d'assèchement)

* Agent manutentionnaire d'assèchement navire

Conducteur d'engins d'assèchement

2) Exploitation quai et halle à marée

- * Agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage)
- * Agent d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants)
- * Manutentionnaires et caristes (débarque, tri, livraison et ramassage de caisses, allotissement)

Opérateur de vente en halle à marée

Agent de maîtrise

3) Maintenance Ouvrier de maintenance et maîtrise

N.B : Les entreprises ou établissement organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, appliqueront directement le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité annexé à la CCNU (accord du 15 avril 2011, annexe 3).

Avenant n° 1 du 10 décembre 2012

[Étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable après sa signature au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

il est convenu ce qui suit :

Préambule

En application de la réforme portuaire introduite par la loi du 4 Juillet 2008, un accord-cadre a été conclu le 30 Octobre 2008 entre l'Union Nationale des Industries de la Manutention (UNIM) et l'Union des Ports de France (UPF) d'une part, ainsi que les Organisations Syndicales susvisées, d'autre part.

Parmi les engagements figurant dans cet accord-cadre, rendu obligatoire par décret du 28 Novembre 2008, a été inscrit le principe d'une négociation d'un accord sur la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Cet engagement a abouti à la conclusion de deux accords séparés signés les 15 et 16 Avril 2011, portant respectivement sur la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires complété par un autre accord de cessation anticipé d'activité dans ces mêmes métiers portuaires.

L'un et l'autre accord font partie intégrante de la Convention collective nationale unifiée «Ports & Manutention» (CCNU) dont ils constituent l'annexe 3. Ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 Août 2012, paru au JO du 17 Août 2012.

La viabilité financière du dispositif mis en place par ces accords et l'équilibre du régime nécessitent une grande vigilance des acteurs pour en assurer la pérennité dans le long terme. Le présent avenant a pour objet d'apporter les éléments de clarification nécessaires pour parvenir à cet objectif.

Article premier Objet

Le présent avenant n'a pas pour objet de quelque manière que ce soit de remettre en cause ou de modifier l'économie des accords d'origine signés les 15 et 16 Avril 2011 et visés au préambule, mais d'en préciser, à l'usage, les modalités de fonctionnement ainsi que le périmètre des bénéficiaires dans le seul compartiment «Manutention» du dispositif. À ce titre, il ne se substitue pas aux accords d'origine, mais vient les compléter.

Par ailleurs, pour la bonne compréhension du dispositif, il est apparu également nécessaire de clarifier et de préciser le sens de certains termes dans le vocabulaire employé dans les accords, afin d'éviter à l'avenir toute ambiguïté dans l'application du dispositif.

Les précisions apportées portent principalement sur l'article 3 «Champs d'application - Bénéficiaires» et l'article 5-

2 «Modalités de la collecte» de l'accord du 15 Avril 2011 sur le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires ainsi que sur l'annexe «Liste des métiers éligibles».

Elles portent également sur l'article 1 «Champs d'application - Bénéficiaires» de l'accord du 16 Avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.

Au sens du présent avenant, ces deux accords complémentaires sont désignés globalement par l'expression «Accords de pénibilité / CAA» et les dispositifs qu'ils instituent par «Régime de pénibilité/CAA».

Article 2

Bénéficiaires potentiels - Bénéficiaires effectifs

2-1

Bénéficiaires potentiels

Les parties signataires du présent avenant conviennent que, parmi les personnels bénéficiaires de la CCNU, l'on entend par bénéficiaires potentiels ou salariés éligibles au Régime de pénibilité / CAA, les personnels susceptibles de bénéficier du Régime de pénibilité/CAA, c'est à dire les personnels en mesure de satisfaire, au terme de leur carrière, aux conditions d'ouverture des droits fixées selon les termes des accords pour chacune des catégories de personnels visés.

L'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès lors qu'il y a exposition à la pénibilité selon les critères rappelés en annexe du présent avenant.

Cette inscription entraîne l'obligation immédiate de cotiser au régime pour les entreprises et les bénéficiaires potentiels concernés.

Cas particuliers

— Les bénéficiaires potentiels entrant dans la nomenclature de l'article 3-2 du fait des clarifications apportées par le présent avenant, sont réputés inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels dès le 1^{er} Janvier 2012 et les contributions afférentes (patronales et salariales) au régime sont dues rétroactivement depuis cette date.

— À titre exceptionnel, du fait du retard pris dans la mise en place de la réforme portuaire au sein des entreprises de la place du Havre, notamment au niveau de la maintenance, il est convenu que la liste des bénéficiaires potentiels établie conformément à la nomenclature figurant à l'article 3-2, sera finalisée au plus tard au 31 Décembre 2013. En revanche, les cotisations afférentes au régime de pénibilité / CAA resteront exigibles au 1^{er} Janvier 2012.

2-2

Bénéficiaires effectifs

Dans tous les cas, pour bénéficier effectivement du Régime de pénibilité / CAA, les bénéficiaires potentiels devront être en mesure de justifier effectivement, au terme de leur carrière, de 15 années minimum d'exercice de façon continue ou discontinue d'un métier exposé aux facteurs de pénibilité (cf. article 3 accord de pénibilité).

Dès lors, tout bénéficiaire potentiel n'est pas nécessairement un bénéficiaire effectif du Régime mis en place, s'il s'avère, au terme de sa carrière, que ces conditions ne sont pas vérifiées.

Le fait de figurer dans la liste des bénéficiaires potentiels ainsi définis, ne préjuge pas du départ effectif dans le dispositif, tant que les durées minimales d'exposition requises ne sont pas constatées, et tant que le salarié n'est pas en mesure d'ouvrir son droit à la retraite au terme de la période de portage à laquelle il a droit conformément à l'article 2 de l'accord (dispositif de portage) :

«L'anticipation est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse, pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de la dite pension vieillesse».

Article 3

Périmètre des bénéficiaires potentiels

Les précisions apportées par le présent Article 3 prévalent, en tant que de besoin pour le seul compartiment «manutention», sur les mentions figurant en annexe des Accords de pénibilité / CAA.

3-1

Principes de clarification

La clarification du périmètre des bénéficiaires potentiels repose sur trois principes distincts :

a
Application de la CCNU aux bénéficiaires potentiels

Les parties signataires conviennent que les bénéficiaires potentiels au sens du présent avenant, doivent relever de la Convention collective nationale unifiée «Ports & Manutention» de plein droit au regard des articles 1, 2 et 3 de la convention collective unifiée (CCNU).

b
Inscription à la Caisse de Congés Payés du port

Tous les bénéficiaires potentiels du dispositif doivent être inscrits à la CCCP du port dans lequel ils exercent leur activité.

Pour les personnels dont l'inscription n'est pas obligatoire au sens du décret du 27 Mars 1993, il est convenu que leur employeur devra les inscrire au service volontaire des congés payés de la caisse du port considéré.

c
Validation par la commission paritaire nationale de suivi du régime

Toute inscription d'un bénéficiaire potentiel au Régime de pénibilité / CAA devra préalablement être validée par la commission ad hoc de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité, afin de s'assurer du respect des conditions fixées par les accords d'origine ainsi que du présent avenant.

3-2
Nomenclature des bénéficiaires potentiels

Conformément à l'article 2 du présent avenant, les parties signataires conviennent que le périmètre des bénéficiaires potentiels comprend de façon stricte :

a
Les dockers professionnels (mensualisés et intermittents)

Il s'agit respectivement :

- des salariés titulaires d'un CQP employés sous CDI, conformément aux articles L. 5343-2 et 3 du code des Transports, dans une entreprise de manutention et affectés aux travaux de manutention définis par l'art. R. 511-2 du code des Transports, y compris les grutiers et portiqueurs détachés des GPM dans le cadre de la réforme portuaire de 2008 ;
- les ouvriers dockers intermittents au sens de l'article L. 5343-4 du code des Transports.

Ils font nécessairement l'objet d'une inscription obligatoire à la Caisse de Congés Payés du port concerné.

b
Autres personnels d'exploitation portuaire

Ces personnels sont éligibles sous réserve de satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ils peuvent être ouvriers, agent de maîtrise, ou cadre à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants,
- ils ne sont pas dockers, car ils ne répondent pas à la définition du docker professionnel au sens du a) ci-dessus, ni à celle de l'ouvrier docker occasionnel tel que défini par la loi et la CCNU, mais travaillent dans une fonction d'exploitation,
- ils ne sont pas personnels de maintenance,
- ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé en annexe ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins 3 critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

c
Personnels de maintenance

Ces personnels, pour être éligibles, doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ouvriers, agent de maîtrise, ou cadre de maintenance à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants,
- personnels intervenant sur les outillages de quai,
- ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins 3 critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

d
Agents de maîtrise et cadres d'exploitation ayant été ouvriers dockers

Il s'agit de personnels ayant été ouvriers dockers dans le passé et ayant été promus. Ils figurent toujours à l'effectif

d'une entreprise de manutention portuaire.

e
Cas particulier des dockers occasionnels

Les dockers occasionnels ayant la possibilité de bénéficier du Régime de pénibilité / CAA dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après, ils sont inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels et soumis en conséquence à l'obligation de cotiser au régime dès leur premier CDD.

Article 4
Contrôle de la liste des bénéficiaires potentiels

À partir des informations communiquées par les entreprises de la place, localement les Caisses de congés payés des ports procéderont paritairement à la mise à jour de la liste des bénéficiaires potentiels, notamment en prenant en compte les bénéficiaires potentiels nouvellement entrés dans la profession.

Chaque semestre, il est procédé au plan national à la mise à jour de la liste de ces bénéficiaires potentiels sur la base des informations fournies par les Caisses de congés payés.

Cette mise à jour, qui permet d'établir au plan national un état précis (une base de données) des bénéficiaires potentiels du Régime de pénibilité / CAA, est validée paritairement par la commission de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité.

Cette base de données nominatives des bénéficiaires potentiels, ainsi mise à jour et validée paritairement, est ensuite communiquée à l'assureur-gestionnaire du régime chargé de servir les rentes de préretraite.

L'assureur-gestionnaire n'est pas autorisé à verser de rente à toute personne ne figurant pas explicitement dans cette nomenclature d'ayants droit.

Article 5
Précisions sur les modalités de collecte des contributions au régime

L'équilibre financier du dispositif global de pénibilité / CAA repose sur une contribution conjointe employeur/ salariés de 7,2 % en moyenne calculée sur une carrière moyenne de 35 années.

La contribution au régime de pénibilité est due dès l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels, tenue à jour par la Caisse de compensation des congés payés du port concerné.

Cas particuliers

1 - Promotion :

Lorsqu'intervient une promotion qui conduit à ce que le salarié bénéficiaire potentiel cesse d'exercer un métier identifié comme pénible, la contribution (patronale et salariale) exigible au régime de préretraite pénibilité :

— cesse d'être due, si le salarié n'a pas totalisé un minimum de 15 années continues ou discontinues d'exercice d'un métier identifié comme pénible ;

— la contribution reste due si le salarié a déjà totalisé un minimum de 15 ans d'exercice d'un métier pénible ;

— au cas où le salarié n'ayant pas totalisé ce minimum de 15 années serait à nouveau amené à exercer un métier pénible, la contribution serait de nouveau exigible.

2 - Cas des salariés bénéficiaires de l'ACAATA :

Le dispositif de préretraite au titre de la pénibilité/ CAA ouvre sur une possibilité d'anticipation maximale de 3 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite et cette durée peut se cumuler avec l'anticipation dont le salarié peut bénéficier au titre du dispositif ACAATA dans la limite d'un plafond de 5 ans (cf. art. 3-3 accord de pénibilité).

La contribution au régime de pénibilité est due au titre de la solidarité pour l'ensemble des salariés pouvant cumuler les dispositifs de pénibilité et celui de l'amiante, y compris pour les salariés pouvant bénéficier d'une anticipation de 5 ans au seul titre de l'amiante.

3 - Prise en compte de la durée d'exposition à la pénibilité antérieurement à l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels :

Aux termes des accords conclus, l'inscription d'un salarié d'une entreprise de manutention dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès l'exposition de celui-ci aux critères de pénibilité définis par les accords. La durée d'exposition à la pénibilité de ce salarié est calculée à partir de cette date d'inscription et, à cette même date, les contributions afférentes au régime de pénibilité / CAA sont dues.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de manutention intègre sous CDI un salarié ayant exercé une des fonctions visées à l'article 3-2 et ayant subi les critères de pénibilité prévus par ce texte dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective «Ports & Manutention», l'entreprise de manutention qui accueille ce salarié devra obligatoirement au moment de son inscription dans la liste des bénéficiaires potentiels s'engager à financer le passif social correspondant à l'exposition antérieure, afin de maintenir l'équilibre et la pérennité du régime.

Le passif social correspondant sera déterminé par l'actuaire du régime selon la méthode décrite en annexe et son montant éventuel validé par la Commission paritaire nationale de pilotage et de suivi du régime.

Au cas où la durée totale d'exposition à la pénibilité ne permet pas, en tout état de cause et de façon certaine, au salarié concerné de bénéficier à terme de l'ouverture de droits au régime, ce passif social n'est pas dû.

Article 6

Prise en compte de la durée d'exposition passée comme docker occasionnel

Afin d'encourager le passage sous CDI et d'éviter que les ouvriers dockers occasionnels puissent être privés, de fait, du bénéfice du Régime de pénibilité / CAA,

— les entreprises de manutention ou le groupement d'employeur s'engagent à passer en CDI, avant l'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité / CAA¹, les dockers occasionnels remplissant les conditions d'ouverture des droits et ayant formellement demandé à bénéficier du régime,

¹ Il est rappelé que la date d'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité CAA est la date à partir de laquelle le salarié commence à bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

— les périodes de travail exposées à la pénibilité et exercées en tant que docker occasionnel sont décomptées dans les conditions prévues ci-après pour l'appréciation des droits au Régime de pénibilité /CAA.

6-1

Calcul du nombre d'années d'exposition effective à la pénibilité passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel

Ce calcul sert à apprécier la durée d'exposition (acquise) à la pénibilité lorsque l'occasionnel passe sous CDI.

Le nombre d'années d'exposition à la pénibilité passées comme docker occasionnel est obtenu par le quotient du nombre de shifts de travail effectif effectués depuis l'entrée sur le port, par un nombre de jour correspondant à une année, soit 180 jours.

6-2

Effet sur la rente ou la durée d'anticipation (proratisation)

L'équilibre financier du Régime de pénibilité / CAA a été établi sur la base de contributions au régime correspondant à des carrières de 35 ans en équivalent temps plein pour des salariés mensualisés.

Lors de l'appréciation des critères d'ouverture des droits, un seuil de proratisation de la rente ou de la durée d'anticipation est introduit par rapport à cette durée de 35 ans de carrière en équivalent temps plein :

— Si le salarié est en mesure de faire état d'au moins 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, dont 15 ans d'exposition à la pénibilité, aucune proratisation ne lui est appliquée.

— En revanche, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de moins de 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, tout en pouvant justifier de 15 ans d'exposition à la pénibilité (au titre des périodes passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel et de docker professionnel), son revenu de remplacement ou la durée d'anticipation qui lui est applicable, est proratisé en fonction de la durée d'exposition par rapport à 35 ans.

Le choix entre les deux formules de proratisation (rente ou durée d'anticipation) est laissé à l'appréciation du salarié bénéficiaire.

Un exemple est annexé au présent accord.

Article 7

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les conditions de sa révision ou de sa dénonciation éventuelle sont les mêmes que celles qui ont été prévues aux articles correspondants dans les accords initiaux qu'il complète.

Article 8

Entrée en vigueur - Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur après sa signature au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.

Il fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

Annexe 1 - Rappel des critères de pénibilité

(tableau résumé)

Critères de pénibilité	Familles		
	Conditions et Rythmes de travail	Environnement agressif	Contraintes physiques
1	Horaires contraignants	Produits manipulés ou Atmosphère respirée	Gestes et postures
2	Productivité	Nuisances sonores	Situations particulières d'attention
3	Polyvalence et Mobilité au quotidien	Contraintes de température conditions météo	

NB. Pour toutes précisions se rapportant aux critères de pénibilité, on se reportera à l'article premier de l'accord de pénibilité du 15 Avril 2011.

Annexe 2 - Exemple de proratisation (art. 6-2)

Situation du bénéficiaire (effectif) au moment de l'ouverture des droits :

— 15 années d'ancienneté et plus sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité, quelle que soit la carrière effectuée en tant que docker occasionnel,

→ droits pleins, aucune proratisation n'est effectuée sur la rente ou la durée d'anticipation.

— 23 années de carrière en tant qu'occasionnel ayant donné lieu à 1 620 shifts / journées de travail, suivies de 12 années d'ancienneté sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité,

→ l'ancienneté au titre du CDI étant inférieure à 15 ans, application du prorata de la manière suivante :

Durée d'exposition à la pénibilité

— période d'occasionnel : 1 620 shifts / 180 jours, soit 9 années d'exposition

— période d'exposition sous CDI : 12 ans

Soit au total 21 ans d'exposition à la pénibilité.

Calcul du taux de proratisation

La durée d'exposition reconstituée de 21 ans, rapportée à la durée de carrière de référence de 35 ans de cotisation dans le dispositif, permet de calculer un coefficient de 0,6 (21 / 35), soit 60 %.

Proratisation

Ce coefficient est utilisé pour déterminer les conditions de départ dans le dispositif, avec deux options au choix du salarié:

— soit un départ avec 3 ans d'anticipation (car exposition effective > 18 ans) et 60 % de la rente.

— soit un départ avec 100 % de la rente sur une période d'anticipation ramenée à 1,8 an (60 % de 3 années).

Annexe 4 - Programme de travail

1 - Garantie de ressource en maladie / AT et régime conventionnel de prévoyance

2 - Problématique de la continuité des contrats de travail

3 - Régime sur-complémentaire de retraite

SALAIRES

(Voir art. 5-2 des Dispositions générales de la convention collective)

Avenant du 24 octobre 2011

[Étendu par arr. 6 août 2012, 17 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

Considérant le délai imparti pour mener à bien les différentes négociations sociales qui sont intervenues dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire,

Considérant que la Convention Collective Nationale unifiée «Ports & Manutention» n'est entrée en vigueur sur le terrain que le 3 Mai 2011 et que, par voie de conséquence, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimum dans la branche (NAO) n'a pu intervenir que tardivement,

Considérant que le reclassement des personnels portuaires dans les grilles de la CCNU ne peut être opéré qu'à partir de 2012,

il est convenu de procéder simultanément et pour des raisons d'ordre pratique à la négociation concernée au titre des années 2011 et 2012, avec des adaptations par secteur d'activité.

Article premier Versement d'une prime

Il est versé, au titre de la période allant du 1^{er} Janvier au 30 Septembre 2011, à chaque salarié présent pendant cette période, quelle que soit sa classification dans l'une des grilles relevant de la CCNU, une prime uniforme d'un montant brut compris entre 512 € et 533 €. Ce montant correspond à un niveau de 400 € net.

Dans tous les cas le montant du brut est déterminé dans chaque entreprise ou établissement portuaire en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.

Toutefois, il est convenu que cette prime est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise, le groupement ou l'établissement portuaire, ainsi que du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.

En conséquence, elle sera réduite proportionnellement en cas d'absence, à l'exception des périodes d'absence résultant d'un accident de travail ou d'un congé de maternité, des congés payés légaux ou conventionnels, de l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal ou d'un mandat de représentation à une instance nationale, d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et celles liées à la formation professionnelle.

En tout état de cause, cette prime ne saurait être inférieure à un plancher établi à 50 % de sa valeur nominale. Pour les ouvriers dockers occasionnels, ce plancher est fixé au quart de sa valeur nominale. Elle devra être versée avant la fin de l'année 2011.

Il est convenu par ailleurs que le montant de cette prime sera réduit à due proportion des sommes déjà perçues, sous l'effet d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de place, au titre d'une augmentation générale des salaires sous quelle que forme que ce soit à valoir sur 2011.

Pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité Pêche, les modalités de versement de cette prime s'effectuent dans les conditions visées à l'article 3, dernier alinéa du présent accord.

Article 2 Revalorisation des grilles

En sus du versement de la prime décrite à l'article premier, les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la CCNU sont revalorisées d'un taux uniforme de 2,35 % à compter du 1^{er} Octobre 2011, à l'exception des grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche», pour les-

quels s'appliquent les dispositions de l'article 3.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau à l'automne 2012 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} Janvier 2013.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales.

Compte tenu du délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale unifiée «Ports et Manutention» dont disposent les établissements portuaires pour classer leurs salariés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la convention collective, les parties signataires sont convenues d'appliquer la revalorisation de + 2,35 % à la formule de salaires applicable dans la branche portuaire avant la révision de la convention collective «verte», qui vaut donc NAO pour la période 2011-2012.

En conséquence, à compter du 1^{er} octobre 2011, pour les salariés concernés, le taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste de salarié est fixé comme suit :

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :

$(4,440 \times C/100) + 0,638$.

Par ailleurs, le mécanisme d'avancement selon les modalités antérieures à 2011, considérée comme une année de transition, est maintenu au titre de l'année en cours, sachant qu'à compter de 2012 les augmentations individuelles seront régies selon les dispositions figurant à la convention collective unifiée «Ports & Manutention».

Article 3

Cas particulier des salariés affectés à l'activité Pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention», qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de quatre ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2 § 6 CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

— à compter du 1^{er} Octobre 2011 et jusqu'au 30 Avril 2012, la grille pêche issue de la NAO 2010 (décote de 4 % sur la grille ports en année 1) est revalorisée de 2,35 % ;

— à compter du 1^{er} Mai 2012, la revalorisation de 2,35 % s'applique sur la grille port décotée de 3 % en année 2.

Par ailleurs, pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «pêche», la prime visée à l'article premier est fixée au montant de 512 € bruts. En tout état de cause, ce montant brut est déterminé en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.

Elle sera versée pour moitié en Novembre 2011 et pour l'autre moitié en Janvier 2012.

Article 4

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Annexe - Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables au 1^{er} Octobre 2011 et, pour la pêche, au 1^{er} Octobre 2011 ainsi qu'au 1^{er} Mai 2012

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Octobre 2011

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Non cadres					
Niv. A					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. B	45	1 450	1 495	1 541	1 586
Niv. C					
échel. 1	54	1 508	1 562	1 615	1 669
échel. 2	57	1 607	1 664	1 722	1 779
échel. 3	60	1 707	1 768	1 827	1 887
Niv. D					
échel. 1	60	1 816	1 876	1 936	1 996
échel. 2	62	1 916	1 978	2 042	2 105
Niv. AM					
échel. 1	69	2 175	2 244	2 311	2 380
échel. 2	73	2 307	2 380	2 452	2 524

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Non cadres					
Niv. A					
Niv. B	45	1 632	1 678	1 724	1 769
Niv. C					
échel. 1	54	1 724	1 778	1 831	1 885
échel. 2	57	1 836	1 892	1 950	2 007
échel. 3	60	1 948	2 008	2 068	2 129
Niv. D					
échel. 1	60	2 056	2 116	2 176	2 236
échel. 2	62	2 168	2 231	2 295	2 357
Niv. AM					
échel. 1	69	2 448	2 516	2 584	2 652
échel. 2	73	2 597	2 669	2 742	2 814

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Non cadres			
Niv. A			
Niv. B	45	1 814	1 860
Niv. C			
échel. 1	54	1 940	1 994

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 2	57	2 064	2 122
échel. 3	60	2 189	2 249
Niv. D			
échel. 1	60	2 296	2 356
échel. 2	62	2 421	2 484
Niv. AM			
échel. 1	69	2 720	2 788
échel. 2	73	2 886	2 959

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Octobre 2011

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Non cadres					
Niv. A	30	1 398	1 428	1 456	1 485
Niv. B	30	1 398	1 428	1 456	1 485
Niv. C					
échel. 1	49	1 425	1 474	1 524	1 574
échel. 2	53	1 524	1 577	1 631	1 685
échel. 3	57	1 623	1 681	1 738	1 795
Niv. D					
échel. 1	60	1 712	1 773	1 832	1 892
échel. 2	63	1 812	1 875	1 940	2 003
Niv. AM					
échel. 1	72	2 051	2 123	2 195	2 267
échel. 2	77	2 183	2 260	2 337	2 414
Cadres					
échel. 1	77	2 183	2 260	2 337	2 414
échel. 2	85	2 422	2 507	2 593	2 677
échel. 3	103	2 920	3 023	3 127	3 229

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Non cadres					
Niv. A	30	1 515	1 543	1 573	1 602
Niv. B	30	1 515	1 543	1 573	1 602
Niv. C					
échel. 1	49	1 624	1 674	1 725	1 775
échel. 2	53	1 738	1 792	1 845	1 899
échel. 3	57	1 853	1 909	1 966	2 023
Niv. D					
échel. 1	60	1 953	2 013	2 074	2 134
échel. 2	63	2 066	2 131	2 194	2 258
Niv. AM					
échel. 1	72	2 340	2 412	2 484	2 557
échel. 2	77	2 491	2 569	2 646	2 724
Cadres					
échel. 1	77	2 491	2 569	2 646	2 724
échel. 2	85	2 763	2 848	2 934	3 019
échel. 3	103	3 333	3 436	3 538	3 642

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Non cadres			
Niv. A		1 631	1 660
Niv. B	45	1 631	1 660
Niv. C			
échel. 1	54	1 824	1 874
échel. 2	57	1 953	2 006
échel. 3	60	2 081	2 138
Niv. D			
échel. 1	60	2 194	2 255
échel. 2	62	2 322	2 386
Niv. AM			
échel. 1	69	2 628	2 701
échel. 2	73	2 800	2 878
Cadres			
échel. 1	77	2 800	2 878

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 2	85	3 105	3 190
échel. 3	103	3 745	3 847

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires

Grille applicable à compter du 1^{er} Octobre 2011

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	48	1 504	1 552	1 600	1 648
Niv. C					
échel. 1	56	1 519	1 575	1 631	1 687
échel. 2	58	1 541	1 600	1 659	1 717
échel. 3	59	1 579	1 639	1 699	1 757
Niv. D					
échel. 1	66	1 616	1 682	1 747	1 813
échel. 2	66	1 655	1 721	1 787	1 854
Niv. AM					
échel. 1	93	1 730	1 823	1 916	2 009
échel. 2	115	2 032	2 146	2 262	2 376
échel. 3	134	2 078	2 212	2 347	2 481
Cadres					
échel. 1	230	2 598	2 828	3 058	3 291
échel. 2	235	3 030	3 265	3 501	3 737
échel. 3	259	3 374	3 633	3 893	4 154
échel. 4		4 675			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	48	1 695	1 743	1 791	1 839
Niv. C					
échel. 1	56	1 743	1 800	1 857	1 913
échel. 2	58	1 777	1 834	1 893	1 952
échel. 3	59	1 817	1 877	1 936	2 003
Niv. D					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
échel. 1	66	1 878	1 944	2 009	2 075
échel. 2	66	1 920	1 986	2 052	2 119
Niv. AM					
échel. 1	93	2 101	2 214	2 310	2 413
échel. 2	115	2 491	2 606	2 720	2 835
échel. 3	134	2 616	2 750	2 885	3 019
Cadres					
échel. 1	230	3 521	3 751	3 983	4 214
échel. 2	235	3 972	4 210	4 445	4 681
échel. 3	259	4 414	4 673	4 933	5 194
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancien- neté	après 27 ans d'ancien- neté
Niv. A	0		
Niv. B	48	1 886	1 934
Niv. C			
échel. 1	56	1 968	2 024
échel. 2	58	2 011	2 070
échel. 3	59	2 075	2 140
Niv. D			
échel. 1	66	2 140	2 206
échel. 2	66	2 184	2 250
Niv. AM			
échel. 1	93	2 474	2 566
échel. 2	115	2 951	3 064
échel. 3	134	3 154	3 287
Cadres			
échel. 1	230	4 444	4 675
échel. 2	235	4 917	5 152
échel. 3	259	5 454	5 714
échel. 4			

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires affectés à l'activité pêche

Grille applicable à compter du 1^{er} Octobre 2011 jusqu'en Mai 2012

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ;
2 % en année 3 ; 1 % en année 4

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	16	1 504	1 520	1 536	1 581
Niv. C					
échel. 1	24	1 519	1 542	1 566	1 619
échel. 2	26	1 541	1 567	1 593	1 649
échel. 3	26	1 579	1 605	1 630	1 688
Niv. D					
échel. 1	31	1 616	1 647	1 678	1 740
échel. 2	31	1 655	1 686	1 715	1 779
Niv. AM					
échel. 1	54	1 730	1 784	1 839	1 928
échel. 2	70	2 032	2 101	2 171	2 280
échel. 3	87	2 078	2 165	2 253	2 382
Cadres					
échel. 1	169	2 598	2 767	3 936	3 159
échel. 2	166	3 030	3 195	3 361	3 587
échel. 3	181	3 374	3 556	3 738	3 989
échel. 4		4 675			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	16	1 627	1 673	1 719	1 766
Niv. C					
échel. 1	24	1 673	1 729	1 782	1 836
échel. 2	26	1 705	1 761	1 818	1 874
échel. 3	26	1 744	1 802	1 859	1 923
Niv. D					
échel. 1	31	1 803	1 866	1 928	1 992
échel. 2	31	1 843	1 906	1 969	2 034
Niv. AM					
échel. 1	54	2 017	2 125	2 218	2 317
échel. 2	70	2 392	2 501	2 612	2 721

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
échel. 3	87	2 512	2 640	2 770	2 899
Cadres					
échel. 1	169	3 380	3 602	3 824	4 045
échel. 2	166	3 814	4 041	4 267	4 494
échel. 3	181	4 237	4 487	4 736	4 986
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	16	1 812	1 857
Niv. C			
échel. 1	24	1 889	1 944
échel. 2	26	1 930	1 987
échel. 3	26	1 992	2 054
Niv. D			
échel. 1	31	2 054	2 118
échel. 2	31	2 096	2 161
Niv. AM			
échel. 1	54	2 375	2 464
échel. 2	70	2 832	2 942
échel. 3	87	3 028	3 156
Cadres			
échel. 1	169	4 266	4 488
échel. 2	166	4 720	4 947
échel. 3	181	5 236	5 485
échel. 4			

Grille applicable à compter du 1^{er} Mai 2012

		Salaire de Base Minimum Hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	16	1 519	1 535	1 551	1 597
Niv. C					
échel. 1	23	1 534	1 557	1 582	1 635

		Salaire de Base Minimum Hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
échel. 2	26	1 556	1 583	1 609	1 665
échel. 3	26	1 595	1 621	1 646	1 705
Niv. D					
échel. 1	31	1 632	1 663	1 695	1 757
échel. 2	31	1 672	1 703	1 732	1 797
Niv. AM					
échel. 1	55	1 747	1 802	1 857	1 947
échel. 2	70	2 052	2 122	2 193	2 303
échel. 3	88	2 099	2 187	2 276	2 406
Cadres					
échel. 1	171	2 624	2 795	2 965	3 191
échel. 2	167	3 060	3 227	3 395	3 623
échel. 3	184	3 408	3 592	3 775	4 029
échel. 4		4 722			

		Salaire de Base Minimum Hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	16	1 643	1 690	1 736	1 784
Niv. C					
échel. 1	23	1 690	1 746	1 800	1 854
échel. 2	26	1 722	1 779	1 836	1 893
échel. 3	26	1 761	1 820	1 878	1 942
Niv. D					
échel. 1	31	1 821	1 885	1 947	2 012
échel. 2	31	1 861	1 925	1 989	2 054
Niv. AM					
échel. 1	55	2 037	2 146	2 240	2 340
échel. 2	70	2 416	2 526	2 638	2 748
échel. 3	88	2 537	2 666	2 798	2 928
Cadres					
échel. 1	171	3 414	3 638	3 862	4 085
échel. 2	167	3 852	4 081	4 310	4 539
échel. 3	184	4 279	4 532	4 783	5 036
échel. 4					

		Salaire de Base Minimum Hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A	0		
Niv. B	16	1 830	1 876
Niv. C			
échel. 1	23	1 908	1 963
échel. 2	26	1 949	2 007
échel. 3	26	2 012	2 075
Niv. D			
échel. 1	31	2 075	2 139
échel. 2	31	2 117	2 183
Niv. AM			
échel. 1	55	2 399	2 489
échel. 2	70	2 860	2 971
échel. 3	88	3 058	3 188
Cadres			
échel. 1	171	4 309	4 533
échel. 2	167	4 767	4 996
échel. 3	184	5 288	5 540
échel. 4			

Avenant n° 2 du 10 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 31 mai, applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit :

Article premier Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la CCNU sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,75 % à compter du 1^{er} Janvier 2013, à l'exception d'une part,

— des montants applicables aux Niveaux A et B de la grille Manutention, catégorie «autres salariés» sans ancienneté, alignés sur le montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2013,

et d'autre part,

— des grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche», pour lesquels s'appliquent les dispositions de l'article 2.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2013 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} Janvier 2014.

Article 2

Cas particulier des salariés affectés à l'activité Pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention», qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de quatre ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2 § 6 CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

— Du 1^{er} janvier 2013 au 30 avril 2013, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2012 (décote de 3 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires) est revalorisée de + 1,75 %

— À partir du 1^{er} mai 2013, la grille précédente est décotée de 2 % au lieu de 3 %, pour tenir compte du rattrapage progressif de la grille pêche de rémunération des personnels portuaires.

Article 3

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Annexe - Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables au 1^{er} Janvier 2013

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2013

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 431	1 453	1 481	1 511
Niv. B	22	1 431	1 453	1 481	1 511
Niv. C					
échel. 1	50	1 450	1 500	1 551	1 602
échel. 2	54	1 551	1 605	1 660	1 714
échel. 3	59	1 651	1 710	1 768	1 826
Niv. D					
échel. 1	62	1 742	1 804	1 864	1 925
échel. 2	64	1 844	1 908	1 974	2 038
Niv. AM					
échel. 1	73	2 087	2 160	2 233	2 307
échel. 2	78	2 221	2 300	2 378	2 456
Cadres					
échel. 1	78	2 221	2 300	2 378	2 456
échel. 2	86	2 464	2 551	2 638	2 724
échel. 3	105	2 971	3 076	3 182	3 286

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 542	1 570	1 601	1 630
Niv. B	22	1 542	1 570	1 601	1 630
Niv. C					
échel. 1	50	1 652	1 703	1 755	1 806
échel. 2	54	1 768	1 823	1 877	1 932
échel. 3	59	1 885	1 942	2 000	2 058
Niv. D					
échel. 1	62	1 987	2 048	2 110	2 171
échel. 2	64	2 102	2 168	2 232	2 298
Niv. AM					
échel. 1	73	2 381	2 454	2 527	2 602
échel. 2	78	2 535	2 614	2 692	2 772
Cadres					
échel. 1	78	2 535	2 614	2 692	2 772
échel. 2	86	2 811	2 898	2 985	3 072
échel. 3	105	3 391	3 496	3 600	3 706

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 660	1 689
Niv. B	22	1 660	1 689
Niv. C			
échel. 1	50	1 856	1 907
échel. 2	54	1 987	2 041
échel. 3	59	2 117	2 175
Niv. D			
échel. 1	62	2 232	2 294
échel. 2	64	2 363	2 428
Niv. AM			
échel. 1	73	2 674	2 748
échel. 2	78	2 849	2 928
Cadres			
échel. 1	78	2 849	2 928
échel. 2	86	3 159	3 246
échel. 3	105	3 811	3 914

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)*Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG***Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2013**

Non Cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	46	1 475	1 521	1 568	1 614
Niv. C					
échel. 1	55	1 534	1 589	1 643	1 698
échel. 2	58	1 635	1 693	1 752	1 810
échel. 3	62	1 737	1 799	1 859	1 920
Niv. D					
échel. 1	61	1 848	1 909	1 970	2 031
échel. 2	63	1 950	2 013	2 078	2 142
Niv. AM					
échel. 1	70	2 213	2 283	2 351	2 422
échel. 2	74	2 347	2 422	2 495	2 568

Non Cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	46	1 661	1 707	1 754	1 800
Niv. C					
échel. 1	55	1 754	1 809	1 863	1 918
échel. 2	58	1 868	1 925	1 984	2 042
échel. 3	62	1 982	2 043	2 104	2 166
Niv. D					
échel. 1	61	2 092	2 153	2 214	2 275
échel. 2	63	2 206	2 270	2 335	2 398
Niv. AM					
échel. 1	70	2 491	2 560	2 629	2 698
échel. 2	74	2 642	2 716	2 790	2 863

Non Cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	46	1 846	1 893
Niv. C			
échel. 1	55	1 974	2 029
échel. 2	58	2 100	2 159
échel. 3	62	2 227	2 288
Niv. D			
échel. 1	61	2 336	2 397
échel. 2	63	2 463	2 527
Niv. AM			
échel. 1	70	2 768	2 837
échel. 2	74	2 937	3 011

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2013

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	49	1 530	1 579	1 628	1 677
Niv. C					
échel. 1	57	1 546	1 603	1 660	1 717
échel. 2	60	1 568	1 628	1 688	1 747
échel. 3	61	1 607	1 668	1 729	1 788
Niv. D					
échel. 1	67	1 644	1 711	1 778	1 845
échel. 2	67	1 684	1 751	1 818	1 886
Niv. AM					
échel. 1	95	1 760	1 855	1 950	2 044
échel. 2	116	2 068	2 184	2 302	2 418
échel. 3	136	2 114	2 251	2 388	2 524
Cadres					
échel. 1	234	2 643	2 877	3 112	3 349
échel. 2	239	3 083	3 322	3 562	3 802
échel. 3	264	3 433	3 697	3 961	4 227
échel. 4		4 757			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	49	1 725	1 774	1 822	1 871
Niv. C					
échel. 1	57	1 774	1 832	1 889	1 946
échel. 2	60	1 808	1 866	1 926	1 986
échel. 3	61	1 849	1 910	1 970	2 038
Niv. D					
échel. 1	67	1 911	1 978	2 044	2 111
échel. 2	67	1 954	2 021	2 088	2 156
Niv. AM					
échel. 1	95	2 138	2 253	2 350	2 455
échel. 2	116	2 535	2 652	2 768	2 885
échel. 3	136	2 662	2 798	2 935	3 072
Cadres					
échel. 1	234	3 583	3 817	4 053	4 288
échel. 2	239	4 042	4 284	4 523	4 763
échel. 3	264	4 491	4 755	5 019	5 285
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	46	1 919	1 968
Niv. C			
échel. 1	55	2 002	2 059
échel. 2	58	2 046	2 106
échel. 3	62	2 111	2 177
Niv. D			
échel. 1	61	2 177	2 245
échel. 2	63	2 222	2 289
Niv. AM			
échel. 1	70	2 517	2 611
échel. 2	74	3 003	3 118
échel. 3	136	3 209	3 345
Cadres			
échel. 1	234	4 522	4 757

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 2	239	5 003	5 242
échel. 3	264	5 549	5 814
échel. 4			

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires affectés à l'activité pêche

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable du 1^{er} Janvier 2013 au 30 Avril 2013

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	24	1 530	1 554	1 579	1 626
Niv. C					
échel. 1	33	1 545	1 578	1 610	1 665
échel. 2	35	1 568	1 603	1 637	1 695
échel. 3	35	1 607	1 642	1 677	1 734
Niv. D					
échel. 1	40	1 644	1 684	1 724	1 789
échel. 2	40	1 684	1 724	1 764	1 829
Niv. AM					
échel. 1	66	1 760	1 826	1 891	1 983
échel. 2	83	2 067	2 150	2 232	2 345
échel. 3	101	2 114	2 215	2 316	2 449
Cadres					
échel. 1	188	2 643	2 831	3 018	3 248
échel. 2	186	3 083	3 269	3 456	3 688
échel. 3	204	3 434	3 638	3 843	4 100
échel. 4		4 757			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	24	1 673	1 720	1 768	1 815
Niv. C					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
échel. 1	33	1 720	1 777	1 832	1 888
échel. 2	35	1 754	1 810	1 869	1 926
échel. 3	35	1 793	1 853	1 911	1 977
Niv. D					
échel. 1	40	1 854	1 918	1 983	2 048
échel. 2	40	1 895	1 960	2 025	2 091
Niv. AM					
échel. 1	66	2 074	2 185	2 280	2 382
échel. 2	83	2 459	2 572	2 685	2 798
échel. 3	101	2 582	2 714	2 848	2 980
Cadres					
échel. 1	188	3 475	3 702	3 932	4 159
échel. 2	186	3 920	4 155	4 387	4 621
échel. 3	204	4 357	4 612	4 869	5 127
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A	0		
Niv. B	24	1 862	1 909
Niv. C			
échel. 1	33	1 943	1 998
échel. 2	35	1 985	2 043
échel. 3	35	2 048	2 112
Niv. D			
échel. 1	40	2 112	2 177
échel. 2	40	2 156	2 220
Niv. AM			
échel. 1	66	2 442	2 532
échel. 2	83	2 912	3 024
échel. 3	101	3 113	3 245
Cadres			
échel. 1	188	4 386	4 614
échel. 2	186	4 853	5 085
échel. 3	204	5 383	5 640
échel. 4			

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires affectés à l'activité pêche

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Mai 2013

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	33	1 530	1 563	1 595	1 643
Niv. C					
échel. 1	41	1 545	1 586	1 627	1 682
échel. 2	43	1 568	1 611	1 654	1 713
échel. 3	44	1 607	1 651	1 694	1 752
Niv. D					
échel. 1	49	1 644	1 693	1 742	1 807
échel. 2	49	1 684	1 733	1 782	1 848
Niv. AM					
échel. 1	75	1 760	1 835	1 911	2 003
échel. 2	94	2 067	2 161	2 255	2 369
échel. 3	113	2 114	2 227	2 340	2 474
Cadres					
échel. 1	201	2 643	2 846	3 050	3 281
échel. 2	204	3 083	3 287	3 491	3 726
échel. 3	224	3 434	3 658	3 882	4 143
échel. 4		4 757			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	0				
Niv. B	33	1 690	1 738	1 786	1 834
Niv. C					
échel. 1	41	1 738	1 795	1 851	1 907
échel. 2	43	1 772	1 829	1 888	1 946
échel. 3	44	1 812	1 872	1 931	1 997
Niv. D					
échel. 1	49	1 873	1 938	2 003	2 069
échel. 2	49	1 915	1 980	2 046	2 113

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. AM					
échel. 1	75	2 095	2 208	2 303	2 407
échel. 2	94	2 484	2 598	2 713	2 827
échel. 3	113	2 609	2 742	2 877	3 011
Cadres					
échel. 1	201	3 511	3 740	3 972	4 202
échel. 2	204	3 961	4 198	4 432	4 668
échel. 3	224	4 402	4 660	4 919	5 179
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A	0		
Niv. B	33	1 881	1 929
Niv. C			
échel. 1	41	1 963	2 019
échel. 2	43	2 005	2 064
échel. 3	44	2 069	2 134
Niv. D			
échel. 1	49	2 134	2 199
échel. 2	49	2 178	2 243
Niv. AM			
échel. 1	75	2 467	2 559
échel. 2	94	2 942	3 056
échel. 3	113	3 145	3 278
Cadres			
échel. 1	201	4 431	4 662
échel. 2	204	4 903	5 138
échel. 3	224	5 439	5 698
échel. 4			

Avenant n° 3 du 8 janvier 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 24 juill., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

il est convenu ce qui suit :

Article premier
Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la CCNU sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1^{er} Janvier 2014, puis de 0,35 % à compter du 1^{er} Juillet 2014.

Par ailleurs, les grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche», sont revalorisées dans les conditions fixées à l'article 2.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du Travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2014 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} Janvier 2015.

Article 2
Cas particulier des salariés affectés à l'activité Pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention», qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de quatre ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2 § 6 CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

— du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2013 (décote de 2 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires), est revalorisée de + 1,25 %.

— à partir du 1^{er} juillet 2014, la grille précédente est revalorisée de 1,35 %, décomposé comme suit :

. 0,35 % au titre de la revalorisation des SBMH applicable à compter du 1^{er} juillet 2014,

. décote de 1 % pour tenir compte du rattrapage progressif de la grille de rémunération des personnels portuaires.

Article 3
Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Annexe - Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du

1^{er} Janvier 2014

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelles grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable du 1^{er} Janvier 2014 au 30 Juin 2014

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 449	1 471	1 500	1 530
Niv. B	22	1 449	1 471	1 500	1 530
Niv. C					
échel. 1	50	1 468	1 519	1 570	1 622
échel. 2	54	1 570	1 625	1 680	1 736
échel. 3	60	1 672	1 732	1 791	1 849
Niv. D					
échel. 1	63	1 764	1 827	1 887	1 949
échel. 2	65	1 867	1 932	1 999	2 064
Niv. AM					
échel. 1	74	2 113	2 187	2 261	2 336
échel. 2	80	2 249	2 328	2 408	2 487
Cadres					
échel. 1	80	2 249	2 328	2 408	2 487
échel. 2	88	2 495	2 583	2 671	2 758
échel. 3	106	3 008	3 114	3 221	3 327

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 561	1 590	1 621	1 650
Niv. B	22	1 561	1 590	1 621	1 650
Niv. C					
échel. 1	50	1 673	1 725	1 777	1 829
échel. 2	54	1 791	1 846	1 901	1 956
échel. 3	60	1 909	1 967	2 025	2 084
Niv. D					
échel. 1	63	2 012	2 074	2 137	2 198
échel. 2	65	2 128	2 195	2 260	2 326
Niv. AM					
échel. 1	74	2 411	2 485	2 559	2 634

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
échel. 2	80	2 566	2 647	2 726	2 806
Cadres					
échel. 1	80	2 566	2 647	2 726	2 806
échel. 2	88	2 846	2 934	3 023	3 110
échel. 3	106	3 434	3 540	3 645	3 752

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 680	1 710
Niv. B	22	1 680	1 710
Niv. C			
échel. 1	50	1 879	1 931
échel. 2	54	2 012	2 067
échel. 3	60	2 144	2 203
Niv. D			
échel. 1	63	2 260	2 323
échel. 2	65	2 392	2 458
Niv. AM			
échel. 1	74	2 707	2 783
échel. 2	80	2 885	2 965
Cadres			
échel. 1	80	2 885	2 965
échel. 2	88	3 199	3 286
échel. 3	106	3 858	3 963

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable du 1^{er} Janvier 2014 au 30 Juin 2014

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	46	1 494	1 540	1 588	1 634
Niv. C					
échel. 1	56	1 554	1 609	1 664	1 719

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
échel. 2	59	1 656	1 714	1 774	1 833
échel. 3	63	1 759	1 821	1 882	1 944
Niv. D					
échel. 1	62	1 871	1 933	1 995	2 056
échel. 2	64	1 974	2 038	2 104	2 169
Niv. AM					
échel. 1	71	2 241	2 312	2 381	2 452
échel. 2	75	2 377	2 452	2 526	2 600

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	46	1 681	1 729	1 776	1 822
Niv. C					
échel. 1	56	1 776	1 832	1 886	1 942
échel. 2	59	1 891	1 949	2 009	2 068
échel. 3	63	2 007	2 069	2 130	2 193
Niv. D					
échel. 1	62	2 118	2 180	2 242	2 304
échel. 2	64	2 234	2 298	2 364	2 428
Niv. AM					
échel. 1	71	2 522	2 592	2 662	2 732
échel. 2	75	2 675	2 750	2 825	2 899

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	46	1 869	1 916
Niv. C			
échel. 1	56	1 999	2 054
échel. 2	59	2 126	2 186
échel. 3	63	2 255	2 317
Niv. D			
échel. 1	62	2 365	2 427
échel. 2	64	2 494	2 559

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. AM			
échel. 1	71	2 802	2 872
échel. 2	75	2 973	3 048

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} juillet 2014

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 454	1 476	1 505	1 535
Niv. B	22	1 454	1 476	1 505	1 535
Niv. C					
échel. 1	51	1 473	1 524	1 576	1 627
échel. 2	54	1 576	1 630	1 686	1 742
échel. 3	60	1 677	1 738	1 797	1 856
Niv. D					
échel. 1	63	1 770	1 833	1 894	1 956
échel. 2	65	1 874	1 938	2 006	2 071
Niv. AM					
échel. 1	74	2 120	2 195	2 269	2 344
échel. 2	80	2 257	2 336	2 416	2 496
Cadres					
échel. 1	80	2 257	2 336	2 416	2 496
échel. 2	88	2 504	2 592	2 681	2 768
échel. 3	107	3 019	3 125	3 233	3 338

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A	22	1 566	1 595	1 626	1 656
Niv. B	22	1 566	1 595	1 626	1 656
Niv. C					
échel. 1	51	1 679	1 731	1 783	1 835
échel. 2	54	1 797	1 853	1 907	1 963
échel. 3	60	1 916	1 974	2 032	2 091

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
Niv. D					
échel. 1	63	2 019	2 081	2 144	2 206
échel. 2	65	2 136	2 203	2 268	2 334
Niv. AM					
échel. 1	74	2 419	2 494	2 568	2 643
échel. 2	80	2 575	2 656	2 735	2 816
Cadres					
échel. 1	80	2 575	2 656	2 735	2 816
échel. 2	88	2 856	2 944	3 033	3 121
échel. 3	107	3 446	3 552	3 658	3 765

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancien- neté	après 27 ans d'ancien- neté
Niv. A	22	1 686	1 716
Niv. B	22	1 686	1 716
Niv. C			
échel. 1	51	1 886	1 937
échel. 2	54	2 019	2 074
échel. 3	60	2 151	2 210
Niv. D			
échel. 1	63	2 268	2 331
échel. 2	65	2 401	2 467
Niv. AM			
échel. 1	74	2 717	2 792
échel. 2	80	2 895	2 975
Cadres			
échel. 1	80	2 895	2 975
échel. 2	88	3 210	3 298
échel. 3	107	3 872	3 977

Salaires bruts mensuel (ouvrier de la filière exploitation d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Juillet 2014

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SMBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	47	1 499	1 546	1 593	1 640
Niv. C					
échel. 1	56	1 559	1 615	1 670	1 725
échel. 2	59	1 661	1 720	1 780	1 839
échel. 3	63	1 765	1 828	1 889	1 951
Niv. D					
échel. 1	62	1 877	1 939	2 001	2 064
échel. 2	64	1 981	2 045	2 111	2 176
Niv. AM					
échel. 1	71	2 249	2 320	2 389	2 461
échel. 2	75	2 385	2 461	2 535	2 609

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SMBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	47	1 687	1 735	1 782	1 829
Niv. C					
échel. 1	56	1 782	1 838	1 893	1 949
échel. 2	59	1 898	1 956	2 016	2 075
échel. 3	63	2 014	2 076	2 138	2 201
Niv. D					
échel. 1	62	2 126	2 188	2 250	2 312
échel. 2	64	2 241	2 306	2 373	2 437
Niv. AM					
échel. 1	71	2 531	2 601	2 671	2 742
échel. 2	75	2 685	2 759	2 835	2 909

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	47	1 875	1 923
Niv. C			
échel. 1	56	2 006	2 061
échel. 2	59	2 134	2 194
échel. 3	63	2 263	2 325
Niv. D			
échel. 1	62	2 374	2 436
échel. 2	64	2 503	2 568
Niv. AM			
échel. 1	71	2 812	2 882
échel. 2	75	2 984	3 059

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable du 1^{er} Janvier 2014 au 30 Juin 2014

		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	49	1 549	1 599	1 648	1 698
Niv. C					
échel. 1	58	1 565	1 623	1 680	1 738
échel. 2	61	1 588	1 648	1 709	1 769
échel. 3	62	1 627	1 689	1 750	1 810
Niv. D					
échel. 1	68	1 665	1 733	1 800	1 868
échel. 2	68	1 705	1 773	1 841	1 910
Niv. AM					
échel. 1	96	1 782	1 878	1 974	2 070
échel. 2	117	2 093	2 211	2 330	2 448
échel. 3	138	2 141	2 279	2 418	2 556
Cadres					
échel. 1	237	2 677	2 913	3 150	3 390
échel. 2	242	3 122	3 364	3 607	3 850

		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
échel. 3	267	3 476	3 743	4 011	4 280
échel. 4		4 816			

		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	49	1 746	1 796	1 845	1 895
Niv. C					
échel. 1	58	1 796	1 854	1 913	1 971
échel. 2	61	1 831	1 889	1 950	2 011
échel. 3	62	1 872	1 934	1 995	2 064
Niv. D					
échel. 1	68	1 935	2 003	2 070	2 138
échel. 2	68	1 978	2 046	2 114	2 183
Niv. AM					
échel. 1	96	2 164	2 281	2 380	2 486
échel. 2	117	2 566	2 685	2 802	2 921
échel. 3	138	2 695	2 833	2 972	3 110
Cadres					
échel. 1	237	3 627	3 864	4 103	4 341
échel. 2	242	4 092	4 337	4 579	4 822
échel. 3	267	4 547	4 814	5 082	5 351
échel. 4					

		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	49	1 943	1 992
Niv. C			
échel. 1	58	2 027	2 085
échel. 2	61	2 072	2 133
échel. 3	62	2 138	2 205
Niv. D			
échel. 1	68	2 205	2 273
échel. 2	68	2 250	2 318

		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. AM			
échel. 1	96	2 549	2 644
échel. 2	117	3 040	3 157
échel. 3	138	3 249	3 386
Cadres			
échel. 1	237	4 578	4 816
échel. 2	242	5 066	5 308
échel. 3	267	5 619	5 887
échel. 4			

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Juillet 2014

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	50	1 555	1 604	1 654	1 704
Niv. C					
échel. 1	58	1 570	1 628	1 686	1 744
échel. 2	61	1 593	1 654	1 715	1 775
échel. 3	62	1 632	1 694	1 756	1 816
Niv. D					
échel. 1	68	1 671	1 739	1 806	1 874
échel. 2	68	1 711	1 779	1 847	1 917
Niv. A.M					
échel. 1	96	1 789	1 885	1 981	2 077
échel. 2	118	2 101	2 219	2 339	2 456
échel. 3	139	2 148	2 287	2 426	2 565
Cadres					
échel. 1	238	2 686	2 924	3 161	3 402
échel. 2	243	3 132	3 375	3 619	3 863
échel. 3	268	3 488	3 756	4 025	4 295
échel. 4		4 833			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	50	1 752	1 802	1 852	1 901
Niv. C					
échel. 1	58	1 802	1 861	1 920	1 978
échel. 2	61	1 837	1 896	1 957	2 018
échel. 3	62	1 878	1 940	2 001	2 071
Niv. D					
échel. 1	68	1 942	2 010	2 077	2 145
échel. 2	68	1 985	2 053	2 121	2 191
Niv. A.M					
échel. 1	96	2 172	2 289	2 388	2 495
échel. 2	118	2 575	2 694	2 812	2 931
échel. 3	139	2 704	2 843	2 983	3 121
Cadres					
échel. 1	238	3 640	3 878	4 118	4 357
échel. 2	243	4 106	4 352	4 595	4 839
échel. 3	268	4 563	4 831	5 100	5 370
échel. 4					

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A			
Niv. B	50	1 950	1 999
Niv. C			
échel. 1	58	2 035	2 092
échel. 2	61	2 079	2 140
échel. 3	62	2 145	2 212
Niv. D			
échel. 1	68	2 212	2 281
échel. 2	68	2 258	2 326
Niv. A.M			
échel. 1	96	2 558	2 653
échel. 2	118	3 051	3 168
échel. 3	139	3 261	3 398
Cadres			

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
		aptes 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 1	238	4 594	4 833
échel. 2	243	5 083	5 326
échel. 3	268	5 638	5 907
échel. 4			

Salaires bruts mensuels Salariés des Établissements Portuaires affectés à l'activité pêche
CCN unifiée «Ports et Manutentions»

**Grille applicable aux salariés des établissements portuaires de pêche, adaptée selon décote de : 4 %
en année 1, 3 % en 2, 2 % en année 3 et 1 % en année 4**
grille applicable du 1^{er} janvier au 30 juin 2014

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
	sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	1 549	1 582	1 615	1 664
Niv. C				
échel. 1	1 565	1 606	1 647	1 703
échel. 2	1 588	1 632	1 675	1 734
échel. 3	1 627	1 671	1 715	1 774
Niv. D				
échel. 1	1 665	1 714	1 764	1 830
échel. 2	1 705	1 755	1 804	1 871
Niv. AM				
échel. 1	1 782	1 858	1 934	2 028
échel. 2	2 093	2 188	2 284	2 398
échel. 3	2 141	2 255	2 369	2 505
Cadres				
échel. 1	2 677	2 882	3 088	3 322
échel. 2	3 122	3 329	3 535	3 773
échel. 3	3 476	3 704	3 931	4 194
échel. 4	4 816			

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	1 711	1 760	1 808	1 857
Niv. C				
échel. 1	1 760	1 818	1 874	1 931
échel. 2	1 794	1 852	1 912	1 971
échel. 3	1 834	1 895	1 955	2 022
Niv. D				
échel. 1	1 896	1 962	2 028	2 095
échel. 2	1 939	2 005	2 072	2 139
Niv. AM				
échel. 1	2 121	2 235	2 332	2 437
échel. 2	2 515	2 631	2 747	2 862
échel. 3	2 641	2 777	2 913	3 048
Cadres				
échel. 1	3 555	3 787	4 022	4 254
échel. 2	4 010	4 250	4 488	4 726
échel. 3	4 457	4 718	4 981	5 244
échel. 4				

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A		
Niv. B	1 904	1 953
Niv. C		
échel. 1	1 987	2 044
échel. 2	2 031	2 089
échel. 3	2 095	2 161
Niv. D		
échel. 1	2 161	2 227
échel. 2	2 205	2 271
Niv. AM		
échel. 1	2 498	2 591
échel. 2	2 979	3 094
échel. 3	3 185	3 319
Cadres		

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 1	4 487	4 720
échel. 2	4 964	5 202
échel. 3	5 507	5 769
échel. 4		

Salaires bruts mensuels salariés des Établissements portuaires affectés à l'activité pêche

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable aux salariés des établissements portuaires, adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % année 3 ; 1 % en année 4

grille applicable du 1^{er} juillet au 31 décembre 2014 rectifiée

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
	sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	1 555	1 596	1 637	1 687
Niv. C				
échel. 1	1 570	1 620	1 670	1 726
échel. 2	1 593	1 646	1 698	1 758
échel. 3	1 633	1 686	1 739	1 799
Niv. D				
échel. 1	1 671	1 729	1 788	1 855
échel. 2	1 711	1 770	1 829	1 897
Niv. AM				
échel. 1	1 788	1 875	1 961	2 056
échel. 2	2 100	2 208	2 315	2 431
échel. 3	2 148	2 275	2 402	2 539
Cadres				
échel. 1	2 686	2 908	3 130	3 368
échel. 2	3 132	3 358	3 584	3 825
échel. 3	3 489	3 736	3 985	4 252
échel. 4	4 833			

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	1 735	1 784	1 833	1 882
Niv. C				
échel. 1	1 784	1 843	1 900	1 958
échel. 2	1 819	1 877	1 938	1 998
échel. 3	1 859	1 921	1 982	2 050
Niv. D				
échel. 1	1 922	1 989	2 056	2 123
échel. 2	1 965	2 032	2 100	2 168
Niv. AM				
échel. 1	2 151	2 266	2 364	2 470
échel. 2	2 550	2 667	2 784	2 902
échel. 3	2 678	2 815	2 953	3 090
Cadres				
échel. 1	3 604	3 839	4 077	4 313
échel. 2	4 065	4 309	4 549	4 791
échel. 3	4 518	4 783	5 049	5 316
échel. 4				

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
Niv. A		
Niv. B	1 931	1 980
Niv. C		
échel. 1	2 014	2 072
échel. 2	2 058	2 118
échel. 3	2 123	2 190
Niv. D		
échel. 1	2 190	2 257
échel. 2	2 235	2 302
Niv. AM		
échel. 1	2 532	2 626
échel. 2	3 020	3 136
échel. 3	3 229	3 365
Cadres		

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)	
	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté
échel. 1	4 548	4 785
échel. 2	5 032	5 273
échel. 3	5 582	5 848
échel. 4		

Avenant n° 4 du 10 décembre 2014

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNPD CGT.

Article premier Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la Convention collective Nationale Unifiée Ports et Manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,7 % à compter du 1^{er} Janvier 2015.

Par ailleurs, les grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche», sont revalorisées dans les conditions fixées à l'article 5.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du Travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2015 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} Janvier 2016.

Article 2 Aménagement des grilles conventionnelles

Outre la revalorisation uniforme des grilles visée à l'article premier, les parties signataires conviennent des aménagements suivants concernant les grilles de minima conventionnels :

— La prise en compte de l'ancienneté sur les salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) fait l'objet d'une majoration tous les 3 ans, applicable par niveau/échelon sur l'ensemble des grilles. Il est convenu d'étendre de 27 à 30 ans cette prise en compte de l'ancienneté sur les salaires dans l'ensemble des grilles, sur la base de l'écart moyen existant actuellement entre les différents seuils d'ancienneté.

— Il est convenu par ailleurs de la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, cette modification ne devant avoir aucun impact sur les grilles de rémunérations applicables au plan local en vertu des accords collectifs de place d'entreprise ou inter-entreprises.

Cette disposition ne préjuge pas de la pérennité ou des aménagements nécessaires qui seront à convenir sur la définition des critères classants relevant du niveau A.

Article 3 Autre disposition conventionnelle

Les parties signataires conviennent par ailleurs de modifier le troisième alinéa de l'article 6A § 3-4 de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention» relatif à l'indemnité de départ à la retraite en portant son montant de 0,13 mois à 0,17 mois par année d'ancienneté.

Cet alinéa est modifié comme suit : «Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa pension de retraite, recevra une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans

l'entreprise à 0,17 mois de salaire par année d'ancienneté».

Toutefois, concernant les ouvriers dockers professionnels qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} Janvier 1992, l'ancienneté à prendre en compte reste calculée à compter de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 4

Disposition spécifique concernant les ouvriers dockers intermittents

L'accord collectif national du 9 Juin 1993, relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents, et annexé à la Convention Collective nationale unifiée «Ports & Manutention» est modifié comme suit.

La prime de départ à la retraite fixée à l'article 4 de l'accord susvisé est revalorisée à compter du 1^{er} Janvier 2015 dans la même proportion que pour les salariés visés à l'article 3 du présent accord, à savoir $0,17/0,13 = 1,30769$, soit une hausse de 30,77 %.

Article 5

Cas particulier des salariés affectés à l'activité Pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention», qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de quatre ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art.2 6 CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

— à compter du 1^{er} Janvier 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1^{er} Juillet 2014 (dernière décote de 1 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires), est revalorisée de + 0,7 %.

— à compter du 1^{er} Mai 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce devient applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche.

Article 6

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} Janvier 2015.

Annexe - Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2015

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	29	1 464	1 487	1 516	1 546
Niv. C					
échel. 1	52	1 484	1 535	1 587	1 639
échel. 2	56	1 587	1 642	1 698	1 754
échel. 3	60	1 689	1 750	1 809	1 869
Niv. D					
échel. 1	63	1 782	1 846	1 907	1 970
échel. 2	66	1 887	1 952	2 020	2 085

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. AM					
échel. 1	75	2 135	2 210	2 285	2 360
échel. 2	80	2 272	2 353	2 433	2 513
Cadres					
échel. 1	80	2 272	2 353	2 433	2 513
échel. 2	89	2 521	2 610	2 699	2 787
échel. 3	107	3 040	3 147	3 255	3 362
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv.B	29	1 577	1 606	1 638	1 668
Niv. C					
échel. 1	52	1 691	1 743	1 796	1 848
échel. 2	56	1 809	1 866	1 921	1 977
échel. 3	60	1 929	1 987	2 047	2 106
Niv. D					
échel. 1	63	2 033	2 096	2 159	2 222
échel. 2	66	2 151	2 219	2 284	2 351
Niv. AM					
échel. 1	75	2 436	2 511	2 586	2 662
échel. 2	80	2 593	2 674	2 755	2 836
Cadres					
échel. 1	80	2 593	2 674	2 755	2 836
échel. 2	89	2 876	2 965	3 054	3 143
échel. 3	107	3 470	3 577	3 683	3 792
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	29	1 698	1 728	1 757
Niv. C				
échel. 1	52	1 899	1 951	2 003

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
échel. 2	56	2 033	2 088	2 144
échel. 3	60	2 166	2 226	2 285
Niv. D				
échel. 1	63	2 284	2 348	2 410
échel. 2	66	2 417	2 484	2 550
Niv. AM				
échel. 1	75	2 736	2 812	2 887
échel. 2	80	2 915	2 996	3 077
Cadres				
échel. 1	80	2 915	2 996	3 077
échel. 2	89	3 232	3 321	3 410
échel. 3	107	3 899	4 005	4 112
* Écart moyen entre colonnes				

Salaire brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	47	1 510	1 556	1 604	1 651
Niv. C					
échel. 1	56	1 570	1 626	1 681	1 738
échel. 2	60	1 673	1 732	1 793	1 852
échel. 3	63	1 777	1 841	1 902	1 964
Niv. D					
échel. 1	62	1 891	1 953	2 015	2 078
échel. 2	66	1 995	2 059	2 126	2 191
Niv. AM					
échel. 1	71	2 264	2 336	2 406	2 478
échel. 2	75	2 402	2 478	2 553	2 628
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	47	1 699	1 747	1 795	1 842
Niv. C					
échel. 1	56	1 795	1 851	1 906	1 962
échel. 2	60	1 911	1 970	2 030	2 089
échel. 3	63	2 028	2 090	2 153	2 216
Niv. D					
échel. 1	62	2 140	2 203	2 265	2 328
échel. 2	66	2 257	2 323	2 389	2 454
Niv. AM					
échel. 1	71	2 549	2 619	2 690	2 761
échel. 2	75	2 704	2 779	2 855	2 930
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	47	1 888	1 936	1 984
Niv. C				
échel. 1	56	2 020	2 076	2 132
échel. 2	60	2 149	2 209	2 269
échel. 3	63	2 279	2 341	2 404
Niv. D				
échel. 1	62	2 390	2 453	2 515
échel. 2	66	2 520	2 586	2 652
Niv. AM				
échel. 1	71	2 832	2 902	2 973
échel. 2	75	3 005	3 081	3 156
* Écart moyen entre colonnes				

Salaire brut mensuels salariés des établissements portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche à compter du 1^{er} mai 2015

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancien- té	après 6 ans d'ancien- té	après 9 ans d'ancien- té
Niv. A					
Niv. B	50	1 566	1 616	1 666	1 716
Niv. C					
échel. 1	58	1 581	1 640	1 698	1 756
échel. 2	61	1 604	1 666	1 727	1 788
échel. 3	65	1 644	1 706	1 769	1 829
Niv. D					
échel. 1	68	1 682	1 751	1 819	1 887
échel. 2	69	1 723	1 792	1 860	1 930
Niv. AM					
échel. 1	97	1 801	1 898	1 995	2 091
échel. 2	119	2 115	2 234	2 355	2 474
échel. 3	140	2 163	2 303	2 443	2 583
Cadres					
échel. 1	240	2 705	2 944	3 184	3 426
échel. 2	245	3 154	3 399	3 645	3 890
échel. 3	271	3 513	3 782	4 053	4 325
échel. 4		4 867			

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
Niv. A					
Niv. B	50	1 765	1 815	1 865	1 915
Niv. C					
échel. 1	58	1 815	1 874	1 933	1 992
échel. 2	61	1 850	1 909	1 971	2 032
échel. 3	65	1 892	1 954	2 015	2 085
Niv. D					
échel. 1	68	1 955	2 024	2 091	2 160
échel. 2	69	1 999	2 068	2 136	2 206
Niv. AM					
échel. 1	97	2 187	2 305	2 405	2 512
échel. 2	119	2 593	2 713	2 832	2 951
échel. 3	140	2 723	2 863	3 003	3 143
Cadres					

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
échel. 1	240	3 666	3 905	4 147	4 387
échel. 2	245	4 135	4 383	4 628	4 873
échel. 3	271	4 595	4 865	5 136	5 407
échel. 4					

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	50	1 963	2 013	2 063
Niv. C				
échel. 1	58	2 049	2 107	2 166
échel. 2	61	2 094	2 155	2 216
échel. 3	65	2 160	2 228	2 293
Niv. D				
échel. 1	68	2 228	2 297	2 365
échel. 2	69	2 274	2 342	2 411
Niv. AM				
échel. 1	97	2 576	2 671	2 768
échel. 2	119	3 072	3 190	3 309
échel. 3	140	3 284	3 422	3 562
Cadres				
échel. 1	240	4 626	4 867	5 107
échel. 2	245	5 119	5 364	5 609
échel. 3	271	5 678	5 949	6 219
échel. 4				

Salaires bruts mensuels salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable aux salariés des ports de pêche du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2015

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	50	1 566	1 607	1 649	1 698
Niv. C					
échel. 1	58	1 581	1 631	1 681	1 738

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancien- té	après 6 ans d'ancien- té	après 9 ans d'ancien- té
échel 2	61	1 604	1 657	1 710	1 770
échel. 3	65	1 644	1 698	1 751	1 811
Niv. D					
échel. 1	68	1 682	1 742	1 801	1 868
échel. 2	69	1 723	1 782	1 842	1 910
Niv. AM					
échel. 1	97	1 801	1 888	1 975	2 071
échel. 2	119	2 115	2 223	2 331	2 448
échel. 3	140	2 163	2 291	2 419	2 557
Cadres					
échel. 1	240	2 704	2 928	3 152	3 391
échel. 2	245	3 154	3 381	3 609	3 851
échel. 3	271	3 513	3 763	4 013	4 282
échel. 4		4 867			

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
Niv. A					
Niv. B	50	1 747	1 796	1 846	1 896
Niv. C					
échel. 1	58	1 796	1 856	1 914	1 972
échel 2	61	1 831	1 890	1 952	2 012
échel. 3	65	1 872	1 935	1 996	2 064
Niv. D					
échel. 1	68	1 936	2 003	2 071	2 138
échel. 2	69	1 979	2 046	2 115	2 184
Niv. AM					
échel. 1	97	2 166	2 282	2 381	2 487
échel. 2	119	2 568	2 686	2 804	2 922
échel. 3	140	2 696	2 834	2 974	3 112
Cadres					
échel. 1	240	3 629	3 866	4 106	4 343
échel. 2	245	4 094	4 339	4 581	4 825
échel. 3	271	4 550	4 817	5 084	5 353
échel. 4					

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancien- neté	après 27 ans d'ancien- neté	après 30 ans d'ancien- neté
Niv. A				
Niv. B	50	1 944	1 994	2 044
Niv. C				
échel. 1	58	2 029	2 087	2 145
échel. 2	61	2 073	2 133	2 195
échel. 3	65	2 138	2 206	2 271
Niv. D				
échel. 1	68	2 206	2 273	2 342
échel. 2	69	2 251	2 319	2 388
Niv. AM				
échel. 1	97	2 550	2 645	2 742
échel. 2	119	3 041	3 158	3 278
échel. 3	140	3 251	3 388	3 529
Cadres				
échel. 1	240	4 580	4 819	5 061
échel. 2	245	5 068	5 310	5 557
échel. 3	271	5 621	5 889	6 162
échel. 4				

Avenant n° 5 du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai, applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit :

Article premier Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la Convention collective Nationale Unifiée Ports et Manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,6 % à compter du 1^{er} Janvier 2016.

Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1^{er} mai 2015, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant salarial n° 4 du 10 décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce est applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche».

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du Travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Article 2 Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} Janvier 2016.

Annexe - Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2016

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2016

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	30	1 473	1 496	1 525	1 555
Niv. C					
échel. 1	52	1 493	1 544	1 597	1 649
échel. 2	56	1 597	1 652	1 708	1 765
échel. 3	60	1 699	1 761	1 820	1 880
Niv. D					
échel. 1	63	1 793	1 857	1 918	1 982
échel. 2	67	1 898	1 964	2 032	2 098
Niv. AM					
échel. 1	76	2 148	2 223	2 299	2 374
échel. 2	81	2 286	2 367	2 448	2 528
Cadres					
échel. 1	81	2 286	2 367	2 448	2 528
échel. 2	89	2 536	2 626	2 715	2 804
échel. 3	108	3 058	3 166	3 275	3 382
* Ecart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	30	1 586	1 616	1 648	1 678
Niv. C					
échel. 1	52	1 701	1 753	1 807	1 859
échel. 2	56	1 820	1 877	1 933	1 989
échel. 3	60	1 941	1 999	2 059	2 119

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
Niv. D					
échel. 1	63	2 045	2 109	2 172	2 235
échel. 2	67	2 164	2 232	2 298	2 365
Niv. AM					
échel. 1	76	2 451	2 526	2 602	2 678
échel. 2	81	2 609	2 690	2 772	2 853
Cadres					
échel. 1	81	2 609	2 690	2 772	2 853
échel. 2	89	2 893	2 983	3 072	3 162
échel. 3	108	3 491	3 598	3 705	3 815
* Ecart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancien- neté	après 27 ans d'ancien- neté	après 30 ans d'ancien- neté
Niv. A				
Niv. B	30	1 708	1 738	1 768
Niv. C				
échel. 1	52	1 910	1 963	2 015
échel. 2	56	2 045	2 101	2 157
échel. 3	60	2 179	2 239	2 299
Niv. D				
échel. 1	63	2 298	2 362	2 424
échel. 2	67	2 432	2 499	2 565
Niv. AM				
échel. 1	76	2 752	2 829	2 904
échel. 2	81	2 932	3 014	3 095
Cadres				
échel. 1	81	2 932	3 014	3 095
échel. 2	89	3 251	3 341	3 430
échel. 3	108	3 922	4 029	4 137
* Écart moyen entre colonnes				

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2016

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	48	1 519	1 566	1 614	1 661
Niv. C					
échel. 1	57	1 579	1 636	1 691	1 748
échel. 2	60	1 683	1 743	1 803	1 863
échel. 3	63	1 788	1 852	1 913	1 976
Niv. D					
échel. 1	63	1 902	1 965	2 028	2 090
échel. 2	66	2 007	2 072	2 139	2 205
Niv. AM					
échel. 1	71	2 278	2 350	2 420	2 493
échel. 2	76	2 416	2 493	2 568	2 643
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	48	1 709	1 757	1 806	1 853
Niv. C					
échel. 1	57	1 806	1 862	1 918	1 974
échel. 2	60	1 923	1 982	2 042	2 102
échel. 3	63	2 040	2 103	2 166	2 230
Niv. D					
échel. 1	63	2 153	2 216	2 279	2 342
échel. 2	66	2 271	2 337	2 404	2 469
Niv. AM					
échel. 1	71	2 564	2 635	2 706	2 777
échel. 2	76	2 720	2 795	2 872	2 947
* Écart moyen entre colonnes					

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A				
Niv. B	48	1 900	1 948	1 996
Niv. C				
échel. 1	57	2 032	2 088	2 145
échel. 2	60	2 162	2 222	2 282
échel. 3	63	2 293	2 355	2 418
Niv. D				
échel. 1	63	2 405	2 467	2 530
échel. 2	66	2 536	2 602	2 668
Niv. AM				
échel. 1	71	2 849	2 920	2 991
échel. 2	76	3 023	3 099	3 175
* Écart moyen entre colonnes				

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2016 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté
Niv. A					
Niv. B	50	1 575	1 625	1 676	1 726
Niv. C					
échel. 1	59	1 591	1 650	1 708	1 767
échel. 2	62	1 614	1 676	1 737	1 798
échel. 3	65	1 654	1 717	1 779	1 840
Niv. D					
échel. 1	69	1 692	1 762	1 830	1 899
échel. 2	69	1 733	1 802	1 872	1 942
Niv. AM					
échel. 1	97	1 812	1 909	2 007	2 104
échel. 2	120	2 128	2 248	2 369	2 488
échel. 3	141	2 176	2 317	2 458	2 598
Cadres					
échel. 1	242	2 721	2 962	3 203	3 447

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancien- té	après 6 ans d'ancien- té	après 9 ans d'ancien- té
échel. 2	247	3 173	3 419	3 667	3 914
échel. 3	272	3 534	3 805	4 077	4 351
échel. 4		4 896			

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)			
		après 12 ans d'ancien- neté	après 15 ans d'ancien- neté	après 18 ans d'ancien- neté	après 21 ans d'ancien- neté
Niv. A					
Niv. B	50	1 775	1 825	1 876	1 926
Niv. C					
échel. 1	59	1 825	1 885	1 945	2 003
échel. 2	62	1 861	1 921	1 983	2 044
échel. 3	65	1 903	1 966	2 028	2 098
Niv. D					
échel. 1	69	1 967	2 036	2 104	2 173
échel. 2	69	2 011	2 080	2 149	2 219
Niv. AM					
échel. 1	97	2 200	2 319	2 419	2 527
échel. 2	120	2 609	2 729	2 849	2 969
échel. 3	141	2 740	2 880	3 021	3 162
Cadres					
échel. 1	242	3 688	3 928	4 171	4 413
échel. 2	247	4 160	4 409	4 655	4 902
échel. 3	272	4 623	4 894	5 166	5 440
échel. 4					

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancien- neté	après 27 ans d'ancien- neté	après 30 ans d'ancien- neté
Niv. A				
Niv. B	50	1 975	2 025	2 076
Niv. C				
échel. 1	59	2 061	2 120	2 179
échel. 2	62	2 106	2 168	2 229
échel. 3	65	2 173	2 241	2 307
Niv. D				

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)		
		après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
échel. 1	69	2 241	2 310	2 379
échel. 2	69	2 287	2 356	2 426
Niv. AM				
échel. 1	97	2 591	2 687	2 785
échel. 2	120	3 091	3 209	3 329
échel. 3	141	3 303	3 443	3 583
Cadres				
échel. 1	242	4 654	4 896	5 138
échel. 2	247	5 150	5 396	5 643
échel. 3	272	5 712	5 984	6 257
échel. 4				

Avenant n° 6 du 16 février 2017

[Étendu par arr. 14 sept. 2017, JO 26 sept., applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Article premier Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la Convention collective Nationale Unifiée Ports et Manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,9 % à compter du 1^{er} Janvier 2017.

Il est par ailleurs rappelé que depuis le 1^{er} Mai 2015, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant salarial n° 4 du 10 Décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce est applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité «Pêche».

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du Travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Article 2 Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} Janvier 2017.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2017 :

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2017

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	30	1 486	1 509	1 539	1 569	1 601	1 630	1 663	1 693	1 724	1 754	1 783
Niv. C												
échel. 1	53	1 506	1 558	1 611	1 664	1 716	1 769	1 823	1 876	1 928	1 980	2 033
échel. 2	57	1 611	1 667	1 724	1 780	1 836	1 894	1 950	2 007	2 064	2 119	2 176
échel. 3	61	1 714	1 776	1 836	1 897	1 958	2 017	2 078	2 138	2 199	2 260	2 319
Niv. D												
échel. 1	64	1 809	1 874	1 936	2 000	2 064	2 128	2 192	2 255	2 318	2 383	2 446
échel. 2	67	1 915	1 981	2 050	2 116	2 183	2 252	2 318	2 386	2 453	2 521	2 588
Niv. AM												
échel. 1	76	2 167	2 243	2 319	2 396	2 473	2 549	2 625	2 702	2 777	2 854	2 930
échel. 2	82	2 306	2 388	2 470	2 551	2 632	2 714	2 796	2 879	2 959	3 041	3 123
CADRES												
échel. 1	82	2 306	2 388	2 470	2 551	2 632	2 714	2 796	2 879	2 959	3 041	3 123
échel. 2	90	2 559	2 649	2 740	2 829	2 919	3 010	3 100	3 190	3 281	3 371	3 461
échel. 3	109	3 086	3 194	3 304	3 413	3 522	3 631	3 738	3 849	3 958	4 065	4 174

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2017

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	48	1 532	1 580	1 628	1 676	1 725	1 773	1 822	1 869	1 917	1 966	2 014
Niv. C												
échel. 1	57	1 594	1 651	1 707	1 764	1 822	1 879	1 935	1 992	2 050	2 107	2 164
échel. 2	60	1 698	1 758	1 820	1 880	1 940	1 999	2 061	2 121	2 181	2 242	2 303
échel. 3	64	1 804	1 868	1 931	1 994	2 059	2 122	2 185	2 250	2 313	2 377	2 440
Niv. D												
échel. 1	63	1 919	1 982	2 046	2 109	2 173	2 236	2 299	2 363	2 426	2 490	2 553
échel. 2	67	2 025	2 090	2 158	2 224	2 291	2 358	2 425	2 491	2 558	2 625	2 692
Niv. AM												
échel. 1	72	2 298	2 371	2 442	2 515	2 587	2 659	2 731	2 802	2 874	2 946	3 018
échel. 2	77	2 438	2 515	2 591	2 667	2 744	2 820	2 898	2 974	3 050	3 127	3 203

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2017 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de

pêche

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	50	1 589	1 640	1 691	1 741	1 791	1 842	1 893	1 943	1 993	2 044	2 094
Niv. C												
échel. 1	59	1 605	1 664	1 724	1 783	1 842	1 902	1 962	2 022	2 080	2 139	2 198
échel. 2	62	1 628	1 691	1 753	1 814	1 878	1 938	2 000	2 063	2 125	2 187	2 250
échel. 3	66	1 669	1 732	1 795	1 857	1 920	1 983	2 046	2 117	2 193	2 261	2 327
Niv. D												
échel. 1	69	1 708	1 777	1 846	1 916	1 985	2 054	2 123	2 193	2 261	2 331	2 400
échel. 2	70	1 749	1 819	1 888	1 959	2 029	2 099	2 168	2 239	2 308	2 378	2 448
Niv. AM												
échel. 1	98	1 828	1 926	2 025	2 123	2 220	2 340	2 441	2 550	2 614	2 712	2 810
échel. 2	121	2 147	2 268	2 390	2 511	2 632	2 754	2 874	2 996	3 118	3 238	3 359
échel. 3	142	2 196	2 337	2 480	2 622	2 764	2 906	3 049	3 190	3 333	3 473	3 615
CADRES												
échel. 1	244	2 745	2 988	3 231	3 478	3 721	3 964	4 209	4 453	4 696	4 940	5 184
échel. 2	249	3 202	3 450	3 700	3 949	4 197	4 449	4 697	4 947	5 196	5 444	5 693
échel. 3	275	3 565	3 839	4 114	4 390	4 664	4 938	5 213	5 489	5 763	6 038	6 313
échel. 4		4 940										

Avenant n° 9 du 16 janvier 2018

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article premier
Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la Convention collective Nationale Unifiée Ports et Manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1^{er} Janvier 2018.

Article 2
Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du Travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise ou d'établissements, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale Hommes/Femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

Article 3
Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} Janvier 2018.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2018 :

Salaires brut mensuels (autres salariés) : Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie

de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2018

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	30	1 505	1 528	1 558	1 589	1 621	1 650	1 684	1 714	1 746	1 776	1 805
Niv. C												
échel. 1	53	1 525	1 577	1 631	1 685	1 737	1 791	1 846	1 899	1 952	2 005	2 058
échel. 2	57	1 631	1 688	1 746	1 802	1 859	1 918	1 974	2 032	2 090	2 145	2 203
échel. 3	61	1 735	1 798	1 859	1 921	1 982	2 042	2 104	2 165	2 226	2 288	2 348
Niv. D												
échel. 1	65	1 832	1 897	1 960	2 025	2 090	2 155	2 219	2 283	2 347	2 413	2 477
échel. 2	68	1 939	2 006	2 076	2 142	2 210	2 280	2 347	2 416	2 484	2 553	2 620
Niv. AM												
échel. 1	77	2 194	2 271	2 348	2 426	2 504	2 581	2 658	2 736	2 812	2 890	2 967
échel. 2	83	2 335	2 418	2 501	2 583	2 665	2 748	2 831	2 915	2 996	3 079	3 162
CADRES												
échel. 1	83	2 335	2 418	2 501	2 583	2 665	2 748	2 831	2 915	2 996	3 079	3 162
échel. 2	91	2 591	2 682	2 774	2 864	2 955	3 048	3 139	3 230	3 322	3 413	3 504
échel. 3	110	3 125	3 234	3 345	3 456	3 566	3 676	3 785	3 897	4 007	4 116	4 226

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker) :

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2018

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	49	1 551	1 600	1 648	1 697	1 747	1 795	1 845	1 892	1 941	1 991	2 039
Niv. C												
échel. 1	58	1 614	1 672	1 728	1 786	1 845	1 902	1 959	2 017	2 076	2 133	2 191
échel. 2	61	1 719	1 780	1 843	1 904	1 964	2 024	2 087	2 148	2 208	2 270	2 332
échel. 3	64	1 827	1 891	1 955	2 019	2 085	2 149	2 212	2 278	2 342	2 407	2 471
Niv. D												
échel. 1	64	1 943	2 007	2 072	2 135	2 200	2 264	2 328	2 393	2 456	2 521	2 585
échel. 2	68	2 050	2 116	2 185	2 252	2 320	2 387	2 455	2 522	2 590	2 658	2 726
Niv. AM												
échel. 1	73	2 327	2 401	2 473	2 546	2 619	2 692	2 765	2 837	2 910	2 983	3 056
échel. 2	78	2 468	2 546	2 623	2 700	2 778	2 855	2 934	3 011	3 088	3 166	3 243

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires : Grille applicable à compter du 1^{er} janvier

2018 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2018 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	51	1 609	1 661	1 712	1 763	1 813	1 865	1 917	1 967	2 018	2 070	2 120
Niv. C												
échel. 1	60	1 625	1 685	1 746	1 805	1 865	1 926	1 987	2 047	2 106	2 166	2 225
échel. 2	63	1 648	1 712	1 775	1 837	1 901	1 962	2 025	2 089	2 152	2 214	2 278
échel. 3	67	1 690	1 754	1 817	1 880	1 944	2 008	2 072	2 143	2 220	2 289	2 356
Niv. D												
échel. 1	70	1 729	1 799	1 869	1 940	2 010	2 080	2 150	2 220	2 289	2 360	2 430
échel. 2	71	1 771	1 842	1 912	1 983	2 054	2 125	2 195	2 267	2 337	2 408	2 479
Niv. AM												
échel. 1	99	1 851	1 950	2 050	2 150	2 248	2 369	2 472	2 582	2 647	2 746	2 845
échel. 2	123	2 174	2 296	2 420	2 542	2 665	2 788	2 910	3 033	3 157	3 278	3 401
échel. 3	144	2 223	2 366	2 511	2 655	2 799	2 942	3 087	3 230	3 375	3 516	3 660
CADRES												
échel. 1	247	2 779	3 025	3 271	3 521	3 768	4 014	4 262	4 509	4 755	5 002	5 249
échel. 2	252	3 242	3 493	3 746	3 998	4 249	4 505	4 756	5 009	5 261	5 512	5 764
échel. 3	278	3 610	3 887	4 165	4 445	4 722	5 000	5 278	5 558	5 835	6 113	6 392
échel. 4		5 002										

Avenant n° 11 du 11 décembre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit :

Article premier
Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 2 % à compter du 1^{er} Janvier 2019.

Article 2
Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3
Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du Travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

Article 4
Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019.

Annexe : Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er}

Janvier 2019

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2019

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	31	1 535	1 558	1 589	1 620	1 653	1 683	1 717	1 748	1 780	1 811	1 841
Niv. C												
échel. 1	54	1 555	1 609	1 664	1 718	1 772	1 827	1 883	1 937	1 991	2 045	2 100
échel. 2	58	1 664	1 722	1 780	1 838	1 896	1 956	2 014	2 073	2 132	2 188	2 247
échel. 3	62	1 770	1 834	1 896	1 959	2 022	2 083	2 146	2 208	2 271	2 334	2 395
Niv. D												
échel. 1	66	1 868	1 935	1 999	2 066	2 132	2 198	2 264	2 329	2 394	2 461	2 526
échel. 2	70	1 978	2 046	2 117	2 185	2 254	2 326	2 394	2 464	2 533	2 604	2 673
Niv. AM												
échel. 1	79	2 238	2 316	2 395	2 474	2 554	2 632	2 711	2 790	2 868	2 947	3 026
échel. 2	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141	3 225
CADRES												
échel. 1	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141	3 225
échel. 2	93	2 643	2 736	2 830	2 922	3 015	3 109	3 202	3 294	3 388	3 481	3 574
échel. 3	112	3 187	3 299	3 412	3 525	3 637	3 750	3 860	3 975	4 088	4 198	4 311

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	50	1 582	1 632	1 681	1 731	1 781	1 831	1 882	1 930	1 980	2 030	2 080
Niv. C												
échel. 1	59	1 646	1 705	1 763	1 822	1 882	1 941	1 998	2 057	2 117	2 176	2 235
échel. 2	62	1 754	1 816	1 880	1 942	2 004	2 064	2 128	2 190	2 252	2 315	2 378
échel. 3	66	1 863	1 929	1 994	2 059	2 126	2 191	2 257	2 324	2 389	2 455	2 520
Niv. D												
échel. 1	65	1 982	2 047	2 113	2 178	2 244	2 309	2 374	2 440	2 505	2 572	2 637
échel. 2	69	2 091	2 158	2 229	2 297	2 366	2 435	2 504	2 573	2 642	2 711	2 780
Niv. AM												
échel. 1	74	2 373	2 449	2 522	2 597	2 672	2 746	2 820	2 894	2 968	3 042	3 117
échel. 2	79	2 518	2 597	2 676	2 754	2 834	2 912	2 993	3 071	3 150	3 229	3 308

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	52	1 641	1 694	1 746	1 798	1 850	1 902	1 955	2 007	2 058	2 111	2 163
Niv. C												
échel. 1	61	1 658	1 718	1 780	1 841	1 902	1 964	2 026	2 088	2 148	2 209	2 270
échel. 2	64	1 681	1 746	1 810	1 873	1 940	2 001	2 066	2 131	2 195	2 259	2 324
échel. 3	68	1 724	1 789	1 854	1 918	1 983	2 048	2 113	2 186	2 265	2 335	2 403
Niv. D												
échel. 1	71	1 764	1 835	1 906	1 979	2 050	2 121	2 193	2 265	2 335	2 407	2 479
échel. 2	72	1 806	1 879	1 950	2 023	2 095	2 168	2 239	2 312	2 384	2 456	2 528
Niv. AM												
échel. 1	101	1 888	1 989	2 091	2 193	2 293	2 417	2 521	2 634	2 700	2 801	2 902
échel. 2	125	2 217	2 342	2 468	2 593	2 718	2 844	2 968	3 094	3 220	3 344	3 469
échel. 3	147	2 268	2 414	2 561	2 708	2 855	3 001	3 149	3 294	3 442	3 587	3 733
CADRES												
échel. 1	252	2 835	3 086	3 337	3 592	3 843	4 094	4 347	4 599	4 850	5 102	5 354
échel. 2	257	3 307	3 563	3 821	4 078	4 334	4 595	4 851	5 109	5 366	5 622	5 879
échel. 3	284	3 682	3 965	4 249	4 534	4 817	5 100	5 384	5 669	5 952	6 236	6 520
échel. 4		5 102										

Avenant n° 12 du 30 juin 2020

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2021, 10 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;
FGTE CFDT Ports dock.
il est convenu ce qui suit :

Article premier
Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1^{er} Janvier 2020.

Article 2
Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3
Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises de manutention et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à mener à leur terme les négociations engagées fin 2019 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à conclure un accord de branche d'ici la fin du troisième trimestre 2020.

Article 4
Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.
Il est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2020.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée "Ports et Manutention" assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	31	1 554	1 578	1 609	1 641	1 674	1 704	1 739	1 770	1 803	1 834	1 864
Niv. C												
échel. 1	55	1 575	1 629	1 685	1 740	1 794	1 850	1 906	1 962	2 016	2 070	2 126
échel. 2	59	1 685	1 743	1 803	1 861	1 920	1 980	2 039	2 099	2 158	2 216	2 275
échel. 3	63	1 792	1 857	1 920	1 984	2 047	2 109	2 173	2 236	2 299	2 363	2 425
Niv. D												
échel. 1	67	1 892	1 960	2 024	2 091	2 158	2 225	2 292	2 358	2 424	2 492	2 558
échel. 2	70	2 002	2 071	2 144	2 213	2 283	2 355	2 424	2 495	2 565	2 636	2 706
Niv. AM												
échel. 1	80	2 266	2 345	2 425	2 505	2 586	2 665	2 745	2 825	2 904	2 984	3 064
échel. 2	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180	3 266
CADRES												
échel. 1	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180	3 266
échel. 2	94	2 676	2 770	2 865	2 958	3 052	3 147	3 242	3 336	3 431	3 525	3 619
échel. 3	114	3 227	3 340	3 455	3 569	3 683	3 797	3 909	4 025	4 139	4 251	4 365

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée "Ports et Manutention" assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	50	1 602	1 652	1 702	1 753	1 804	1 854	1 905	1 954	2 005	2 056	2 106
Niv. C												
échel. 1	60	1 667	1 726	1 785	1 845	1 905	1 965	2 023	2 083	2 144	2 203	2 263
échel. 2	63	1 776	1 838	1 903	1 966	2 029	2 090	2 155	2 218	2 281	2 344	2 408
échel. 3	67	1 886	1 953	2 019	2 085	2 153	2 219	2 285	2 353	2 419	2 486	2 551
Niv. D												
échel. 1	66	2 007	2 072	2 139	2 205	2 272	2 338	2 404	2 471	2 537	2 604	2 670
échel. 2	70	2 117	2 185	2 257	2 326	2 396	2 466	2 536	2 605	2 675	2 745	2 815
Niv. AM												
échel. 1	75	2 403	2 479	2 554	2 630	2 705	2 780	2 856	2 930	3 005	3 081	3 156
échel. 2	80	2 549	2 630	2 709	2 789	2 869	2 949	3 030	3 110	3 189	3 270	3 349

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Etablissements Portuaires

CCN unifiée "Ports et Manutention"

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	31	1 568	1 592	1 624	1 655	1 689	1 720	1 755	1 786	1 819	1 851	1 881
Niv. C												
échel. 1	56	1 589	1 644	1 700	1 756	1 811	1 866	1 923	1 979	2 034	2 089	2 145
échel. 2	60	1 700	1 759	1 819	1 878	1 937	1 998	2 057	2 118	2 178	2 236	2 296
échel. 3	64	1 808	1 874	1 937	2 001	2 066	2 128	2 192	2 256	2 320	2 384	2 447
Niv. D												
échel. 1	67	1 909	1 977	2 043	2 110	2 178	2 245	2 313	2 379	2 446	2 514	2 581
échel. 2	71	2 020	2 090	2 163	2 233	2 303	2 376	2 446	2 517	2 588	2 660	2 731
Niv. AM												
échel. 1	81	2 286	2 367	2 447	2 528	2 609	2 689	2 770	2 851	2 930	3 011	3 091
échel. 2	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
CADRES												
échel. 1	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
échel. 2	95	2 700	2 795	2 891	2 985	3 080	3 176	3 271	3 366	3 462	3 557	3 652
échel. 3	115	3 256	3 370	3 486	3 601	3 716	3 831	3 944	4 061	4 176	4 289	4 404

* Ecart moyen entre colonnes

Avenant n° 13 du 9 mars 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 15 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF ;

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;
CFE CGC.
il est convenu ce qui suit :

Article premier **Revalorisation des grilles**

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,90 % à compter du 1^{er} Janvier 2021.

Article 2 **Aménagement des grilles conventionnelles**

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3 **Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du Travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Application de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2021.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2021

Salaires brut mensuels (autres salariés) : Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie

de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2021

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		ans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	31	1 568	1 592	1 624	1 655	1 689	1 720	1 755	1 786	1 819	1 851	1 881
Niv. C												
échel. 1	56	1 589	1 644	1 700	1 756	1 811	1 866	1 923	1 979	2 034	2 089	2 145
échel. 2	60	1 700	1 759	1 819	1 878	1 937	1 998	2 057	2 118	2 178	2 236	2 296
échel. 3	64	1 808	1 874	1 937	2 001	2 066	2 128	2 192	2 256	2 320	2 384	2 447
Niv. D												
échel. 1	67	1 909	1 977	2 043	2 110	2 178	2 245	2 313	2 379	2 446	2 514	2 581
échel. 2	71	2 020	2 090	2 163	2 233	2 303	2 376	2 446	2 517	2 588	2 660	2 731
Niv. AM												
échel. 1	81	2 286	2 367	2 447	2 528	2 609	2 689	2 770	2 851	2 930	3 011	3 091
échel. 2	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
CADRES												
échel. 1	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
échel. 2	95	2 700	2 795	2 891	2 985	3 080	3 176	3 271	3 366	3 462	3 557	3 652
échel. 3	115	3 256	3 370	3 486	3 601	3 716	3 831	3 944	4 061	4 176	4 289	4 404

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker) :

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2021

NON CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	51	1 616	1 667	1 718	1 768	1 820	1 871	1 922	1 972	2 023	2 074	2 125
Niv. C												
échel. 1	60	1 682	1 742	1 801	1 861	1 922	1 982	2 042	2 102	2 163	2 223	2 283
échel. 2	64	1 792	1 855	1 920	1 984	2 047	2 109	2 174	2 238	2 301	2 365	2 430
échel. 3	67	1 903	1 971	2 037	2 104	2 172	2 239	2 305	2 374	2 440	2 508	2 574
Niv. D												
échel. 1	67	2 025	2 091	2 159	2 225	2 293	2 359	2 426	2 493	2 560	2 627	2 694
échel. 2	70	2 137	2 205	2 277	2 346	2 417	2 488	2 559	2 628	2 699	2 770	2 840
Niv. AM												
échel. 1	76	2 425	2 502	2 576	2 654	2 729	2 805	2 881	2 956	3 032	3 108	3 184
échel. 2	81	2 572	2 654	2 734	2 814	2 895	2 975	3 058	3 138	3 218	3 299	3 379

* Ecart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires : CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2021 aux salarié des ports de commerce et à ceux des ports de

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	53	1 677	1 730	1 784	1 837	1 890	1 943	1 997	2 050	2 103	2 157	2 209
Niv. C												
échel. 1	63	1 693	1 756	1 819	1 881	1 943	2 007	2 070	2 133	2 195	2 257	2 319
échel. 2	66	1 718	1 784	1 850	1 914	1 981	2 045	2 110	2 177	2 242	2 307	2 374
échel. 3	69	1 761	1 827	1 894	1 959	2 026	2 092	2 159	2 224	2 291	2 356	2 425
Niv. D												
échel. 1	73	1 802	1 875	1 948	2 022	2 094	2 167	2 240	2 314	2 386	2 459	2 532
échel. 2	74	1 845	1 919	1 992	2 067	2 141	2 215	2 287	2 362	2 435	2 509	2 583
Niv. AM												
échel. 1	104	1 929	2 032	2 137	2 240	2 342	2 469	2 575	2 680	2 758	2 861	2 965
échel. 2	128	2 265	2 393	2 522	2 649	2 777	2 906	3 032	3 161	3 290	3 416	3 544
échel. 3	150	2 317	2 466	2 617	2 766	2 916	3 066	3 217	3 366	3 517	3 664	3 814
CADRES												
échel. 1	257	2 896	3 153	3 409	3 670	3 926	4 182	4 441	4 698	4 955	5 212	5 469
échel. 2	263	3 378	3 640	3 904	4 166	4 428	4 694	4 956	5 219	5 482	5 744	6 007
échel. 3	290	3 761	4 050	4 341	4 632	4 921	5 210	5 500	5 791	6 080	6 371	6 661
échel. 4		5 212										

5

Avenant n° 15 du 20 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT.

il est convenu ce qui suit :

Article premier **Revalorisation des grilles**

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 3 % à compter du 1^{er} Janvier 2022.

Article 2 **Aménagement des grilles conventionnelles**

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3 **Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du Travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de son objet, le présent avenant n'appelle pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il est applicable.

Article 5 **Application de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2022.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} Janvier 2022

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2022

Non cadres		Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		sans an- cienneté	après 3 ans d'an- cienneté	après 6 ans d'an- cienneté	après 9 ans d'an- cienneté	après 12 ans d'an- cienneté	après 15 ans d'an- cienneté	après 18 ans d'an- cienneté	après s 21 ans d'an- cienn- té	après s 24 ans d'an- cienn- té	après s 27 ans d'an- cienn- té	après s 30 ans d'an- cienn- té
Niv. A												
Niv. B	32	1 615	1 640	1 672	1 705	1 740	1 771	1 807	1 840	1 874	1 906	1 938
Niv. C												
échel. 1	57	1 637	1 693	1 751	1 808	1 865	1 922	1 981	2 039	2 095	2 152	2 209
échel. 2	61	1 751	1 812	1 874	1 934	1 995	2 058	2 119	2 181	2 243	2 303	2 365
échel. 3	66	1 863	1 930	1 995	2 062	2 128	2 192	2 258	2 323	2 390	2 456	2 520
Niv. D												
échel. 1	69	1 966	2 037	2 104	2 173	2 243	2 313	2 382	2 451	2 519	2 590	2 658
échel. 2	73	2 081	2 153	2 228	2 300	2 372	2 447	2 519	2 593	2 666	2 740	2 812
Niv. AM												
échel. 1	83	2 355	2 438	2 520	2 604	2 687	2 770	2 853	2 936	3 018	3 102	3 184
échel. 2	89	2 506	2 595	2 684	2 772	2 860	2 949	3 038	3 129	3 216	3 305	3 394
Cadres												
échel. 1	89	2 506	2 595	2 684	2 772	2 860	2 949	3 038	3 129	3 216	3 305	3 394
échel. 2	98	2 781	2 879	2 978	3 074	3 172	3 271	3 369	3 467	3 566	3 663	3 761
échel. 3	118	3 354	3 471	3 591	3 709	3 827	3 946	4 062	4 183	4 301	4 418	4 536

* Écart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	52	1 665	1 717	1 769	1 821	1 875	1 927	1 980	2 031	2 083	2 136	2 189
Niv. C												
échel. 1	62	1 732	1 794	1 855	1 917	1 980	2 042	2 103	2 165	2 228	2 290	2 352
échel. 2	66	1 845	1 910	1 978	2 043	2 108	2 172	2 240	2 305	2 370	2 436	2 503
échel. 3	69	1 960	2 030	2 098	2 167	2 238	2 306	2 374	2 445	2 514	2 583	2 652
Niv. D												
échel. 1	69	2 085	2 154	2 223	2 292	2 361	2 430	2 498	2 568	2 636	2 706	2 774
échel. 2	72	2 201	2 271	2 345	2 417	2 490	2 562	2 635	2 707	2 780	2 853	2 925
Niv. AM												
échel. 1	78	2 497	2 577	2 654	2 733	2 811	2 890	2 968	3 045	3 123	3 201	3 280
échel. 2	83	2 649	2 733	2 816	2 898	2 982	3 065	3 149	3 232	3 315	3 398	3 481

* Écart moyen entre colonnes

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires : CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	55	1 727	1 782	1 838	1 892	1 946	2 002	2 057	2 112	2 166	2 221	2 276
Niv. C												

	pas moyen d'ancien- neté entre 0 et 30 ans	Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		sans an- cienneté	après 3 ans d'an- cienneté	après 6 ans d'an- cienneté	après 9 ans d'an- cienneté	après 12 ans d'an- cienneté	après 15 ans d'an- cienneté	après 18 ans d'an- cienneté	après 21 ans d'an- cienneté	après 24 ans d'an- cienneté	après 27 ans d'an- cienneté	après 30 ans d'an- cienneté
échel. 1	64	1 744	1 808	1 874	1 938	2 002	2 067	2 132	2 197	2 260	2 324	2 389
échel. 2	68	1 769	1 838	1 905	1 971	2 041	2 106	2 173	2 242	2 309	2 377	2 445
échel. 3	72	1 814	1 882	1 951	2 018	2 087	2 155	2 223	2 301	2 383	2 457	2 529
Niv. D												
échel. 1	75	1 856	1 931	2 006	2 082	2 157	2 232	2 307	2 383	2 457	2 533	2 608
échel. 2	76	1 901	1 977	2 052	2 129	2 205	2 281	2 356	2 433	2 508	2 584	2 660
Niv. AM												
échel. 1	107	1 987	2 093	2 201	2 307	2 413	2 543	2 653	2 771	2 841	2 947	3 054
échel. 2	132	2 333	2 465	2 597	2 729	2 860	2 993	3 123	3 256	3 388	3 519	3 650
échel. 3	154	2 386	2 540	2 695	2 849	3 004	3 158	3 313	3 467	3 622	3 774	3 929
Cadres												
échel. 1	265	2 983	3 247	3 511	3 780	4 044	4 308	4 574	4 839	5 103	5 368	5 634
échel. 2	271	3 480	3 749	4 021	4 291	4 561	4 835	5 104	5 376	5 647	5 916	6 187
échel. 3	299	3 874	4 172	4 471	4 771	5 068	5 366	5 665	5 965	6 263	6 562	6 860
échel. 4		5 368										

Avenant n° 16 du 27 octobre 2022

[Étendu par arr. 21 fév. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD-CGT ;

FGTE-CFDT ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article premier Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 6,25 % à compter du 1^{er} novembre 2022, à

l'exception du seul niveau B de la grille Manutention «Autres salariés» revalorisé à hauteur de 6,50 %, quelle que soit l'ancienneté, à compter de la même date.

Article 2

Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3

Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du Travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} novembre 2022.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} novembre 2022

Salaires brut mensuels (autres salariés) : Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Novembre 2022

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	sans an- cien- neté	après 3 ans d'an- cien- neté	après 6 ans d'an- cien- neté	après 9 ans d'an- cien- neté	après 12 ans d'an- cien- neté	après 15 ans d'an- cien- neté	après 18 ans d'an- cien- neté	après 21 ans d'an- cien- neté	après 24 ans d'an- cien- neté	après 27 ans d'an- cien- neté	après 30 ans d'an- cien- neté
Niv. A											
Niv. B	1 720	1 746	1 781	1 816	1 853	1 886	1 925	1 959	1 995	2 030	2 064
Niv. C											

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	sans an-cien-neté	après 3 ans d'an-cien-neté	après 6 ans d'an-cien-neté	après 9 ans d'an-cien-neté	après 12 ans d'an-cien-neté	après 15 ans d'an-cien-neté	après 18 ans d'an-cien-neté	après 21 ans d'an-cien-neté	après 24 ans d'an-cien-neté	après 27 ans d'an-cien-neté	après 30 ans d'an-cien-neté
échel. 1	1 739	1 799	1 860	1 921	1 981	2 043	2 105	2 166	2 226	2 286	2 347
échel. 2	1 860	1 925	1 991	2 055	2 120	2 187	2 252	2 317	2 383	2 447	2 513
échel. 3	1 979	2 051	2 120	2 190	2 261	2 329	2 399	2 469	2 539	2 609	2 678
Niv. D											
échel. 1	2 089	2 164	2 235	2 309	2 383	2 457	2 531	2 604	2 676	2 752	2 824
échel. 2	2 211	2 287	2 367	2 443	2 521	2 600	2 676	2 755	2 832	2 911	2 988
Niv. AM											
échel. 1	2 502	2 590	2 678	2 767	2 855	2 943	3 031	3 120	3 206	3 295	3 383
échel. 2	2 663	2 757	2 852	2 945	3 039	3 134	3 228	3 324	3 417	3 511	3 606
Cadres											
échel. 1	2 663	2 757	2 852	2 945	3 039	3 134	3 228	3 324	3 417	3 511	3 606
échel. 2	2 955	3 059	3 164	3 266	3 370	3 475	3 579	3 683	3 788	3 892	3 996
échel. 3	3 563	3 688	3 815	3 941	4 067	4 193	4 316	4 444	4 570	4 694	4 819

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker) :

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Novembre 2022

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	sans an-cien-neté	après 3 ans d'an-cien-neté	après 6 ans d'an-cien-neté	après 9 ans d'an-cien-neté	après 12 ans d'an-cien-neté	après 15 ans d'an-cien-neté	après 18 ans d'an-cien-neté	après 21 ans d'an-cien-neté	après 24 ans d'an-cien-neté	après 27 ans d'an-cien-neté	après 30 ans d'an-cien-neté	
Niv. A												
Niv. B	1 769	1 824	1 880	1 935	1 992	2 047	2 104	2 158	2 213	2 270	2 325	
Niv. C												
échel. 1	1 841	1 906	1 971	2 037	2 104	2 170	2 234	2 300	2 367	2 433	2 499	
échel. 2	1 961	2 030	2 101	2 171	2 240	2 308	2 380	2 449	2 518	2 589	2 659	
échel. 3	2 083	2 157	2 230	2 302	2 377	2 450	2 523	2 598	2 671	2 745	2 817	
Niv. D												
échel. 1	2 216	2 289	2 362	2 435	2 509	2 582	2 655	2 728	2 801	2 875	2 948	
échel. 2	2 338	2 413	2 492	2 568	2 645	2 723	2 800	2 876	2 954	3 031	3 108	
Niv. AM												
échel. 1	2 653	2 738	2 820	2 904	2 987	3 070	3 153	3 235	3 318	3 402	3 485	
échel. 2	2 815	2 904	2 992	3 079	3 168	3 256	3 346	3 434	3 522	3 611	3 698	

Grille applicable à compter du 1^{er} Novembre 2022 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
	sans an-cien-neté	après 3 ans d'an-cien-neté	après 6 ans d'an-cien-neté	après 9 ans d'an-cien-neté	après 12 ans d'an-cien-neté	après 15 ans d'an-cien-neté	après 18 ans d'an-cien-neté	après 21 ans d'an-cien-neté	après 24 ans d'an-cien-neté	après 27 ans d'an-cien-neté	après 30 ans d'an-cien-neté
Niv. A											
Niv. B	1 835	1 894	1 953	2 010	2 068	2 127	2 186	2 243	2 301	2 360	2 418
Niv. C											
échel. 1	1 853	1 921	1 991	2 059	2 127	2 196	2 265	2 335	2 402	2 470	2 538
échel. 2	1 880	1 953	2 024	2 095	2 168	2 238	2 309	2 382	2 454	2 525	2 598
échel. 3	1 927	2 000	2 073	2 144	2 217	2 290	2 362	2 444	2 532	2 611	2 687
Niv. D											
échel. 1	1 972	2 052	2 131	2 212	2 292	2 372	2 451	2 532	2 611	2 691	2 771
échel. 2	2 019	2 100	2 180	2 262	2 343	2 424	2 503	2 585	2 665	2 746	2 827
Niv. AM											
échel. 1	2 111	2 224	2 338	2 451	2 563	2 702	2 818	2 944	3 018	3 131	3 245
échel. 2	2 479	2 619	2 760	2 899	3 039	3 180	3 318	3 459	3 600	3 739	3 878
échel. 3	2 536	2 698	2 864	3 027	3 191	3 355	3 521	3 683	3 848	4 010	4 174
Cadres											
échel. 1	3 169	3 450	3 731	4 016	4 296	4 577	4 860	5 142	5 422	5 704	5 986
échel. 2	3 697	3 984	4 272	4 560	4 846	5 137	5 423	5 712	6 000	6 286	6 573
échel. 3	4 116	4 433	4 750	5 069	5 385	5 702	6 019	6 338	6 654	6 972	7 289
échel. 4	5 704										

Avenant n° 17 du 27 octobre 2023

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNPD CGT.

**Article premier
Revalorisation des grilles**

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des personnels des établissements portuaires et celle des Ouvriers dockers titulaires d'au moins deux CQP relevant de la filière exploitation de la manutention portuaire, ressortissant à la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), sont revalorisées d'un taux uniforme de 4,3 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) applicable à la catégorie «Autres Salariés» du compartiment Manutention est revalorisée sur la base d'un taux cible moyen de 4,3 % à compter du 1^{er} janvier 2024, aménagé selon des modalités spécifiques en fonction des Niveaux/Échelons (cf. grille annexée au présent accord).

Article 2

Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le Niveau B.

Article 3

Prolongement des pas d'ancienneté des grilles

À compter du 1^{er} janvier 2024, les grilles des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des salariés des établissements portuaires et des entreprises de manutention, ressortissant à la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), sont prolongées d'un pas supplémentaire d'ancienneté, portée à 33 ans.

Les SBMH correspondant à cette ancienneté maximale, calculés à partir de l'écart moyen entre les différents paliers d'ancienneté, figurent dans les grilles annexées au présent avenant.

Article 4

Recommandations en faveur de l'égalité salariale Hommes/Femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du Travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du Travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du Travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} janvier 2024

Salaires brut mensuels Salariés des Établissements Portuaires

CCN unifiée «Ports et Manutention»

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 aux salariés des ports de commerce et à ceux des

ports de pêche

	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	sans ancien- neté	après 3 ans d'an- cienne- té	après 6 ans d'an- cienne- té	après 9 ans d'an- cienne- té	après 12 ans d'an- cienne- té	après 15 ans d'an- cienne- té	après 18 ans d'an- cienne- té	après 21 ans d'an- cienne- té	après 24 ans d'an- cienne- té	après 27 ans d'an- cienne- té	après 30 ans d'an- cienne- té	après 33 ans d'an- cienne- té
Niv. A												
Niv. B	1 914	1 975	2 036	2 097	2 157	2 218	2 280	2 340	2 400	2 462	2 522	2 583
Niv. C												
échel. 1	1 933	2 004	2 076	2 147	2 218	2 291	2 363	2 435	2 505	2 576	2 647	2 718
échel. 2	1 961	2 036	2 111	2 185	2 262	2 334	2 409	2 484	2 559	2 634	2 710	2 785
échel. 3	2 010	2 086	2 162	2 236	2 312	2 388	2 464	2 549	2 641	2 723	2 802	2 882
Niv. D												
échel. 1	2 057	2 140	2 223	2 307	2 391	2 474	2 557	2 641	2 723	2 807	2 890	2 974
échel. 2	2 106	2 191	2 274	2 359	2 444	2 528	2 611	2 696	2 780	2 864	2 948	3 032
Niv. AM												
échel. 1	2 201	2 319	2 439	2 557	2 674	2 818	2 940	3 071	3 148	3 266	3 384	3 502
échel. 2	2 586	2 731	2 878	3 024	3 170	3 317	3 461	3 608	3 755	3 899	4 045	4 191
échel. 3	2 645	2 814	2 987	3 158	3 329	3 500	3 672	3 842	4 014	4 183	4 354	4 524
Cadres												
échel. 1	3 306	3 598	3 891	4 189	4 481	4 774	5 069	5 363	5 655	5 949	6 243	6 537
échel. 2	3 856	4 155	4 456	4 756	5 054	5 358	5 657	5 958	6 258	6 556	6 856	7 156
échel. 3	4 293	4 623	4 954	5 287	5 617	5 947	6 278	6 610	6 940	7 272	7 603	7 934
échel. 4	5 949											

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutention» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} Janvier 2024

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	sans ancien- neté	après 3 ans d'an- cienne- té	après 6 ans d'an- cienne- té	après 9 ans d'an- cienne- té	après 12 ans d'an- cienne- té	après 15 ans d'an- cienne- té	après 18 ans d'an- cienne- té	après 21 ans d'an- cienne- té	après 24 ans d'an- cienne- té	après 27 ans d'an- cienne- té	après 30 ans d'an- cienne- té	après 33 ans d'an- cienne- té
Niv. A												
Niv. B	1 828	1 856	1 893	1 930	1 970	2 005	2 046	2 083	2 121	2 158	2 194	2 230
Niv. C												
échel. 1	1 862	1 927	1 992	2 058	2 122	2 188	2 254	2 320	2 384	2 449	2 514	2 579
échel. 2	1 940	2 008	2 076	2 144	2 211	2 281	2 348	2 417	2 486	2 552	2 621	2 689
échel. 3	2 064	2 139	2 211	2 285	2 358	2 429	2 503	2 575	2 648	2 722	2 793	2 866
Niv. D												

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	sans ancien- neté	après 3 ans d'an- cienne- té	après 6 ans d'an- cienne- té	après 9 ans d'an- cienne- té	après 12 ans d'an- cienne- té	après 15 ans d'an- cienne- té	après 18 ans d'an- cienne- té	après 21 ans d'an- cienne- té	après 24 ans d'an- cienne- té	après 27 ans d'an- cienne- té	après 30 ans d'an- cienne- té	après 33 ans d'an- cienne- té
échel. 1	2 179	2 257	2 332	2 409	2 486	2 563	2 640	2 716	2 792	2 870	2 946	3 022
échel. 2	2 306	2 386	2 469	2 548	2 629	2 712	2 792	2 873	2 954	3 036	3 117	3 198
Niv. AM												
échel. 1	2 597	2 688	2 779	2 872	2 964	3 055	3 146	3 238	3 328	3 421	3 512	3 603
échel. 2	2 756	2 854	2 952	3 049	3 145	3 243	3 341	3 441	3 536	3 634	3 732	3 830
Cadres												
échel. 1	2 796	2 895	2 995	3 093	3 191	3 290	3 390	3 490	3 587	3 687	3 786	3 885
échel. 2	3 029	3 135	3 243	3 348	3 455	3 562	3 669	3 775	3 883	3 990	4 096	4 203
échel. 3	3 634	3 762	3 891	4 020	4 148	4 276	4 402	4 533	4 661	4 787	4 916	5 044

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille - CCN unifiée «Ports et Manutentions» assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter le 1^{er} Janvier 2024

Non cadres	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
	sans ancien- neté	après 3 ans d'an- cienne- té	après 6 ans d'an- cienne- té	après 9 ans d'an- cienne- té	après 12 ans d'an- cienne- té	après 15 ans d'an- cienne- té	après 18 ans d'an- cienne- té	après 21 ans d'an- cienne- té	après 24 ans d'an- cienne- té	après 27 ans d'an- cienne- té	après 30 ans d'an- cienne- té	après 33 ans d'an- cienne- té
Niv. A												
Niv. B	1 845	1 903	1 961	2 018	2 077	2 135	2 194	2 251	2 309	2 368	2 425	2 483
Niv. C												
échel. 1	1 920	1 988	2 056	2 124	2 194	2 263	2 330	2 399	2 469	2 537	2 606	2 675
échel. 2	2 045	2 117	2 192	2 264	2 336	2 407	2 482	2 554	2 627	2 700	2 773	2 846
échel. 3	2 173	2 250	2 325	2 401	2 480	2 556	2 631	2 710	2 786	2 863	2 938	3 015
Niv. D												
échel. 1	2 311	2 387	2 464	2 540	2 617	2 693	2 769	2 846	2 922	2 999	3 075	3 151
échel. 2	2 439	2 517	2 599	2 678	2 759	2 840	2 920	3 000	3 081	3 161	3 242	3 322
Niv. AM												
échel. 1	2 767	2 855	2 941	3 029	3 116	3 202	3 289	3 374	3 461	3 548	3 635	3 721
échel. 2	2 936	3 029	3 120	3 212	3 305	3 396	3 490	3 582	3 673	3 766	3 857	3 949

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires

Accord du 16 avril 2011

[Étendu par arr. 6 août 2012, 17 août, applicable 6 mois après sa signature]

(Voir également Accord du 5 juillet 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

Mod. par Accord 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 10 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Préambule

Les parties conviennent que le fait d'exercer un métier identifié dans la liste des métiers portuaires figurant à l'article 3 de l'accord conventionnel du 15 Mars 2011, justifie la mise en place de mesures complémentaires débouchant sur un aménagement de la fin de carrière, dès lors que ce métier est exercé sur une durée dépassant 18 années.

L'objet du présent accord est de fixer le périmètre des bénéficiaires dans le champ de la convention collective unifiée «Ports & Manutention», les conditions d'ouverture des droits et les modalités de financement de ce dispositif complémentaire d'aménagement de fin de carrière.

En outre, les parties reconnaissent que ce dispositif complémentaire de cessation anticipée d'activité s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 Juillet 2008 et complète de façon significative les dispositions sociales qui en découlent.

Article 1

Champ d'application - Bénéficiaires

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article premier de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention».

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

-
- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
 - les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire d'interprétation et des litiges de la convention collective nationale «Ports & Manutention» sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord sera précisé ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Dispositif général

Les parties signataires conviennent que le mécanisme d'aménagement de fin de carrière décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce dispositif se cumule avec les dispositions visées explicitement aux termes de l'accord conventionnel du... Février 2011 dans le respect des conditions d'ouverture des droits et des durées maximales d'anticipation visées aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 3

Conditions d'ouverture des droits

L'ensemble du dispositif décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées à l'article 1 du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier strictement portuaire ou une fonction identifiée dans la liste détaillée des métiers jointe en annexe ;
- faire état d'une ancienneté requise égale ou supérieure à 18 années exercées dans l'un des métiers entrant dans le périmètre défini ci-dessus de façon continue ou discontinue.

Article 4

Anticipation

(Voir également Accord du 5 juillet 2022)

À partir de 18 ans d'ancienneté minimale exercés dans un métier entrant dans le périmètre décrit à l'article premier ci-dessus, les bénéficiaires du présent dispositif ont droit à 12 mois d'anticipation complémentaire par rapport à l'âge légal de départ à la retraite qui leur est applicable.

Il est en effet rappelé que cet âge légal est susceptible d'être avancé aux termes du dispositif amiante (ACAATA) ou de celui prévu par l'article 79 de la loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites.

Au total, ce régime peut se cumuler avec tous les autres dispositifs existants, notamment avec les droits acquis au titre du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), mais également tout autre dispositif conventionnel mis en place.

Toutefois ce cumul global est limité à une durée maximale d'anticipation de 5 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite au titre des différents dispositifs

Article 5

Modalités de financement

(Voir également Accord du 5 juillet 2022)

Mod. par Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 10 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Afin d'assurer la viabilité économique du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent des modalités de financement suivantes :

1 Gestion du dispositif

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre seront confiées à [...] agissant comme conseil des partenaires sociaux auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente, la totalité des sommes correspondant à l'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire).

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

2 Contribution conjointe

(Avenant n° 2, 16 févr. 2017, étendu) Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière représente en moyenne 2,4 % de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des (2,3) % à la charge des entreprises et de «0,2 %» à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

3 Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion / exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche visé au § 1 du présent article.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des Caisses de Compensation des Congés Payés qui en assure le recouvrement, puis le reversement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche.

4 Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds de collecte du Dispositif Commun de Branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM/UPF prise en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

5 Cas particulier des ports concédés

Les parties signataires conviennent d'examiner l'impact de l'application du présent dispositif pour les ports concédés et les entreprises qui y sont implantées.

Article 6 Modalités d'indemnisation et revenu de remplacement

Les salariés bénéficiant du dispositif décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans ce régime et

sous réserve des possibilités de cumul avec les autres dispositifs existants dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord, une allocation venant en relais de l'allocation versée au titre de l'accord du... Février 2011.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à 65 % de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, et 50 % dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants-droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisations et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 Mars 1999 et par la circulaire DSS n° 607-2000 du 14 Décembre 2000.

Article 7

Bilan du dispositif

Durant la quatrième année suivant la mise en place du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour dresser un premier bilan de ses effets et envisager la forme que pourra prendre son évolution.

Article 8

Commission paritaire de pilotage et de suivi

Mod. par Accord 14 mai 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Il est institué une Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

(Accord 14 mai 2014, étendu) Cette commission se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège.

Elle est chargée :

— de suivre l'équilibre financier général du régime. À cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du Dispositif Commun de Branche visé au paragraphe 1 de l'article 5 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnisations intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier.

— de procéder au plus tard tous les cinq ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article premier du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers ;

— d'une manière générale de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article premier du présent accord et que les contributions correspondantes en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au Dispositif Commun de Branche. À cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local, sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

Article 9

Développement portuaire

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

Article 10

Fiabilité, attractivité

L'amélioration durable du climat social dans les ports français, est pour la clientèle une condition essentielle et indispensable pour assurer le développement commercial et la reconquête des trafics qui, eux-seuls, sont générateurs d'emplois stables et pérennes.

Dans ce contexte, les parties signataires reconnaissent mutuellement que le présent accord conventionnel est un élément de nature à apaiser les tensions liées à la mise en œuvre de la loi de réforme portuaire du 4 juillet 2008.

Le climat social dans lequel la réforme sera appliquée est de la responsabilité de chacun et nul n'a intérêt à le dégrader.

L'avenir des places portuaires françaises, leur rayonnement à travers le monde et la confiance à reconstruire sont l'affaire de tous.

La vocation industrialo-portuaire et maritime du pays, souvent réaffirmée par la puissance publique, doit redevenir une réalité. Pour ce faire, les ports français ont des atouts considérables. Le premier d'entre eux ce sont tous ceux, hommes et femmes, qui y travaillent.

En conséquence, à l'image de l'expérience vécue depuis 1992 dans la manutention portuaire, les parties signataires conviennent de promouvoir par un dialogue social responsable et de qualité dans le respect mutuel, une amélioration durable du climat social dans les ports français, gage de fiabilité et de reconquête commerciale des trafics.

Article 11

Date d'effet

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de deux ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 5.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin) portuaire qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 Juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008 des salariés visés aux article 8, 10 et 11 de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

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

Annexe - Liste des métiers éligibles au dispositif

Dockers
Conducteurs d'engins portuaires : - portiques et grues - passerelles
Opérateurs portuaires : - opérateurs pétrole - accoreurs ouvriers non polyvalents - chefs de docks réparation navale - opérateurs gare maritime
Maintenance portuaire (dépanneurs) : - dépanneurs outillage - dépanneurs ponts et écluses

Maintenance 2 ^{ème} niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai : - maintenance outillage et réparation navale - agents de maîtrise maintenance - maintenance pétrole - agents de maîtrise de quai - ouvriers et maîtrises services aux navires
Haleurs, lamaneurs
Pontiers, éclusiers : - opérateurs écluses et ponts postés - pontiers régulateurs

Accord du 5 juillet 2022

(Voir Annexe 3, Dispositifs conventionnels de prise en compte de la pénibilité et de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires, Accord du 5 juillet 2022)

Cessation anticipée d'activité dans les ports de pêche

Avenant du 4 octobre 2011

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

Le présent avenant, établi en application de l'article 1^{er} de l'accord du 16 avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui emploient des dockers professionnels et sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent directement des dispositions de l'accord du 16 avril 2011.

Article unique

Liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche

La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, comportant les critères à satisfaire figure en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la Commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU sera chargée de régler la difficulté.

Liste des métiers pénibles du secteur de la pêche

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des polyvalences de tâches exercées, les métiers reconnus comme pénibles combinent dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

— le métier relève de l'exploitation

— le métier s'exerce avec la contrainte d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de traitement des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit⁽¹⁾, à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article

(1) Pour faciliter l'identification des métiers listés, les appellations figurant dans la liste ci-dessus ont été reprises pour partie de la grille de classement des fonctions des personnels des ports de pêche annexée à la convention collective «verte». Elles peuvent donner lieu à des dénominations locales différentes.

ler de l'accord relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité du 15 avril 2011, annexé à la CCNU :

1 - Exploitation navire :

Chef d'assèchement navire (exclusivement si la personne exerce des fonctions de manutention et/ou de conduite d'engins d'assèchement)

* Agent manutentionnaire d'assèchement navire

Conducteur d'engins d'assèchement

2 - Exploitation quai et halle à marée :

* Agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage)

* Agent d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants)

* Manutentionnaires et caristes (débarque, tri, livraison et ramassage de caisses, allotissement)

Opérateur de vente en halle à marée

Agent de maîtrise

3 - Maintenance

Ouvrier de maintenance et maîtrise

N.B : Les entreprises ou établissement organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, appliqueront directement le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité annexé à la CCNU (accord du 15 avril 2011, annexe 3).

Dispositions applicables uniquement aux Officiers de port et Officiers de port adjoints

Avenant du 14 novembre 2011

[Non étendu, applicable à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIL ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Généralités

1) Objet

Les présentes dispositions sont applicables uniquement aux Officiers de port et Officiers de port adjoints, fonctionnaires bénéficiant du statut de la fonction publique, en position de détachement dans les Grands Ports Maritimes ou Port Autonome maritime, sans préjudice sur l'application de leurs statuts particuliers et des textes réglementaires de la fonction publique.

Conditions de travail

2) Organisation et horaires

Le plan d'organisation du travail normal est établi par le Directeur du Grand Port Maritime ou du Port Autonome maritime.

Les horaires individuels et l'organisation du service sont établis par le Commandant de port après consultation des représentants du personnel.

Le tour de service nominatif est établi au minimum un mois à l'avance. Les modifications éventuelles sont portées à la connaissance des intéressés dans un délai raisonnable

Le travail peut être organisé par quart ou service continu incluant le travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés ou, selon les postes, en journée normale.

3) Durée du travail

La durée moyenne du travail est celle en vigueur au sein du Grand Port Maritime ou du Port Autonome maritime. La durée annuelle du travail des Officiers de ports et Officiers de ports adjoints tient compte des spécificités du travail posté.

Les OP et OPA en situation de travail posté bénéficient d'une durée de travail réduite, conformément aux dispositions du droit du travail.

Le travail posté est organisé sur la base de cycles de travail, le cas échéant sur l'année, selon un dispositif arrêté par accord local négocié avec les organisations syndicales.

Afin de permettre la continuité du service, la durée du travail pourra, pendant certaines périodes, être supérieure à la durée moyenne du travail, dans la limite maximum journalière de 12 heures, les dépassements étant compensés pendant les autres périodes annuelles et la durée moyenne étant observée sur l'année.

Toutefois, cette limitation à 12 heures ne s'applique pas dans les cas exceptionnels, notamment pour les interventions en cas de sinistre, de pollution ou pour la sauvegarde de la vie humaine.

4) Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail de jour du dimanche ne doit pas être imposé plus d'un dimanche sur quatre en moyenne sur l'année. Le traitement des jours fériés travaillés fait l'objet d'accords locaux.

5) Journée de solidarité

Les dispositions de l'article 7 point 9 de la CCNU sont applicables aux Officiers de ports et officiers de ports adjoints.

6) Astreintes et permanences

Un service d'astreinte ou de permanence peut être organisé en fonction des nécessités du service notamment dans les domaines de la sûreté et de la sécurité.

Ses modalités sont fixées par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives. À défaut d'accord, le service d'astreinte est fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel. L'accord doit garantir en particulier les règles relatives au repos hebdomadaire.

7) Locaux de service

Les locaux mis à la disposition des Officiers de port ou des Officiers de port adjoints pour l'exécution de leur service doivent être en bon état d'habitabilité, convenablement climatisés, isolés et chauffés.

L'entretien de ces locaux doit être assuré par du personnel qualifié.

Des dispositions matérielles doivent être prises pour les quarts de nuit et les temps de repos

Rémunération et avantages divers

8) Classement et rémunération

Sauf accord local, le classement et la rémunération des Officiers de ports et officiers de ports adjoints relèvent des barèmes de la fonction publique (traitement, indemnités de résidence et supplément familial de traitement).

9) Prime de poste, primes spéciales et gratifications

Il est attribué aux Officiers de port et Officiers de port adjoints une prime liée au poste ou à la fonction, et tenant compte des responsabilités exercées au sein des GPM ou du Port Autonome maritime. Elle est négociée localement en tenant compte des sujétions générales, telles que travail en heures de nuit, travail du dimanche ou des jours fériés, et/ou particulières afférentes aux différents postes et fonctions existants, ainsi que celles visées à l'article 2.

La revalorisation de cette prime suit celle des minima salariaux accordée au niveau de l'UPF

Des primes spéciales et des gratifications peuvent être attribuées. Elles sont négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.

10) Majoration au titre de l'ancienneté

À la prime de poste s'ajoute une majoration au titre de l'ancienneté. Cette majoration est calculée en appliquant à la somme des éléments de rémunération énumérés ci-dessous :

traitement brut du grade, de la classe et de l'échelon atteints,

indemnité de résidence,

prime de poste

autres éléments fixes de rémunération.

les taux suivants :

du début de la sixième année à la fin de la neuvième année : 5 %

du début de la dixième année à la fin de la treizième année : 10 %

du début de la quatorzième année à la fin de la seizième année : 12 %

du début de la dix-septième année à la fin de la dix-huitième année : 15 %

du début de la dix-neuvième année à la fin de la vingtième année : 17 %

du début de la vingt et unième année à la fin de la vingt-deuxième année : 19 %

à partir du début de la vingt-troisième année : 20 %

Pour l'application de ces taux, l'ancienneté est calculée en prenant en considération la durée des services depuis la nomination (période stagiaire comprise) dans les corps d'Officiers de port ou d'Officiers de port adjoints, décomptée :

en temps réel pour le service effectué dans l'établissement,

à concurrence de 50 % du temps réel pour les services effectués dans les autres ports.

La durée de service dans les fonctions d'Officier de port ou d'Officier de port adjoint en contrat à durée déterminée est décomptée à concurrence de 25 %.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les établissements qui se réfèrent aux barèmes de la Fonction Publique pour la rémunération des OP et OPA.

11) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être demandées à un Officier de port adjoint et sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions arrêtées au sein de chaque établissement,

Des dispositions identiques peuvent être adoptées pour les Officiers de port, sauf si leur régime de travail est assimilé localement à un forfait, à l'instar des cadres.

12) Remplacement temporaire

Lorsqu'un Officier de port ou un Officier de port adjoint assure un remplacement temporaire d'une journée complète minimum dans un poste pour lequel la prime correspondante est supérieure à celle de son poste habituel, il perçoit en lieu et place de sa prime la prime afférente au poste pour la durée de ce remplacement.

13) Uniformes et équipements particuliers

Il est attribué chaque année une tenue d'uniforme conforme à celle prévue par l'Administration de tutelle.

Localement, cette tenue peut être remplacée par une indemnité d'une valeur identique.

Lorsque l'exécution du service comporte certaines sujétions, vient s'ajouter à cette attribution celle de certains vêtements ou équipements particuliers adaptés à ces servitudes, en particulier des équipements de protection individuelle (EPI).

14) Tournées et missions

Les frais de tournées et de missions sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans le Grand Port Maritime et le Port Autonome maritime de détachement.

Congés

15) Congés annuels et spéciaux

Les dispositions applicables aux Officiers de ports et Officiers de ports adjoints en matière de congés annuels et spéciaux sont équivalentes à celles en vigueur dans le Grand Port Maritime ou le Port Autonome maritime de détachement, y compris pour les bonifications d'ancienneté.

Maladie et avantages sociaux

16) Maladie

Le régime maladie applicable aux Officiers de port et Officiers de port adjoints est celui de la fonction publique. Le régime d'indemnisation tient compte des primes de postes.

En cas de maladie de longue durée ou de congé de longue maladie, l'intéressé est remis à la disposition du ministère, sauf si les régimes de prévoyance applicables dans l'établissement de détachement sont plus favorables à l'agent.

17) Avantages sociaux

Les Grands Ports Maritimes et Port Autonome maritime procurent aux Officiers de port et Officiers de port adjoints des avantages sociaux identiques à ceux dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement, sauf pour les mesures incompatibles avec le statut de fonctionnaire

18) Frais de déménagement

Les frais de déménagement occasionnés par la mutation d'un Officier de port ou d'un Officier de port adjoint d'un port vers un Grand Port Maritime ou un Port Autonome maritime sont pris en charge par le Grand Port Maritime ou le Port Autonome maritime d'accueil dans les conditions fixées par les textes applicables dans la fonction publique.

Dispositions diverses

19) Avantages acquis

La mise en vigueur des présentes dispositions ne peut en aucun cas entraîner pour les Officiers de ports et Officiers de ports adjoints auxquelles elles s'appliquent une diminution de la rémunération individuelle globale ni une augmentation des contraintes individuelles de service.

Ces dispositions s'appliquent aux agents actuellement détachés, sauf dispositions plus favorables en vigueur résultant d'un accord collectif.

20) Représentativité syndicale et droit de grève

- Des représentants des personnels Officiers de port et Officiers de port adjoints peuvent être élus au sein des instances représentatives du personnel des établissements dans lesquels ils sont détachés

Les dispositions du Code du travail relatives aux relations collectives de travail sont applicables aux Officiers de ports et Officiers de ports adjoints.

- Le droit de grève des Officiers de port et des Officiers de port adjoints en détachement est reconnu par le Grand Port Maritime et Port Autonome maritime en application des dispositions du code du travail, et des règles spécifiques à la Fonction Publique

21) Entretiens professionnels

Les documents de référence sont ceux de l'Administration de tutelle, complétés le cas échéant par les documents en vigueur dans l'établissement portuaire.

Les entretiens sont réalisés par le supérieur hiérarchique N + 1 de l'agent évalué.

Sauf dispositions locales spécifiques, le supérieur hiérarchique est obligatoirement Officier de port et fonctionnaire d'État sauf pour le Commandant de port et ses adjoints.

22) Durée - clause de révision et validité de l'accord

Le présent accord national prend effet à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée «Ports et manutention». Il annule et remplace tout document antérieur de portée générale, notamment, le protocole de 1975, modifié en novembre 1977 et en janvier 1978.

Les établissements portuaires disposent d'un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur pour réviser, adapter ou conclure les accords locaux prévus dans le présent protocole.

L'accord national est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Une proposition motivée de modification doit être jointe à l'appui de cette demande. Enfin, les dispositions du présent protocole pourront être dénoncées par l'une ou l'autre partie signataire dans les conditions prévues par la loi.

Prévoyance des établissements portuaires

Commission consultative de suivi du régime

Avenant du 9 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

Preamble

Le présent avenant est établi en application de l'article 8 du protocole d'accord de révision des dispositions de prévoyance du 24 octobre 2007, pour préciser les modalités de suivi du contrat de prévoyance garantissant le régime de prévoyance des personnels des établissements portuaires par l'UPF et ses adhérents auprès de l'URRPIMMEC.

Article unique Commission consultative de suivi

1 Composition

La Commission consultative de suivi du régime de prévoyance est constituée des membres des deux collèges suivants :

- un collège salariés comprenant trois représentants titulaires et trois représentants suppléants, élus par le collège des cotisants au régime de prévoyance au scrutin de liste majoritaire, chaque organisation syndicale représentative signataire du protocole d'accord du 24 octobre 2007 pouvant présenter une liste*
- un collège employeurs composé du même nombre total de représentants.*

La Commission consultative de suivi élit, en alternance, et pour une durée d'un an, un président et un vice président, obligatoirement choisis parmi les membres appartenant à des collèges différents.

La durée du mandat des membres de la Commission consultative de suivi est de quatre ans. Le mandat des membres sortants peut être renouvelé.

Les fonctions de membres de la Commission consultative de suivi sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

2 Rôle

La Commission consultative de suivi a compétence pour examiner toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance, et plus précisément :

- application du régime de Prévoyance*
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation,*
- examen des comptes annuels,*
- examen des propositions d'ajustements et d'améliorations du régime : garanties, fonctionnement,*

La commission de suivi rendra compte de ses travaux à la Commission paritaire prévoyance de la convention collective, qui statuera en dernier ressort sur l'approbation des comptes et les ajustements éventuels du régime.

3 Réunions

La Commission consultative de suivi se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie en cas de besoin à la demande de l'un ou l'autre des collèges. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signa-

ture⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 4, 23 nov. 2017, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Avenant n° 6, 30 avr. 2024, non étendu, applicable dans les conditions prévues par le Code du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a été négocié en application des dispositions de l'article 6A point 2.1.a) de la CCNU et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires.

Les garanties collectives de prévoyance de branche qu'il détermine se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles de prévoyance applicables dans les deux champs d'activité Ports et Manutention, à savoir :

— Accord du 24 octobre 2007, ses avenants et annexes, dans le secteur portuaire

— Accord du 18 Janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale Manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention.

Article 1er

Objet

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;
FNPd CGT;
FEETS FO.

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties ;

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Et prévoit la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs.

Article 2 **Bénéficiaires**

Avenant n° 6, 30 avr. 2024, non étendu, applicable dans les conditions prévues par le Code du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPd CGT.

Le présent accord s'applique aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, employés sous le régime de la CCNU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 6, 30 avr. 2024, non étendu) Le présent accord s'applique aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, employés sous le régime de la CCNU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application.

Article 2.1

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à douze mois peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation à leur demande, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie.

Article 2.2

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Sont bénéficiaires des garanties, les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise au moment de la survenance du sinistre à l'exception des ouvriers dockers intermittents et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

Article 3

Définition du Salaire de référence pour la détermination des garanties

Mod. par Avenant n° 4, 23 nov. 2017, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter de la date de sa signature⁽²⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPd CGT.

Article 3.1

Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

(Avenant n° 4, 23 nov. 2017, étendu) La rémunération brute mensuelle d'activité qui sert de base au calcul du montant des garanties est établie à partir de la rémunération moyenne des douze derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monéti-

sation de comptes épargne-temps, médailles du travail, primes de naissance, de mariage...).

Ces éléments peuvent être précisés par accord local.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des douze mois précédant le sinistre, l'assiette de calcul des prestations sera définie en reconstituant le salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé pendant la période de suspension considérée.

Article 3.2

Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Pour le calcul des garanties :

— Le salaire de référence mensuel brut est établi à partir de la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

— Le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...)

est divisée par

— le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absences (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée.

— le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale quelles qu'en soient la nature, perçues au cours des douze mois civils précédant le sinistre, à l'exclusion des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés...);

Lorsqu'au cours de douze derniers mois le salarié n'a pas perçu une rémunération complète du fait d'un début d'activité, d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, le salaire de référence annuel brut est reconstitué sur la base d'un montant journalier déterminé comme suit :

1. La somme des rémunérations brute soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des douze derniers mois, à l'exclusion des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail et des primes dont le montant n'est pas affecté par l'absence

est divisée par

le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié était présent dans l'entreprise sur cette période (les périodes d'absences sont décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

2. Ce montant journalier est multiplié par 365.

3. Le cas échéant, le montant ainsi obtenu est augmenté du montant des primes dont le montant n'est pas affecté par l'absence, versées au cours des 12 derniers mois.

Article 4

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour chacun des deux compartiments «Ports & Manutention» (Annexe 1 «résumé des garanties de prévoyance»).

Ces garanties couvrent :

— l'Incapacité Temporaire de Travail (ITT) en relais de la garantie de ressources conventionnelle pour les deux compartiments Ports et Manutention, ou, pour le seul compartiment Manutention, après une franchise continue de 60 jours pour les salariés ne bénéficiant pas de cette garantie de ressources ;

— l'Invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ;

— l'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) ;

— le Décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD)

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie Décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en Annexe 2.

Article 5

Suspension du contrat de travail

Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice du régime de prévoyance de branche est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur, directement ou par la perception d'indemnités journalières.

Dans ce cas, l'employeur et le salarié continuent de s'acquitter du versement de la part de cotisation qui leur incombe pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération ou de l'indemnisation soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières (par exemple les salariés en congé sans solde, congé parental d'éducation à temps plein, congé sabbatique...) peuvent également continuer à bénéficier du régime de prévoyance de branche, sous réserve de s'acquitter, pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée, et sauf accord local plus favorable, de l'intégralité de la cotisation due (part patronale et part salariale) calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois civils précédant cette suspension.

Article 6

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 7

Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) À l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la Commission mixte paritaire de la branche Ports et Manutention décidera de retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés au niveau de la branche. Le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé(s) sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé (Avenant n° 1, 19 févr. 2016, non étendu : les termes «à cet organisme recommandé» sont remplacés par les termes «à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés») est facultative.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à ce ou ces organisme(s), sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion.

Article 8

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Au plus tard à l'expiration du délai de douze mois prévu à l'article 14 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de 4 article et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 9.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Les entreprises et établissements non couverts par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 9

Assiette et répartition des cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de trois ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Quel(s) que soit (soient) le (ou les) organisme(s) choisis(s) pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

— 50 % employeur

— 50 % salarié

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 10

Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 11

Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Article 12

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 13

Modalités de suivi

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du

régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 14
Durée - prise d'effet - Extension

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Les garanties du présent accord prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 2017

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Toutefois, du fait des obligations inhérentes aux établissements portuaires en matière d'appel d'offres, ceux-ci bénéficieront d'un délai maximum de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017 pour effectuer ces procédures et mettre en œuvre les garanties définies par le présent accord.

Article 15
Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Annexe : Résumé des garanties prévoyance

Annexe 1 - Résumé des garanties prévoyance

Risque	Garantie	Garanties UNIM UPF	
		UNIM	UPF
Arrêt du travail	Incapacité de Travail Temporaire		
	Franchise	En relais de la garantie de ressources pour le régime général, et sous réserve d'une franchise continue de 60 jours pour les non bénéficiaires de la garantie de ressources hors ODO et ODPI.	En relais de la garantie de ressources, à partir du 91 ^{ème} jour d'arrêt
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche	salaire de référence défini par accord de branche
	Niveau	70 % Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS	70 % Salaire de référence sous déduction des IJSS & maintien de l'existant pour les ALD (100 % du salaire annuel net fiscal sous déduction SS, à compter du 121 ^{ème} jour)
	Invalidité		
	2 ^{ème} catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale	
	3 ^{ème} catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)	
	Incapacité permanente professionnelle		
	Taux IPP entre 33 % et 66 %	30 % du salaire mensuel de mensuel de référence en complément SS	
	Taux IPP ≥ 66 %	30 % du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100 % net	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction SS

Risque	Garantie	Garanties UNIM UPF		
		UNIM	UPF	
Décès		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident : 1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Éducation		7 % PASS jusqu'à 16 ans, 10 % au delà jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55 % du SMIC (définition des bénéficiaires branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26 ^{ème} Anniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10 % Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion AR-RCO du conjoint survivant

Annexe 2 - Définition des enfants bénéficiaires de la rente éducation

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, ou de son concubin notoire ⁽¹⁾ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

⁽¹⁾ le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune

— lorsqu'ils sont mineurs,

— lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :

— soit, qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois dans l'année,

— soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de trois mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

— ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieurs au SMIC), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

Avenant n° 3 du 3 novembre 2016

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s) pour en assurer la couverture et la gestion. Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 7 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organisme(s) assureur(s), une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la Commission mixte paritaire de la branche «Ports et Manutention», dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la Commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1er

La Commission mixte paritaire de la branche «Ports et manutention», réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste «SOLIMUT», candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 10 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA - 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé.

La part salariale est précomptée par l'employeur mensuellement sur le bulletin de salaire.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

Avenant n° 17 du 12 décembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, pour une durée maximum de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit :

Article premier

Organisme assureur labellisé

À l'issue de la procédure de labellisation diligentée par la branche pour sélectionner une offre d'assurance et de gestion des garanties de prévoyance de branche applicables aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les signataires du présent accord ont décidé de labelliser l'Institution de prévoyance Uniprévoyance pour une durée maximum de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Cette labellisation, dépourvue de tout caractère contraignant pour les entreprises et établissements portuaires de la branche Ports et Manutention, leur garantit qu'Uniprévoyance propose un contrat :

- qui satisfait aux caractéristiques du régime conventionnel de prévoyance ;*
- qui respecte les conditions d'assurance, de gestion et reporting négociées par la branche ;*

Conformément au cahier des charges de la consultation organisée par la branche, cette offre comporte deux périmètres distincts non mutualisés, en termes de garanties et de tarification : le périmètre UNIM et le périmètre UPF, chacun comprenant des groupes tarifaires distincts.

L'Institution Uniprévoyance s'engage à intervenir auprès des entreprises et établissements de la branche qui la solliciteront pour assurer la couverture et la gestion des garanties de prévoyance de branche, dans la limite des conditions et de la durée susmentionnée.

Article 2

Degré élevé de solidarité

Conformément aux dispositions de l'accord de branche du 17 décembre 2015, un fonds social, alimenté par 2 % des cotisations brutes perçues au titre du régime de prévoyance auprès des entreprises de manutention et des établissements portuaires, a été constitué par accord de branche du 17 décembre 2015.

Régi par les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord précité, daté du 28 février 2019, ce fonds sera transféré à l'Institution Uniprévoyance au plus tard le 30 mai 2023, dans les conditions prévues par un protocole de transfert distinct. Il sera géré jusqu'au transfert par Solimut Mutuelle de France.

L'avenant n° 5 précité sera révisé pour tenir compte de ce transfert et déterminer de nouvelles orientations pour l'utilisation de ce fonds.

Article 3

Réexamen des modalités de couverture et de gestion des garanties de prévoyance de branche

Les modalités de couverture et de gestion des garanties de prévoyance de branche seront réexaminées par les partenaires sociaux dans un délai maximum de quatre ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour tenir compte du délai d'organisation de la procédure.

Les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 4
Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, pour une durée maximum de cinq ans.

Prévoyance des ouvriers dockers

Ouvriers Dockers Occasionnels
Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6A point 2.1 a) de la CCNU et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux ouvriers dockers occasionnels et à leurs conditions d'emploi spécifiques.

Les garanties collectives de prévoyance de branche qu'il détermine se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 Janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale Manutention portuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention, concernant les ouvriers dockers professionnels occasionnels.

Article 1er

Objet

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties ;

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Et prévoit la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés ouvriers dockers occasionnels définis par l'article 2 de la CCNU et l'article L 5343-6 du code des Transports et employés sous CDD dit «d'usage constant» au sens de l'article L. 1242-2 alinéa 3 du code du Travail dans les conditions prévues à l'article 6 B de la CCNU.

Ces salariés sont bénéficiaires des garanties dès lors qu'ils sont inscrits à la caisse de congés payés depuis au moins un an et qu'ils justifient de 400 heures de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises ou au sein d'un groupement d'entreprises du port relevant de la CCNU quel que soit le nombre de contrats conclus avec celles-ci au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Toutefois, la garantie décès / IAD, lorsqu'elle résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenus ou contractée au service de l'entreprise, est applicable sans condition d'ancienneté ou de présence.

Il appartient à la Caisse de Compensation des Congés Payés à laquelle sont affiliées les entreprises du port de souscrire un contrat de prévoyance permettant d'assurer aux dockers occasionnels de la place, les garanties en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les entreprises ne sont pas tenues, durant les périodes où elles emploient des dockers occasionnels, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Les garanties s'appliquent pendant les périodes de travail, durant les repos légaux ou conventionnels ainsi que pendant les périodes d'inactivité pour autant que l'ouvrier occasionnel justifie des heures de travail effectif visées ci-avant. Elles ne s'appliquent pas si l'ouvrier est en contrat dans une entreprise ne relevant pas de la CCNU au moment de la survenance du sinistre.

Article 3

Définition du Salaire de référence pour la détermination des garanties

Pour le calcul des garanties :

- le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale quelles qu'en soient la nature, versées par les entreprises de manutention et la Caisse de Compensation des Congés payés du port concerné, et perçues en contrepartie du travail accompli au cours des douze mois précédant le sinistre, à l'exclusion de toute reconstitution de salaire pour les périodes d'emploi ;
- Le salaire de référence mensuel brut est égal à 1/12^{ème} du salaire de référence annuel brut défini ci-dessus.

Article 4

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour chacun le compartiment «Manutention» (Annexe 1 «résumé des garanties de prévoyance»).

Ces garanties couvrent :

- l'Incapacité Temporaire de Travail (ITT), après une franchise continue de 60 jours ;
- l'Invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ;

- l'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) ;
- le Décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD)

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les montants minimum des capitaux décès mentionnés en annexe sont, à l'exclusion de ceux résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenus ou contractée au service de l'entreprise, composés d'une partie fixe et d'une partie variable. La part variable sera calculée au prorata des heures travaillées au cours des douze mois civils précédant le sinistre (périodes de travail, repos légaux ou conventionnels, à l'exclusion des périodes d'emploi) sur une base 100 établie à 1607 h par an.

La garantie Décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en Annexe 2.

Article 5

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Recommandation d'un ou plusieurs organisme assureurs et modalité d'adhésion des établissements

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) À l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la Commission mixte paritaire de la branche Ports et Manutention décidera de retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés au niveau de la branche. Le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés est facultative.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à ce ou ces organisme(s), sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion.

Article 7

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2017 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Les entreprises et établissements non couverts par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 8

Assiette et répartition des cotisations

(Voir également Avenant n° 3 du 3 novembre 2016)

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de trois ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel que soit l'organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

— 50 % employeur

— 50 % salarié

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 9

Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandé

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord,

réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 10 **Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs**

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Article 11 **Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité**

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12 **Modalités de suivi**

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13 **Durée - prise d'effet - Extension**

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;
UPF.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
FEETS FO.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Les garanties du présent accord prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 14 **Dénonciation - Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Annexe : Résumé des garanties prévoyance

Annexe 1 - Résumé des Garanties Prévoyance ODO

Risque	Garantie	Garanties UNIM
		UNIM
Arrêt de travail	Incapacité de Travail Temporaire	
	Franchise	Franchise fixe continue de 60 jours
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche
	Niveau	70 % Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS
	Invalidité	
	2 ^{ème} catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale
	3 ^{ème} catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)
	Incapacité permanente professionnel	
	Taux IPP entre 33 % et 66 %	30 % du salaire mensuel de référence en complément SS
	Taux IPP ≥ 66 %	30 % du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100 % net

Risque	Garantie	Garanties UNIM		
		UNIM		
Décès		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident : 1,5 PASS dont 1 PASS fixe et 0,5 PASS au prorata des heures travaillées au cours des douze mois civils précédant le sinistre (base 100 = 1607 H/an) AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Éducation		7 % PASS jusqu'à 16 ans, 10 % au delà jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55 % du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26 ^{ème} Anniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10 % Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion AR-RCO du conjoint survivant

Annexe 2 - Définition des enfants bénéficiaires de rente éducation

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, ou de son concubin notoire ¹ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

¹ le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune

— lorsqu'ils sont mineurs,

— lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :

— soit, qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois dans l'année,

— soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de trois mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC),

— ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources

ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieurs au SMIC), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

Avenant n° 3 du 3 novembre 2016

[Étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF ;

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

CFE CGC ;

FO de l'Équipement, des Transports et des Services.

Préambule

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s) pour en assurer la couverture et la gestion.

Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organisme(s) assureur(s), une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la Commission mixte paritaire de la branche «Ports et Manutention», dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la Commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1er

La Commission mixte paritaire de la branche «Ports et manutention», réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste «SOLIMUT», candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 9 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A

et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

Ouvriers Dockers Intermittents Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6A point 2.1.a) de la CCNU et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires, les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux ouvriers dockers professionnels intermittents et à leurs conditions d'emplois spécifiques.

Les garanties collectives de prévoyance de branche déterminées par le présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 Janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale Manutention por-

tuaire) et ses avenants et annexes, dans le secteur de la manutention, concernant les ouvriers dockers professionnels intermittents.

Article 1er **Objet**

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Le présent accord définit :

- les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;
- la répartition minimale du financement de ces garanties ;

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Et prévoit la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs.

Article 2 **Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires des garanties prévues au présent accord, les ouvriers dockers professionnels intermittents définis par l'article 2 de la CCNU et l'article L 5343-4 du code des Transports, justifiant de six mois de présence à l'embauche au sens de l'article L. 5343-5 du code des Transports, au cours des 12 mois précédant le sinistre.

Sont également bénéficiaires des garanties de prévoyance définies au présent accord, les ouvriers dockers intermittents pendant les périodes où ils sont régulièrement mandatés en application d'un accord paritaire local, et appointés exclusivement par une organisation patronale de la place.

Les garanties s'appliquent pendant les périodes de travail, durant les repos légaux ou conventionnels ainsi que pendant les périodes d'inemploi visées aux articles L. 5343-18 et 19 du code des Transports.

Les garanties cessent pendant les périodes d'absence (voir article 5).

Il appartient à la Caisse de Compensation des Congés Payés à laquelle sont affiliées les entreprises d'un port comprenant encore la présence d'une main d'œuvre de dockers intermittents tels que définis à l'article L. 5343-4 du code des Transports, de souscrire un contrat de prévoyance permettant d'assurer aux dockers intermittents de la place, les garanties en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les entreprises ne sont pas tenues, durant les périodes où elles emploient des dockers professionnels intermittents, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Tant qu'ils ne justifient pas des conditions définies ci-dessus, les ouvriers dockers professionnels intermittents continuent de bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 8 de l'accord intermittent du 9 Juin 1993 figurant en l'annexe II de la CCNU.

Article 3 **Définition du Salaire de référence pour la détermination des garanties**

Pour le calcul des garanties :

- le salaire de référence annuel brut est égal à la somme des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale quelles qu'en soient la nature, perçues en contrepartie du travail accompli au cours des douze mois précédant le sinistre et des indemnités de congés payés, à l'exclusion de toute reconstitution de salaire pour les périodes d'inemploi, les jours de grève étant neutralisés ;
- Le salaire de référence mensuel brut est égal à 1/12^{ème} du salaire de référence annuel brut défini ci-dessus.

Article 4 **Garanties minimales**

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord pour le compartiment «Manutention» (Annexe 1 «résumé des garanties de prévoyance»).

Ces garanties couvrent :

- l'Incapacité Temporaire de Travail (ITT), après une franchise continue de 3 jours ;

-
- l'Invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ;
 - l'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) ;
 - le Décès et l'invalidité absolue et définitive (IAD)

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'IPP ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie Décès/IAD permet d'opter pour le versement d'une rente éducation. Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont définis en Annexe 2.

Article 5

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) À l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la Commission mixte paritaire de la branche Ports et Manutention décidera de retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés au niveau de la branche. Le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé(s) sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés est facultative.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à ce ou ces organisme(s), sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion.

Article 7

Mise en place du régime de prévoyance de branche

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;
FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEETS FO.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2017 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront obligatoirement être couverts par un contrat d'assurance satisfaisant aux niveaux de garanties minimales de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Les entreprises et établissements non couverts par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) devront s'assurer que les garanties couvertes par accord local bénéficient de façon obligatoire aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la comparaison s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de protection sociale plus favorables ou complémentaires prévues par accord local.

Article 8

Assiette et répartition des cotisations

(Voir également Avenant n° 3 du 3 novembre 2016)

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de trois ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Quel(s) que soit (soient) le (ou les) organisme(s) choisi(s) pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

— 50 % employeur

— 50 % salarié

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux plus favorables aux salariés.

Article 9

Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser

le déroulement de la procédure.

Article 10

Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Article 11

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement desdites garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12

Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs

Mod. par Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant n° 1, 19 févr. 2016, étendu) Une commission paritaire sera constituée pour analyser la sinistralité du régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des actions définies au titre du haut degré de solidarité.

La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13

Durée - prise d'effet - Extension

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTE CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

(Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu) Les garanties du présent accord prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 14 **Dénonciation - Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12de la CCNU.

Annexe : Résumé des garanties prévoyance

Annexe 1 - Résumé Garanties Prévoyance ODPI

Risque	Garantie	Garanties UNIM
		UNIM
Arrêt de travail	Incapacité de Travail Temporaire	
	Franchise	3 Jours Les garanties prennent effet à compter du 4 ^e Jour d'arrêt
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche
	Niveau	70 % Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS
	Invalidité	
	2 ^{ème} catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale
	3 ^{ème} catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS) + au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)
	Incapacité permanente professionnel	
	Taux IPP entre 33 % et 66 %	30 % du salaire mensuel de référence en complément SS
	Taux IPP ≥ 66 %	30 % du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100 % net

Risque	Garantie	Garanties UNIM		
		UNIM		
Décès		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100 % du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200 % en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident : 1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Éducation		7 % PASS jusqu'à 16 ans, 10 % au delà jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55 % du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26 ^{ème} Anniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10 % Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion AR-RCO du conjoint survivant

Annexe 2 - Définition des enfants bénéficiaires de la rente éducation

Les enfants bénéficiaires de la rente éducation sont les enfants fiscalement à la charge du bénéficiaire, ainsi que les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, ou de son concubin notoire⁽¹⁾ si ces derniers en ont la garde non partagée ou l'ont eue jusqu'à leur majorité :

⁽¹⁾ le concubinage notoire est justifié par un certificat établi en mairie ou des avis d'imposition attestant de la résidence commune

— lorsqu'ils sont mineurs,

— lorsqu'ils sont majeurs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris dans le cadre d'une formation en alternance : contrat de qualification, contrat d'apprentissage...), sous réserve :

— soit, qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois dans l'année,

— soit, lorsqu'ils perçoivent, pendant plus de trois mois dans l'année, une rémunération d'un employeur ou de leur école, que celle-ci n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC),

— ou, quel que soit leur âge, si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L 821-1 du Code de la Sécurité sociale (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieurs au SMIC), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

Avenant n° 3 du 3 novembre 2016

[Étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF ;

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

CFE CGC ;

FO de l'Équipement, des Transports et des Services.

Préambule

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s) pour en assurer la couverture et la gestion.

Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organisme(s) assureur(s), une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la Commission mixte paritaire de la branche « Ports et Manutention », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la Commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1er

La Commission mixte paritaire de la branche « Ports et manutention », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « SOLIMUT », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront douze mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 9 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

Actions de solidarité

Avenant n° 7 du 30 avril 2024

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CNTPA CFDT ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions de l'avenant n° 5 du 28 février 2019 relatives au fonds d'action sociale, pour tenir compte de la labellisation, par accord de branche du 12 décembre 2022, d'un nouvel organisme assureur dans la branche ports et manutention, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de labellisation précité, le fonds d'action sociale de la branche Ports et Manutention est transféré par Solimut, organisme assureur dont la recommandation est arrivée à échéance le 31 décembre 2022 (et par résiliation anticipée à l'initiative de Solimut le 31 décembre 2020 pour le compartiment Manutention), à Uniprevoyance, organisme assureur labellisé, selon les modalités précisées par le protocole de transfert de ce fonds daté du 30 avril 2024.

Le présent avenant rappelle les modalités de financement et de mise en œuvre des engagements pris au titre de la solidarité, au bénéfice des salariés de la branche Ports et Manutention relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.

Article 1er.

Modalités de financement des actions de solidarité

a

Fonds d'action sociale unique pour les entreprises de manutention et établissements portuaires adhérents à l'organisme labellisé

Les modalités de financement de l'action sociale prévues par l'avenant n° 5 du 28 février 2019 précité sont maintenues pendant la durée de la labellisation, pour une période de cinq ans maximum.

Ainsi, la part de financement attribuée aux prestations relevant de la solidarité, égale à 2 % de la cotisation annuelle acquittée par les entreprises de manutention et établissements portuaires qui adhèrent à l'organisme assureur labellisé, est versée dans le fonds social unique constitué par l'accord du 17 décembre 2015.

Ce fonds est géré de façon mutualisée par l'organisme assureur Uniprevoyance, mandaté à cet effet par les parties signataires.

Ce mandat de gestion, d'une durée déterminée, prend effet à compter de transfert du fonds de solidarité par Solimut à Uniprevoyance et prend fin à l'expiration de la période de labellisation.

En accord avec l'organisme assureur, ce mandat pourra être prorogé pendant le déroulement de la procédure de sélection d'un ou plusieurs organismes assureurs à l'issue de la période de labellisation.

À l'expiration du mandat de gestion, le fonds d'action sociale est clôturé lorsque toutes les aides en cours ont été traitées.

b

Mise en œuvre, par les entreprises de manutention et établissements portuaires n'adhérant pas à l'organisme labellisé, des engagements pris par la branche Ports et Manutention au titre des actions de solidarité

Les entreprises de manutention et établissements portuaires non adhérents à l'organisme assureur susmentionné devront se rapprocher de leur propre organisme assureur pour mettre en œuvre les dispositions de l'article 12 de l'accord du 17 décembre 2015, en respectant les principes définis par le présent avenant ainsi que les orientations arrêtées par la Commission paritaire de branche.

Article 2

Actions de solidarité

Les priorités assignées à l'action sociale sont déterminées chaque année par la Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de branche, en prenant en compte les objectifs d'amélioration de la santé et de la sécurité. De façon générale, les parties signataires du présent avenant conviennent de privilégier le financement des actions suivantes :

- Actions collectives de prévention spécifiques à la branche Ports et Manutention, notamment dans les domaines de la santé/sécurité ;
- Actions collectives en faveur du Handicap ;
- Actions en faveur des apprentis ;
- Actions d'aides ou de secours individuels aux salariés de la branche Ports et Manutention, cotisants au régime de prévoyance de branche ou aux ayants-droit des cotisants présents à l'effectif.

Les modalités de mise en œuvre de ces orientations par l'organisme assureur, sous le contrôle de la Commission paritaire de branche, sont déterminées par le règlement de fonctionnement du fonds d'action sociale.

La part respective de financement attribuée à chaque type d'action, individuelle et collective, peut être précisée chaque année par la Commission paritaire, qui peut également définir des plafonds annuels par établissement adhérent.

L'attribution des aides individuelles relève de la compétence de la Commission paritaire de branche, qui peut donner délégation à l'organisme assureur dans la limite d'un montant par dossier fixé par le règlement du fonds. L'organisme assureur labellisé établit chaque année un rapport d'exercice de la politique de solidarité.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 1^{er} relatives au mandat de gestion confié à l'organisme labellisé.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du même Code.

Compte tenu de l'objectif de mutualisation recherché par le présent accord, il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise entrant dans son champ d'application, sans qu'il n'y ait lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Garantie de Ressources

Avenant n° 6 du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 8, 16 févr. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPd CGT ;

CGE CGCE CCI.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a été négocié en vue de réviser les dispositions figurant à l'article 6A point 2.1.a) de la CCNU portant sur les garanties de ressources dont bénéficient les salariés en cas de suspension du contrat de travail au titre de la maladie ou d'un accident.

En conséquence, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 6A point 2.1.a) de la CCNU et les deux annexes auxquelles cet article renvoie.

Titre I

Dispositions applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Article 1.1 Bénéficiaires

Les dispositions du présent titre sont applicables à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la CCNU, cadres et non cadres.

Article 1.2 Complément de salaire versé par l'employeur

En cas d'incapacité de travail pour maladie, accident ou rechute, d'origine professionnelle ou non professionnelle, dûment constatée par un médecin, l'employeur maintient, à partir du premier jour d'arrêt de travail, 80 % de la rémunération brute d'activité, sous déduction des indemnités journalières légales versées par la sécurité sociale. Ce complément de salaire est diminué de la part salariale des cotisations sociales afférentes.

En tout état de cause, tout bénéficiaire de la garantie de ressources ne peut percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des douze derniers mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des éléments maintenus en cas d'arrêt de travail (dont le supplément familial et la gratification annuelle) ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail, primes de naissance, de mariage...).

Ces éléments pourront être précisés par accord local.

Par dérogation au premier alinéa de l'article 1^{er}, afin d'assurer une garantie de niveau équivalent à l'ensemble des salariés, et de ne pas pénaliser les salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, tels que ceux qui occupent un emploi relevant de la filière administrative, suite au changement d'assiette opéré par le présent accord, le complément qui leur est versé par l'employeur est égal à 100 % de la rémunération brute d'activité telle que définie ci-dessus, dans la limite de la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé.

Dans les deux cas susmentionnés, ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant douze mois consécutifs, quatre-vingt-dix jours de calendrier d'interruption de travail, continus ou discontinus.

Article 1.3 **Conditions d'application**

Pour bénéficier des dispositions prévues à l'article 1^{er} en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident de travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant foi. Il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers-auteur.

Le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, sauf pour les salariés en mission à l'étranger, qui font l'objet de dispositions particulières.

Le complément de salaire alloué par l'employeur est subordonné à la reconnaissance de l'arrêt par la sécurité sociale.

Il est versé sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance complémentaire le cas échéant (part employeur).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce complément.

Titre II

Dispositions applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

Article 2.1 **Bénéficiaires**

Les dispositions du présent titre sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CCNU dès lors qu'ils totalisent un an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers intermittents et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent titre s'apprécie en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte «G» au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 2.2 **Complément de salaire versé par l'employeur (Conditions, durée et montant)**

Mod. par Avenant n° 8, 16 févr. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIM ;
UPF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
CGE CGCE CCI.

2.2.1 **Conditions de versement**

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

- L'absence au travail doit être justifiée dans un délai de 48 heures sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical
- Le versement du complément de salaire est conditionné à la prise en charge par la Sécurité sociale ;
- L'employeur peut diligenter une contre-visite médicale pouvant conduire à interrompre le versement du complément de salaire.

2.2.2 **Point de départ du versement**

Le complément de salaire est versé à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation, ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à trois jours.

2.2.3 Durée de versement et montant

La durée de versement et le montant du complément de salaire brut sont les suivants :

(Avenant n° 8, 16 févr. 2017, étendu)

Condition d'ancienneté	Garantie de ressources en durée et montant (IJSS incluses)
après un an	30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 %
après 3 ans	40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 %
après 5 ans	50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 %
après 10 ans	60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 %
après 15 ans	70 jours à 90 % ; 70 jour à 75 %
après 20 ans	80 jours à 90 % ; 80 jours à 75 %
après 25 ans	90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %

— Les montants ci-dessus :

— (Avenant n° 8, 16 févr. 2017, étendu) incluent les indemnités journalières de la sécurité sociale pour leur montant brut de CSG/CRDS ;

— sont versés après déduction de la part salariale des cotisations sociales applicables et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment de la CSG-CRDS) ;

— sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de ressources ne puisse percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pris en compte dans cette comparaison) ;

— sont calculés sur la base de la rémunération mensuelle brute d'activité définie ci-après.

La rémunération mensuelle brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

— Le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...)

est divisée par

— le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absences (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée.

— Les durées de versement ci-dessus sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire au titre du présent article au cours d'une année civile, la durée de versement ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se poursuivant au-delà du 31 décembre, la durée totale de versement s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Exemple : un salarié en arrêt de travail à compter du 1^{er} décembre de l'année N et ayant une ancienneté d'un an pour un arrêt d'une durée totale 50 jours percevra le salaire maintenu au titre de la garantie de ressource pendant 47 jours après la période carence de 3 jours, dont 27 jours pendant l'année N et 20 jours pendant l'année N+1. En

cas de nouvel arrêt de travail pendant l'année N+1, il sera tenu compte de ces 20 jours pour déterminer la durée maximale du maintien de salaire au cours de cette année au titre de ce nouvel arrêt.

— Les conditions ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas un an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de ressources acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident, et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une indemnisation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de ressources pour la période d'indemnisation restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 63 jours. Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté d'un an, il est en arrêt depuis 30 jours. Il peut alors prétendre à la garantie de ressources déduction faite de ces 30 jours. Il aura donc droit à 3 jours à 90 % (fin de la première période de 30 jours à 90 % après les 3 jours de carence) puis 30 jours à 75 %.

De même, si un salarié de plus d'un an d'ancienneté, acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garanties de ressources afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la période de garantie de ressources restant à courir.

Exemple : un salarié notifie un arrêt maladie alors qu'il a 2 ans et 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 90 jours.

Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 3 ans il perçoit la garantie de ressources à hauteur de 90 % depuis 27 jours. Compte tenu de l'atteinte de cette ancienneté, la période d'indemnisation à 90 % se poursuivra encore 13 jours pour arriver au total à 40 jours, puis il percevra la garantie de ressources à hauteur de 75 % pendant 40 jours, ainsi qu'il est prévu pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

— Date de versement : le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources est versé aux dates habituelles de la paie.

Titre III

Dispositions communes aux salariés visés aux titres I et II

Article 3.1

Durée - Prise d'effet - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du Travail.

Les garanties du présent accord prendront effet concomitamment à l'entrée en vigueur des dispositions résultant des accords relatifs aux régimes conventionnels de Prévoyance conclus le 17 Décembre 2015.

Article 3.2

Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Annexe : Tableau Garantie de ressources UNIM/UPF

Garantie ressources UNIM UPF

Garantie	Garanties UNIM UPF	
	UNIM	UPF
Maintien de salaire employeur «Garantie de Ressources» pour UPF et UNIM		
Carence	3 jours (supprimée si ATMP et si hospi > 3 jours)	Pas de carence
Conditions	Un an d'ancienneté appréciée en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Cas particulier : - pour les dockers mensualisés titulaires de la carte «G», ancienneté appréciée à partir de la date de délivrance de la carte ;	pas de condition d'ancienneté

Garantie	Garanties UNIM UPF	
	UNIM	UPF
Assiette / Salaire de Référence	Rémunération mensuelle brute d'activité (voir définition figurant à l'art. 2.2 de l'accord)	le salaire de référence UPF est défini par accord de branche (Voir définition figurant à l'article 1 ^{er} de l'accord)
Durée & Niveau	<p>> un an anc. : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 75 % > 3 ans anc. : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 75 % > 5 ans anc. : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 75 % > 10 ans anc. : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 75 % > 15 ans anc. : 75 jours à 90 % ; 75 jours à 75 % > 20 ans anc. : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 75 % > 25 ans anc. : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 75 %</p> <p>La garantie de ressources s'entend par année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues, sauf en cas d'arrêt qui se poursuit au delà du 31 Décembre.</p> <p>Pour l'appréciation des droits voir art.2.2.</p>	80 % du salaire de référence pendant 90 jours consécutifs ou non, sur une période de douze mois consécutifs (pour le cas particulier des salariés dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables, se reporter aux dispositions de l'accord de branche)

Département du Nord - Dunkerque

Conditions d'emploi et de rémunération *Accord du 30 juillet 2012*

[Non étendu, entré en vigueur le 1^{er} août 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSOPMI.

Mod. par Accord 16 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPEM.

Syndicat(s) de salariés :

CSOPMI.

Préambule

1) Objet

Le présent accord vise à intégrer dans le cadre de la Convention collective nationale «Ports & Manutention» les différents accords et avenants conclus depuis 1992 entre les organisations syndicales représentatives des personnels dockers et les entreprises de manutention du Port de Dunkerque, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de manutention qui ont une incidence sur l'emploi.

Les dispositions de ces différents accords qui ne sont plus d'actualité ont été ignorées, et seront considérées comme abrogées.

Cet accord vient donc préciser les conditions d'emploi et de rémunération des personnels dockers spécifiques au Port de Dunkerque. Pour le reste, ce sont les dispositions de la Convention collective nationale «Ports & Manutention» qui s'imposent aux parties.

Les parties signataires sont convenues que le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi. Ceci implique que, si cette procédure aboutit, les dispositions contenues dans cet accord s'appliqueront, mutatis mutandis, aux entreprises de manutention et à leurs personnels dockers dans tout autre port maritime du département du Nord.

2) Origine

Le texte fondateur des relations sociales telles qu'elles existent aujourd'hui dans la manutention portuaire dunkerquoise est l'«Accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la Loi du 9 juin 1992

et des mesures sociales d'accompagnement».

Le chapitre 2 (Accord sur les dispositions relatives au plan social d'accompagnement à Dunkerque) ainsi que le chapitre 3 (Dispositions particulières) de cet accord, conclu le 10 juillet 1992, ne sont plus d'actualité.

En revanche, l'esprit et les orientations fondamentales du préambule et du chapitre 1^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 (Accord sur les dispositions locales communes applicables au personnel mensualisé des entreprises de manutention) n'ont rien perdu de leur pertinence, et restent une référence pour les parties signataires.

Le préambule et le chapitre 1^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 sont rappelés en annexe1.

3) Architecture

Le document originellement annexé à l'«Accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la Loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement», dont il est question au Chapitre 1, paragraphe II (Accord local interentreprises) de cet Accord de mensualisation, constitue la colonne vertébrale du présent accord.

Y ont été incorporées :

- les dispositions contenues dans les différents avenants (1 à 20) à l'Accord du 10 juillet 1992 ;*
- certaines dispositions de la Convention collective nationale «Ports & Manutention» plus favorables aux salariés que celles prévues par l'Accord du 10 juillet 1992 ;*
- les dispositions contenues dans des accords interentreprises qui visent à la sauvegarde de l'emploi ;*
- les dispositions relatives aux conditions de recours à l'intérim ;*
- les dispositions particulières relatives à la mise en œuvre du dispositif de la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;*
- un certain nombre de dispositions supplémentaires, indispensables pour que le présent accord puisse faire l'objet d'une procédure d'extension ;*
- un certain nombre de dispositions nouvelles négociées entre les parties.*

Titre 1

Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Sous réserve que la procédure d'extension demandée par les parties signataires soit approuvée par les autorités compétentes, le présent accord concerne l'ensemble des entreprises de manutention portuaire du département du Nord qui relèvent de par leur activité principale du code NAF631A (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Dans la pratique, compte tenu que Dunkerque est actuellement le seul port maritime du département du Nord, le présent accord règle essentiellement les rapports entre les employeurs et les personnels dockers salariés des entreprises de manutention portuaire de l'arrondissement de Dunkerque, qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 631A (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Article 1.2

Salariés visés

Sont visés par le présent accord : les salariés non cadres appartenant aux effectifs des établissements définis à l'article 1.1 et occupés dans un poste relevant de la filière «exploitation portuaire» telle que définie dans la Convention collective nationale «Ports & Manutention».

Article 1.3

Durée, dénonciation, révision

1.3.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.3.2

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des deux parties signataires.

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie signataire.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ni à aucune cessation de travail motivée par les points sujets à dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer, ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an maximum à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant venant s'ajouter au présent accord pourra être dénoncé individuellement selon les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

1.3.3 **Révision**

Toute demande de révision présentée par une des parties signataires est adressée à l'autre partie signataire par lettre ordinaire.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les point(s) dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision partielle du présent accord par une des parties signataires, l'autre partie signataire pourra se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. À défaut d'accord au terme de ce délai de trois mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Article 1.4 **Droit syndical et représentation du personnel**

1.4.1 **Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix.

1.4.2 **Exercice du droit syndical et représentation du personnel**

L'exercice du droit syndical et la représentation du personnel dans les entreprises sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par celles définies à l'article 8 de la Convention collective nationale «Ports & Manutention».

Celles-ci peuvent être complétées par des dispositions particulières au sein des entreprises.

1.4.3 **Assemblées générales**

Les salariés au travail qui le souhaitent sont autorisés à s'absenter au maximum trois heures (déplacement inclus) pour assister à l'assemblée générale trimestrielle de leur organisation syndicale.

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés affectés et présents au travail. Ceux-ci sont pointés pendant leur absence dans la limite de trois heures par assemblée générale. Les primes de panier et de travail continu leur sont versées en intégrant les heures d'absences autorisées dans la période de travail.

Titre 2 **Contrat de travail**

Article 2.1 **Embauchage**

2.1.1) Tout embauchage fait l'objet d'un contrat de travail écrit, qui précise notamment :

- l'emploi*
- la classification (groupe)*

- la rémunération réelle

- les conditions d'emploi, les horaires

- la durée de la période d'essai

- l'adhésion à la Convention collective nationale «Ports & Manutention» et au présent accord.

2.1.2) Toute modification substantielle de caractère individuel, apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

2.1.3) Ce contrat de travail ne devient définitif qu'après la visite médicale d'embauché. Celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les quinze jours qui suivent la date d'embauche.

2.1.4) Les entreprises membres du Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, adhérentes à la Caisse des congés payés, ont conclu un contrat d'assurances «soins de santé» avec la Mutuelle Familiale Vauban Humanis.

L'adhésion à cette assurance «soins de santé» de la Mutuelle Familiale Vauban Humanis est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004. Toutefois, les personnels dont la date d'embauche est antérieure à cette date du 1^{er} janvier 2004 et qui avaient choisi de ne pas adhérer à cette assurance de la Mutuelle Familiale Vauban gardent la faculté de ne pas y adhérer.

Les entreprises prennent à leur charge 50 % des cotisations mensuelles à cette assurance.

Article 2.2

Ancienneté dans l'entreprise

2.2.1) Pour l'application des dispositions du présent accord, l'ancienneté est déterminée en tenant compte du temps de présence continue - c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat en cours - sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni, en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société, l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé.

Le cas échéant, il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

NB : lorsqu'un ouvrier docker est embauché en tant qu'ouvrier docker professionnel mensualisé après avoir travaillé sur le Port en tant qu'ouvrier docker occasionnel, l'ancienneté à laquelle il a droit au moment de sa mensualisation est déterminée selon le mode de calcul défini au Titre 9 ci-après.

2.2.2) Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte «G» au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise sur le Port.

Article 2.3

Période d'essai

2.3.1) *Durée :*

La durée de la période d'essai, sauf accord particulier, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1, 2 et 3

- 2 mois pour les ouvriers du groupe 4

- 2 mois pour les agents de maîtrise

Ces périodes d'essai peuvent, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale à la durée initiale.

2.3.2) *Modalités :*

La durée de la période d'essai s'entend en temps de travail effectif. Toute suspension du contrat de travail la prolonge d'une durée égale à cette suspension du contrat.

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

Article 2.4

Classification professionnelle

2.4.1) La classification des emplois est établie en fonction des groupes tels qu'ils figurent à l'annexe2.

2.4.2) La classification de chaque salarié est établie en fonction du poste qu'il occupe habituellement.

Toutefois, il est précisé que, afin de tenir compte des spécificités de la profession, chacun peut être amené, selon les nécessités de l'exploitation, à effectuer, habituellement ou non, des tâches correspondant à un niveau différent du sien, dès lors qu'il dispose des compétences requises (i.e. du CQP requis).

Il est également précisé que les règles suivantes s'appliquent en cas de polyvalence :

a) lorsqu'un salarié est amené à occuper un poste de qualification inférieure, sa rémunération ne subit aucune diminution;

b) lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste de qualification supérieure, le salaire de base dû pendant cette période ne peut être inférieur aux appointements minima correspondant à la classification du poste occupé (SMGM + ancienneté + assiduité); ce complément de rémunération dû au salarié prend la forme d'une prime de fonction; celle-ci est due pour la totalité de la durée de la période travaillée (shift ou vacation).

2.4.3) Un ouvrier docker conducteur d'engin ne peut être promu au grade d'ouvrier de manutention hautement qualifié (G4) que lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- justifier d'au moins quatre ans d'ancienneté au sein de son entreprise ;*
- avoir les aptitudes requises (le cas échéant validées par le biais de tests psychotechniques) ;*
- avoir obtenu les CQP et CACES (certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) correspondant aux engins à la conduite desquels il a été dûment formé ;*
- justifier d'au moins 3.000 heures de conduite sans accident où sa responsabilité serait engagée.*

Titre 3

Rémunération

Article 3.1

Payement au mois

Les salariés concernés par le présent accord sont payés une fois par mois, à terme échu, sur la base du nombre de jours de travail prestés au cours du mois. Pour mémoire : malgré la mensualisation, les congés payés dus aux salariés de la manutention portuaire continuent à leur être payés par les caisses de congés payés.

Le salaire mensuel de base est établi sur la base de 151,67 heures de travail par mois pour un horaire de 35 heures par semaine.

Le salaire mensuel de base des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine est complété par une indemnité de réduction du temps de travail (IRTT) correspondant à 4 heures par semaine. Celle-ci varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.2

Salaire minimum garanti mensuel

3.2.1) Le salaire minimum garanti mensuel (SMGM) est fixé par la grille de salaires annexée au présent accord (annexe n°3).

Cette grille définit, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne peut être rémunéré pour l'horaire et la classification considérés, sous réserve des conditions spéciales relatives aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés dont l'aptitude physique est réduite.

3.2.2) Le salaire minimum garanti mensuel - majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine - sert de base au calcul de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3 ci-après.

3.2.3) Le salaire minimum garanti mensuel étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif, et supporte de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

3.2.4) Pour l'application des salaires minimum garantis mensuels, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire mensuel qui supportent des cotisations à la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 3.3 du présent accord ;*
- les primes et gratifications qui ont un caractère exceptionnel et bénévole.*

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les primes de participation et/ou d'intéressement, qui n'ont pas le caractère de salaire ;*
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations à la sécurité sociale.*

3.2.5) Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte «G» au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, la rémunération mensuelle nette (tous éléments confondus : salaire de la grille + heures supplémentaires + suppléments + remboursements et indemnités diverses,...) ne peut être infé-

rieure à 1.524,49 €.

Article 3.3 **Primes d'ancienneté**

3.3.1) Le salarié qui compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté qui s'ajoute à sa rémunération réelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum garanti mensuel (SMGM) de l'intéressé (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 4 % après 5 ans d'ancienneté
- 8 % après 10 ans d'ancienneté
- 12 % après 15 ans d'ancienneté
- 15 % après 25 ans d'ancienneté

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et, de ce fait, supporte les majorations prévues en cas d'heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.3.2) Cas particulier : les ouvriers dockers titulaires de la carte «G» au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, reçoivent également une prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté.

Cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté leur est versée suivant le tableau ci-dessous (en fonction de l'âge de chaque docker et de sa date d'entrée sur le Port) :

Date d'entrée sur le Port	Date d'octroi de la prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté
avant 1980	à partir de 52 ans
avant 1975	à partir de 51 ans
avant 1970	à partir de 50 ans

À la date du 1^{er} mai 2012, cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté s'élève à 103,47 € pour un mois de salaire complet. Elle varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.4 **Primes d'assiduité et de présentéisme**

3.4.1) Prime d'assiduité :

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'assiduité calculée en appliquant au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux de 5 %.

Cette prime d'assiduité est versée intégralement au salarié qui n'a pas été absent au cours du mois sauf pour congés payés, jours fériés, ou absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de congés exceptionnels pour événements familiaux, congés syndicaux, délégations ou formation.

En cas d'absences autres que celles précisées ci-dessus, une diminution du taux (1 point sur les 5 %) est appliquée par jour d'absence.

La prime d'assiduité doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.4.2) Primes de présentéisme :

a) Prime de présentéisme n° 1 :

Chaque salarié perçoit une prime de présentéisme (payable douze fois par an), dont le montant mensuel brut dépend du nombre d'heures de présence au cours des douze mois précédents.

Le montant de cette prime varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

Nombre d'heures de présence au cours des douze mois précédents	Montant mensuel brut
1785 heures et plus	24,99 €
entre 1750 et 1784 heures	16,76 €

Nombre d'heures de présence au cours des douze mois précédents	Montant mensuel brut
entre 1715 et 1749 heures	8,29 €
moins de 1715 heures	-

Sont considérées comme heures d'absence pour le calcul de la prime mensuelle : toutes les absences pour quel que motif que ce soit, à l'exception :

- des heures de formation ;

- des heures correspondant aux jours fériés, aux jours de congés payés, aux jours de récupération, aux absences conventionnelles pour événements familiaux, aux jours de réduction du temps de travail, et aux absences pour délégation dans la limite des quotas prévus par le Code du travail.

Chaque mois est pris en compte pour 151,67 heures.

Chaque jour, de présence ou de non présence, est comptabilisé pour 5,83 heures.

a) Prime de présentéisme n° 2 :

Les conditions et modalités de cette seconde prime de présentéisme sont identiques à celles de la prime de présentéisme n° 1.

Le montant de cette seconde prime de présentéisme est calculé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

Nombre d'heures de présence au cours des douze mois précédents	Salaire mensuel de base x
1785 heures et plus	1,85 %
entre 1750 et 1784 heures	1,23 %
entre 1715 et 1749 heures	0,62 %
moins de 1715 heures	-

c) Les primes de présentéisme n° 1 et n° 2 non distribuées au cours d'un exercice sont cumulées et distribuées aux salariés au début de l'exercice suivant, au prorata du nombre de mois de cet exercice écoulé pour lesquels leurs primes de présentéisme n'ont pas été réduites.

Article 3.5

Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont majorées de la manière suivante, sous réserve de l'application des dispositions du Titre 7 du présent accord :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires effectuées dans une même semaine ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire effectuée dans une même semaine.

Le salaire de référence n'inclut pas la prime d'assiduité, ni les primes de présentéisme.

Article 3.6

Majoration pour travail de nuit

Lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 22 heures et 6 heures, il bénéficie d'une majoration de 35 % de son salaire de base pour chaque heure effectuée dans cet horaire.

Cette majoration n'est pas due aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Article 3.7

Majoration pour travail de dimanche ou de jour férié

Les heures de travail effectuées par un salarié un dimanche ou un jour férié (entre 0 h 00 et 24 h 00) font l'objet d'une majoration (en pourcentage du salaire de base et/ou sous la forme d'une prime forfaitaire) représentant au moins 100 % de son salaire de base.

Cette majoration inclut les majorations éventuelles pour travail de nuit.

Cette majoration ne s'applique pas aux salariés travaillant en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet

d'accords d'entreprise.

Cas particuliers :

a) 1^{er} mai :

Les chantiers sont suspendus entre le 30 avril à 22 h 00 et le 2 mai à 06 h 00, sauf pour ce qui concerne le Transmanche, qui doit travailler normalement.

La prime forfaitaire due aux dockers qui travaillent au Transmanche entre le 30 avril à 22 h 00 et le 2 mai à 06 h 00 est égale au double de la prime forfaitaire habituelle prévue en cas de travail un jour férié.

b) Primes de Noël et de Nouvel An :

En cas de travail entre le 24 décembre à 22 h 00 et le 26 décembre à 06 h 00 ou entre le 31 décembre à 22 h 00 et le 2 janvier à 06 h 00, la prime forfaitaire prévue en cas de travail un jour férié est remplacée par une prime forfaitaire majorée égale à 287,57 € (à la date du 1^{er} mai 2012)

À toutes fins utiles, il est rappelé que, pour les personnels qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu, les affectations le jour de Noël et le jour de l'An se font sur la base du volontariat.

Article 3.8

Prime pour travail continu

Lorsqu'un salarié effectue une période continue de travail d'une durée au moins égale à 6 heures (hors préparation), il lui est allouée une prime dont la valeur varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

- entre 06 h 00 et 22 h 00 la semaine : 4,00 €
- entre 06 h 00 et 14 h 00 le samedi : 4,00 €
- entre 14 h 00 et 22 h 00 le samedi : 15,95 €
- entre 22 h 00 et 06 h 00 : 10,00 €
- entre le samedi 22 h 00 et le lundi 06 h 00 : 15,95 €

Article 3.9

Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition de la durée hebdomadaire du travail s'effectue sur 6 jours pour tenir compte de la nécessité de pouvoir effectuer des opérations de manutention tous les jours.

Chaque salarié appelé à travailler 6 jours au cours de la même semaine perçoit une prime. Celle-ci s'élève (à la date du 1^{er} mai 2012) à 19,96 € brute, par semaine ainsi travaillée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux sites travaillant en horaire continu ou cyclé.

Article 3.10

Indemnités de panier

Chaque fois qu'un salarié est contraint de prendre une collation ou un repas sur son lieu de travail, et que le nombre d'heures de travail à effectuer est égal ou supérieur à 6, il reçoit une indemnité de panier, dont le montant varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

Panier de jour : 4,03 €

Panier de nuit : 8,05 €

Article 3.11

Indemnités de salissure

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe n° 4 de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe n° 2 de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

Il est précisé que, sauf cas particuliers, la fourniture de vêtements de protection ne peut se cumuler avec le versement d'indemnités de salissure.

Article 3.12

Indemnités de déplacement

Les salariés qui sont amenés à se déplacer pour effectuer des travaux sur des chantiers ou sites extérieurs à l'entreprise ou au lieu d'embauchage habituel peuvent, s'ils doivent utiliser leurs moyens de transport personnels, bénéficier d'une prime de déplacement.

Le montant de cette indemnité est fixé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012), sauf dispositions plus favorables fixées par l'entreprise afin de tenir compte de sa spécificité :

Port Est : 2,48 €

Quai minéralier : 6,21 €

Port Ouest : 12,35 €

Article 3.13 **Prime annuelle**

3.13.1) Le salarié qui a travaillé toute l'année (du 1^{er} janvier au 31 décembre) bénéficie d'une prime annuelle égale au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine). Celui-ci est également majoré de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3.

Les modalités et dates de versement de cette prime sont fixées au niveau de chaque entreprise.

3.13.2) Cette prime est payée prorata temporis dans les cas suivants :

- en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ;

- en cas d'absence au cours de l'exercice, pour une raison autre que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou les congés payés.

Elle n'est réduite que si le cumul de ces absences est supérieur à 30 jours calendaires.

Le prorata se calcule par 1/12^{èmes}.

3.13.3) Cette prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

3.13.4) Cette prime est complétée l'année suivante par la «prime du dixième».

Celle-ci est payée avec le solde du mois de juin.

Depuis juin 2011, elle est égale à 8/10^{èmes} de la prime annuelle de l'exercice précédent.

Article 3.14 **Rémunération minimale garantie annuelle**

3.14.1) La rémunération des salariés comprend les éléments suivants :

a) le SMGM

b) la prime d'ancienneté

c) la prime annuelle

d) les différents suppléments (tels que les primes pour dépassement d'horaires, pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié,...)

e) les remboursements de frais

3.14.2) La rémunération minimale garantie annuelle (RMGA) se calcule de la manière suivante :

a) le salaire annuel de base est égal au salaire des douze mois de l'année majoré de la prime annuelle (définie à l'article 3.13) ;

b) à ce salaire annuel de base vient s'ajouter la somme des suppléments définis au point d) de l'article 3.14.1. ; la somme de ces suppléments ne peut être inférieure à 3 % du salaire annuel de base.

Article 3.15 **Epargne salariale**

3.15.1) Un PEE (plan d'épargne d'entreprise) et un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) seront mis en place au sein de chaque entreprise.

3.15.2) Chaque docker pourra effectuer des versements volontaires sur le PEE/PERCO de son entreprise sans aucune limitation autre que celles qui seraient imposées par la Loi et/ou par l'organisme gestionnaire de ce PEE/PERCO (comme, par exemple, le montant minimum de chaque versement).

3.15.3) Les frais de gestion de ces PEE/PERCO seront pris en charge par les entreprises.

3.15.4) Les sommes versées par chaque docker sur le PEE/PERCO de son entreprise feront l'objet d'un abondement de la part de son employeur.

Cet abondement sera versé en décembre de chaque année et s'appliquera aux versements effectués au cours de l'exercice écoulé plafonné à un certain montant.

Cet abondement ne rentrera pas dans le salaire annuel brut du docker. Il ne sera donc pas soumis à cotisations sociales et ne sera pas imposable. Toutefois, dans l'état actuel de la réglementation, cet abondement de l'employeur est soumis à la CSG et à la CRDS.

Le taux et le plafond de cet abondement seront éventuellement redéfinis lors des négociations annuelles.

3.15.5) Les taux et plafonds applicables sont les suivants (depuis 2006) :

Montant des versements (volontaires) pris en compte pour le calcul de l'abondement	Date de versement de l'abondement	Taux d'abondement
600 €	Décembre	150 %

Article 3.16

Prime spéciale d'épargne salariale

Au mois de janvier de chaque année, chaque docker recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à son salaire annuel brut de l'exercice précédent (soumis à cotisations sociales, hors congés payés) multiplié par un certain pourcentage, diminué du montant des versements volontaires qu'il a effectués sur le PEE/PERCO de son entreprise et qui ont fait l'objet d'un abondement.

Le mode de calcul de cette prime spéciale d'épargne salariale sera éventuellement redéfini défini lors des négociations annuelles.

Cette prime spéciale d'épargne salariale est calculée de la façon suivante (depuis janvier 2007) :

1,70 % du salaire brut de l'année écoulée - le montant des versements effectués sur le PEE/PERCO au cours de cette année écoulée qui ont fait l'objet d'un abondement (600 € maxi) ;

Cette prime spéciale d'épargne salariale représente un élément de salaire brut, soumis à cotisations sociales et imposable.

Exemples :

- un docker qui gagne 30.000 € (hors congés payés) et qui ne fait aucun versement sur le PEE/PERCO de son entreprise recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à $30.000 \text{ €} \times 1,70 \% = 510 \text{ €}$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable) ;

- un autre docker qui gagne 30.000 € (hors congés payés) et qui verse 600 € sur le PEE/PERCO de son entreprise ne recevra pas cette prime : $(30.000 \text{ €} \times 1,70 \% = 510 \text{ €}) - 600 \text{ €} = 0$;

- un autre enfin qui gagne 30.000 € (hors congés payés) et qui verse 300 € sur le PEE/PERCO de son entreprise recevra :

. d'une part, un abondement égal à $300 \text{ €} \times 150 \% = 450,00 \text{ €}$ (non soumis à cotisations sociales, non imposable, mais soumis à CSG/CRDS) ;

. d'autre part, une prime spéciale d'épargne salariale égale à $(30.000 \text{ €} \times 1,70 \% = 510,00 \text{ €}) - 300,00 \text{ €} = 210,00 \text{ €}$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable).

Titre 4

Congés et suspensions de l'exécution du contrat de travail

Article 4.1

Congés payés annuels

4.1.1) Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'adhérer à la Caisse des congés payés du Port de Dunkerque, et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations décidées par le Conseil d'administration de ladite Caisse.

4.1.2) Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application de l'article L. 223-4 du Code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

4.1.3) Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

4.1.4) La période de congés annuels s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

4.1.5) Depuis 1996, les salariés mensualisés des entreprises du Port de Dunkerque bénéficient d'une sixième semaine de congés payés conventionnelle.

Celle-ci inclut :

- les jours de fêtes locales et de fractionnement ;

- trois jours supplémentaires de congés correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 par

les salariés de l'ensemble des entreprises de manutention.

4.1.6) Les salariés mensualisés bénéficient, en supplément des congés prévus ci-dessus, des congés d'ancienneté suivants :

- 1 jour après 4 ans d'ancienneté
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6. Celle-ci s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

4.1.7) Lorsque le congé d'un salarié débute un lundi matin, le salarié concerné cesse le travail le samedi précédent à 14 h 00 au plus tard. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cycle.

4.1.8) L'indemnité versée au salarié mensualisé par la Caisse des congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul).

4.1.9) Lorsque le contrat de travail d'un salarié mensualisé est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il reçoit une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 4.2 **Congés pour événements familiaux**

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté mais sur justification, aux congés exceptionnels suivants à l'occasion d'événements familiaux :

Mariage ou PACS du salarié	4 jours, portés à 7 jours lors de la 1 ^{ère} occurrence
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS Décès d'un enfant	4 jours
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Naissance d'un enfant au foyer de salarié Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	4 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille	1 jour

Ces jours d'absence doivent être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié qui a un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de 6 jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales nécessaires.

Article 4.3 **Jours fériés**

4.3.1) En plus du 1^{er} mai, les salariés qui justifient d'au moins trois mois d'ancienneté bénéficient de dix jours fériés chômés aux dates suivantes :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le jour de l'Ascension
- le 8 mai
- le lundi de la Pentecôte
- le 14 juillet
- le 15 août
- le 1^{er} novembre

- le 11 novembre

- le 25 décembre

4.3.2) Lorsque le 1^{er} mai tombe un dimanche, les salariés bénéficient d'une journée de récupération (sous la forme d'un repos compensateur de 8 heures) à une date définie en tenant compte à la fois de la demande du salarié et des contraintes d'exploitation de l'entreprise.

Cet avantage ne concerne pas les salariés malades ou blessés.

4.3.3) Le chômage des jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du Code du travail.

Article 4.4

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

4.4.1) En cas d'absence ou travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié cette incapacité dès que possible, et au plus tard dans les 48 heures,

- d'être pris en charge par la Sécurité sociale,

- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Ces deux dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement pour raisons de services dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

4.4.2) Durant une première période, appelée «période A», le salarié perçoit une indemnité brute correspondant à 90 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

Durant une seconde période, appelée «période B», il perçoit une indemnité brute correspondant à 70 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

4.4.3) La durée des périodes A et B est identique et varie en fonction de l'ancienneté du salarié :

Ancienneté du salarié	Durée de la période A	Durée de la période B
> 1 an	30 jours	30 jours
> 3 ans	40 jours	40 jours
> 5 ans	50 jours	50 jours
> 10 ans	60 jours	60 jours
> 15 ans	70 jours	70 jours
> 20 ans	80 jours	80 jours
> 25 ans	90 jours	90 jours

4.4.4) Les garanties définies ci-dessus sont payées sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

4.4.5) En tout état de cause, les garanties définies ci-dessus ne doivent pas conduire le salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances telles que définies ci-dessus perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue correspondant à la rémunération brute imposable telle que définie ci-dessus.

4.4.6) En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du 1^{er} jour d'absence. Il en va de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à trois jours.

4.4.7) En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du 4^{ème} jour d'absence. Tout nouvel arrêt au cours de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) entraîne une période de franchise de 8 jours.

4.4.8) Une absence pour cure thermale agréée par la Caisse primaire d'assurance maladie dont les dates ont été

convenues avec l'entreprise est indemnisée dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour cause de maladie.

4.4.9) Lorsque les indemnités journalières d'accident du travail sont supérieures au salaire réel de l'entreprise, la différence doit bénéficier au salarié.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

4.4.10) Lorsqu'un salarié, au cours d'une même année civile, a plusieurs arrêts de travail (pour cause de maladie, cure thermique, accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou hospitalisation) donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes A et B définies ci-dessus.

4.4.11) L'indemnisation calculée conformément aux dispositions du présent article intervient aux dates habituelles de lapaye.

4.4.12) Depuis le 1^{er} mai 2007, les cotisations UNI Prévoyance sont prises en charge par les employeurs à hauteur de 85 %, et par les salariés à hauteur de 15 %.

Titre 5

Rupture du contrat de travail

Article 5.1 **Préavis**

5.1.1) Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1 et 2
- 2 mois pour les ouvriers des groupes 3 et 4
- 3 mois pour les agents de maîtrise

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis d'un salarié justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieure à deux mois.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas la durée du préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Tout préavis peut être négocié.

5.1.2) En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé a été exécutée, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper rapidement un nouvel emploi, peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité prévue en cas d'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

5.1.3) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

a) dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, ces absences ne sont pas rémunérées, et leur durée est de 20 heures par mois au maximum ;

b) dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences est de 50 heures par mois au maximum, et elles ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le justifient, le salarié peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, et si le salarié ne peut, du fait de son employeur, utiliser tout ou partie des heures d'absence autorisées, il perçoit, à son départ, une indemnité compensatrice correspondant au nombre d'heures qu'il n'a pas pu utiliser.

Le salarié qui a trouvé un nouvel emploi ne peut plus se prévaloir de ces dispositions.

Article 5.2 **Indemnité de licenciement**

5.2.1) Il est alloué au salarié congédié avant l'âge légal de la retraite, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

a) jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ;

b) à partir de 10 ans d'ancienneté : 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté.

5.2.2) L'ancienneté est déterminée comme prévu à l'article 2.2 du présent accord. Toutefois, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, son indemnité de licenciement, exprimée en nombre ou en fractions de mois, est calculée comme prévu ci-dessus, en tenant compte de son ancienneté totale, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, également exprimée en nombre ou en fractions de mois.

5.2.3) L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

La rémunération prise en compte inclut tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat, d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc...

Article 5.3 **Indemnité de fin de carrière**

Les modalités et conditions de départ à la retraite varient selon que le salarié part à la retraite à l'âge légal ou selon qu'il part en cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

5.3.1) En cas de départ à la retraite à l'âge légal :

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite ne constitue pas une démission.

Cependant, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties doivent respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le salarié qui part à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa retraite, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés qui étaient titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté est calculée à compter de la date de délivrance de cette carte professionnelle.

L'indemnité de départ est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

5.3.2) En cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante :

Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, qui présente sa démission à son employeur, qui lui remet sa carte G, ou (s'il n'est pas titulaire de la carte G) qui prend par écrit l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement son activité de docker professionnel, reçoit une indemnité de départ en retraite bonifiée, qui ne peut être inférieure aux montants suivants (chiffres au 1^{er} mai 2012) :

Âge du salarié à la date de la rupture de son contrat	Montant minimum de son indemnité de départ en retraite
< 55 ans	31.505,92 €
entre 55 et 57 ans	21.003,92 €
> 57 ans	10.502,00 €

Pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la rupture de leur contrat :

a) l'indemnité de 31.505,92 € minimum est majorée de 2.100,39 € supplémentaires par mois de préavis effectivement presté ;

b) la possibilité est offerte aux ouvriers des groupes 2 à 4 de prêter effectivement un préavis de trois mois, ouvrant donc le droit à un complément de prime égal à trois fois 2.100,39 €. Il est toutefois précisé que dans le cas où un salarié ne souhaite pas prêter son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis qui lui est due reste basée sur la durée normale de son préavis (et que sa prime de départ ne fait l'objet d'aucun abondement de 2.100,39 € par mois de préavis) ;

c) les deux alinéas précédents ne s'appliquent ni l'un ni l'autre aux salariés qui sont dans l'incapacité d'effectuer leur préavis.

Cas particulier :

Les conditions d'âge prévues ci-dessus, relatives à la dégressivité de la prime de départ et à l'abondement de cette prime en cas de prestation effective du préavis, ne s'appliquent pas aux salariés transférés du Port Autonome de Dunkerque vers les sociétés Sea-Bulk et NFTI-OU lors de la création de ces entreprises.

Titre 6

Durée et horaires de travail

Article 6.1 **Durée du temps de travail**

*La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures par l'article L. 3121-10 du Code du travail.
Les majorations pour heures supplémentaires sont fixées par l'article 3.5 du présent accord.*

Article 6.2 **Horaires de travail**

Les horaires de travail sont déterminés par chaque entreprise afin de répondre aux contraintes spécifiques de chacune d'elles.

Le recours éventuel aux heures supplémentaires est décidé par l'entreprise, et celles-ci s'imposent aux salariés conformément aux dispositions légales en la matière.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé au maximum prévu par la Loi et/ou par la Convention collective nationale «Ports & Manutention».

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent recourir à la modulation/annualisation du temps de travail, aux conditions définies au Titre 7 du présent accord.

Article 6.3 **Annulation d'une période de travail**

Pour faire face aux situations imprévues (retards de navires, intempéries, bris de machines, ou autres,...) une entreprise qui a adopté la modulation/annualisation du temps de travail peut être amenée :

- à annuler tout ou partie d'une période de travail (décommande) ;*
- à commander des personnels supplémentaires (commande tardive) ;*
- à recommander des personnels précédemment décommandés.*

Ces décommandes, commandes tardives et recommandes se font aux conditions suivantes :

6.3.1) Décommandes :

Selon les circonstances, les personnels peuvent être décommandés par téléphone (sans déplacement) ou bien sur place (avec déplacement).

6.3.2) Commandes tardives :

Une indemnité de commande tardive est due lorsque la commande intervient moins de 9 heures avant le début de la période de travail. L'indemnité de commande tardive s'élève à 7,98 € à la date du 1^{er} mai 2012.

6.3.3) Recommandes :

Une recommande peut intervenir après une décommande par téléphone (sans déplacement) ou après une décommande sur place (avec déplacement).

a) Après une décommande par téléphone :

Un docker qui est décommandé par téléphone (sans déplacement) peut être recommandé aussitôt, sans contraintes particulières en termes d'horaires (c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de respecter quel que délai que ce soit).

b) Après une décommande sur place :

Un docker qui est décommandé sur place (avec déplacement) peut être recommandé aussitôt, mais la période de travail pour laquelle il est commandé à nouveau ne peut débiter qu'après que ce soit écoulé le temps de repos quotidien minimum (c'est-à-dire 9 heures, conformément à l'avenant n° 12, article 6, de la convention collective nationale) à compter du début de la période de travail annulée.

6.3.4) Conditions pécuniaires des décommandes :

<i>a) Décommande sans déplacement, sans recommande</i>	<i>De jour</i>	<i>De nuit</i>
<i>En semaine</i>	<i>35,42 €</i>	<i>39,28 €</i>
<i>Un dimanche ou un jour férié</i>	<i>81,79 €</i>	<i>81,79 €</i>
<i>b) Décommande avec déplacement (*), sans recommande</i>	<i>De jour</i>	<i>De nuit</i>
<i>En semaine</i>	<i>50,88 €</i>	<i>58,60 €</i>
<i>Un dimanche ou un jour férié</i>	<i>81,79 €</i>	<i>81,79 €</i>

a) Décommande sans déplacement, sans recommande	De jour	De nuit
c) Décommande sans déplacement, avec recommande	De jour	De nuit
En semaine	43,39 €	47,24 €
Un dimanche ou un jour férié	89,75 €	89,75 €
d) Décommande avec déplacement (*), avec recommande	De jour	De nuit
En semaine	58,83 €	66,56 €
Un dimanche ou un jour férié	89,75 €	89,75 €

6.3.5) Remarques :

- les différents montants du barème de décommande défini au point 32.4 représentent des montants forfaitaires, qui s'appliquent à tous les personnels dockers (mensualisés et occasionnels) quels que soient leur groupe et leur ancienneté ;
- le montant versé est fonction de la période de travail décommandée, quelle que soit l'heure à laquelle la décommande est signifiée à l'intéressé ; par exemple : une période de travail prévue un dimanche décommandée la veille (le samedi) donne lieu au paiement de l'indemnité prévue pour une période de travail de dimanche ou de jour férié ;
- les montants prévus «un dimanche ou un jour férié» s'appliquent dès lors que tout ou partie de la période de travail décommandée aurait été rémunérée comme prévu un dimanche ou un jour férié ;
- (*) aux indemnités de décommande prévues au point b (décommande avec déplacement, sans recommande) et au point d (décommande avec déplacement, avec recommande) du barème de décommande vient s'ajouter l'indemnité de déplacement prévue à l'article 20 ; celle-ci varie selon le lieu de travail (Port est, Quai minéralier, Port Ouest) ;
- les décommandes (même sans recommande) entrent en ligne de compte pour l'attribution de la «prime de 6^{ème} jour» définie à l'article 3.13.4 du présent accord ;
- le présent article annule et remplace toutes les dispositions spécifiques convenues précédemment au sein des entreprises ;
- il est expressément précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2006, les décommandes n'entraînent plus aucun mouvement des compteurs horaires.

Article 6.4 Travailleurs de nuit

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et par la nécessité d'assurer la continuité du service, le recours au travail de nuit est nécessaire.

Les dispositions qui s'appliquent au «travail de nuit» sont les suivantes, extraites de la Convention collective nationale «Ports & Manutention» :

a) Définition du «travailleur de nuit» :

Est considéré comme «travailleur de nuit» tout salarié qui :

- soit (première définition) accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel (i.e. qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre) au moins trois heures de son travail quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- ou (seconde définition) accomplit au cours d'un mois et conformément aux instructions de son employeur au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

b) Repos compensateur attribué aux travailleurs de nuit :

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe a) ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures. Pour l'application de la seconde définition du travailleur de nuit, le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois ; un salarié répondant à la seconde définition du travailleur de nuit acquiert donc du repos compensateur pour un mois considéré lorsqu'il effectue au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures au cours du mois considéré.

Les minutes de repos compensateur ainsi acquises sont cumulées dans un compteur spécifique. Sauf accord d'entreprise contraire, ces repos compensateurs sont utilisés en accord avec la Direction de l'Entreprise, à raison de 5,83 heures pour une journée de repos.

c) Contrepartie salariale au travail de nuit :

Conformément à l'article 3.6, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 % du salaire de base.

Cette majoration de 35 % ne s'applique pas aux heures effectuées dans la plage horaire comprise entre 21 et 22 heures.

Cette majoration s'ajoute éventuellement aux majorations définies à l'article 7.3.

Toute fraction d'heure de travail comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'unité supérieure.

d) Durées maximales quotidienne et hebdomadaire :

La durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs dits «de nuit» ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif de ces travailleurs calculée sur une période de 12 semaines ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation, ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé - conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du Code du Travail - aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs dits «de nuit» :

- soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du Code du Travail ;
- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
- soit par accord d'entreprise ou par accord de place portuaire.

Article 6.5

Changements d'horaire (horaire d'hiver / horaire d'été)

6.5.1) Lors du passage de l'horaire d'hiver à l'horaire d'été : la durée réelle du shift de nuit (22 juin ou 24 juin) est réduite d'une heure.

Dans ce cas, le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas réduit d'une heure. Autrement dit : un 22 juin vaut 8 heures, un 24 juin vaut 6 heures.

6.5.2) Lors du passage de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver :

a) si la durée réelle du shift de nuit (22 juin ou 24 juin) est augmentée d'une heure : le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) est égal à la durée réelle du shift. Autrement dit : un 22 juin vaut 9 heures, un 24 juin vaut 7 heures.

b) si la durée réelle du shift n'est pas modifiée (si, par exemple, le shift se termine à 5 heures au lieu de 6 heures), le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas majoré d'une heure. Autrement dit : un 22 mai vaut 8 heures, un 24 mai vaut 6 heures.

Titre 7

Modulation/annualisation et réduction du temps de travail

La charge de travail des entreprises de manutention portuaire est soumise à des variations importantes en raison de l'irrégularité des mouvements des navires, due tant à l'imprévisibilité des conditions climatiques qu'à la nature des cargaisons et du caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions, et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques des entreprises et de leurs personnels, les partenaires sociaux sont convenus dès 1992 de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers portuaires et à la maîtrise, conformément à l'article L. 3122-9 du Code du travail.

Cet accord de modulation a été complété en 1996 par un accord d'annualisation et de réduction de la durée du temps de travail.

Celui-ci ne concerne que les personnels relevant de l'article 1.2 du présent accord.

Les dispositions relatives à la modulation/annualisation du temps de travail concernent l'ensemble des personnels relevant de cet article 1.2.

Les dispositions relatives à la réduction du temps de travail ne concernent que les personnels dont le contrat de travail initial avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine.

Les dispositions relatives à la modulation/annualisation et à la réduction du temps de travail en vigueur à la date de la signature des présentes, définies ci-après, se substituent aux articles 34 à 40 de l'accord originel du 10 juillet 1992, qui sont abrogés :

Article 7.1

Modulation des horaires

7.1.1) Dans le cadre de la modulation/annualisation, l'horaire hebdomadaire de chaque salarié est amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures, en fonction des fluctuations de l'activité.

Les shifts sont pris en compte pour leur durée totale (temps de casse-croûte inclus).

7.1.2) Les heures effectuées au-delà de 35 heures en période de forte activité et celles non travaillées en période de faible activité se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation/annualisation.

En période de forte activité, l'horaire peut atteindre 48 heures par semaine.

En période de faible activité, l'horaire peut descendre jusqu'à 0 heure par semaine.

7.1.3) La période de modulation/annualisation va du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Chaque entreprise définit les périodes de forte et de faible activité pour chaque période de modulation/annualisation.

Cette programmation n'est qu'indicative, et peut être modifiée par l'entreprise en cours de période d'annualisation afin de l'adapter à l'évolution de la situation économique et aux variations imprévisibles de la charge de travail.

7.1.4) L'arrivée des navires et des marchandises est soumise à des impératifs de temps et de nature de cargaisons. D'autre part, les opérations de chargement et de déchargement doivent être réalisées dans les meilleurs délais.

Pour ces deux raisons, les salariés sont généralement prévenus de leurs horaires la veille pour le lendemain.

7.1.5) La durée minimale de travail est de 6 heures par jour. Toutefois, chaque salarié peut être amené à effectuer une vacation par semaine en journée (entre le lundi matin et le samedi midi).

7.1.6) Sauf cas particuliers (préparation de travail, préparation d'engin, ouverture de portes,...), toute heure commencée est due.

7.1.7) Les dépassements d'horaire peuvent être effectués avant ou après chaque horaire.

Article 7.2

Réduction du temps de travail

7.2.1) La durée annuelle servant de base à l'annualisation du temps de travail est calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours non travaillés, correspondant :

- aux jours de repos hebdomadaire,
- aux jours de congés payés légaux et conventionnels accordés collectivement au personnel,
- aux jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de jours non travaillés est de 98 jours par an, se décomposant comme suit :

- 52 jours de repos hebdomadaire
- 30 jours de congés payés légaux,
- 6 jours de congés payés conventionnels*

(*) : il s'agit là de la 6^{ème} semaine de congés payés négociée dans le cadre du Plan Emploi 1996 ; celle-ci inclut les jours de fêtes locales et de fractionnement ainsi que 3 jours supplémentaires correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 sur l'ensemble des entreprises.

- 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de semaines travaillées est égal à :

$(365 \text{ jours} - 98 \text{ jours non travaillés}) / 6 \text{ jours} = 44 \frac{1}{2} \text{ semaines}$

La durée annuelle du travail est donc égale à :

$44 \frac{1}{2} \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1.557 \frac{1}{2} \text{ heures.}$

Ainsi, il est octroyé au salarié dont le contrat de travail avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine, une garantie maximale de 30 1/2 jours non travaillés, dès lors qu'il a accompli un minimum de 195 jours de travail effectif d'une durée de 8 heures au cours de la période de modulation/annualisation précédente.

7.2.2) Au plan pratique, ces 30 1/2 jours maximum sont acquis en début de période de modulation/annualisation pour 1.557 1/2 heures de travail effectif au cours de la période de modulation/annualisation précédente.

Lorsque le nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation/annualisation précédente est inférieur à 1.557 1/2, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal au nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation/annualisation précédente multiplié par 0,0196 et arrondi au demi-jour le plus proche.

En cas de départ en cours de période de modulation/annualisation, le nombre de jours ainsi obtenu est divisé par

12 et multiplié par le nombre de mois de travail entre le 1^{er} mai et la date de départ.

Les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés exceptionnels rémunérés par l'entreprise sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation/annualisation précédente.

7.2.3) Sauf circonstances exceptionnelles, les jours de réduction du temps de travail sont pris de manière régulière en trois tiers au cours de la période de modulation/annualisation :

* 1/3 pendant le quadrimestre 1 : mai, juin, juillet, août

* 1/3 pendant le quadrimestre 2 : septembre, octobre, novembre, décembre

* 1/3 pendant le quadrimestre 3 : janvier, février, mars, avril

Les jours de réduction du temps de travail sont pris par chaque salarié en accord avec le Service Dispatching de son entreprise, dans le respect des règles suivantes :

a) sauf exception décidée par l'entreprise, 2/3 des effectifs doivent toujours être présents ;

b) les congés payés sont prioritaires par rapport aux jours de réduction du temps de travail ;

c) le nombre de jours de réduction du temps de travail qu'un salarié peut prendre en une fois est limité à 60 % de son quota pour le quadrimestre en cours.

Ces règles sont complétées au niveau de chaque entreprise par des dispositions particulières liées à son organisation.

Article 7.3

Rémunération et contreparties conventionnelles

7.3.1) La rémunération mensuelle de base de chaque salarié concerné par le dispositif de modulation/annualisation du temps de travail est lissée de manière à lui assurer pendant toute la période de modulation/annualisation une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

7.3.2) Les absences justifiées (maladie, accident du travail,...) ainsi que les jours de congés (congés payés, congés pour événements familiaux) sont pris en compte sur la base de l'horaire conventionnel de travail, correspondant à 5,83 heures par jour.

7.3.3) Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires, et ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par le Code du travail.

Toutefois, la rémunération est majorée :

- de 25 % à partir de la 36^{ème} heure,

- de 50 % à partir de la 48^{ème} heure.

NB : il est précisé, afin d'éviter toute espèce de quiproquo, que les dispositions de l'article 7.3 de la Convention collective nationale «Ports & Manutention» relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent donc pas aux heures effectuées au-delà de 35 heures.

7.3.4) En fin de période de modulation/annualisation, et en cas de dépassement de l'horaire annuel, une régularisation est effectuée aux conditions suivantes :

- soit le payement des heures prestées au-delà de 1.557 1/2 heures au taux horaire forfaitaire (taux horaire de base + ancienneté du salarié) majoré de 25 % pour les huit premières heures hebdomadaires, et de 50 % pour les heures suivantes ;

- soit l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, calculé en utilisant les mêmes majorations.

Soucieux d'améliorer les conditions de vie des salariés, les partenaires sociaux souhaitent que soit privilégié le repos compensateur de remplacement.

7.3.5) Si l'horaire moyen n'est pas respecté en raison de circonstances économiques, les heures perdues (écart entre l'horaire moyen réellement pratiqué et l'horaire moyen prévu) peuvent faire l'objet d'une demande d'indemnisation auprès de l'administration du travail au titre du chômage partiel.

Les dispositions relatives au chômage partiel s'appliquent dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lors de leur mise en œuvre.

La rémunération des salariés concernés est alors régularisée sur la base du temps de travail réel.

Article 7.4

Repos à disposition des salariés (RDS)

7.4.1) Les salariés embauchés après 1996, sur la base de 35 heures hebdomadaires, ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail (cf. article 7.2). En revanche, ils bénéficient d'un certain nombre de jours de «repos à dis-

position des salariés».

7.4.2) Le nombre des jours de «repos à disposition des salariés» dont bénéficient les jeunes mensualisés évolue de la manière suivante :

Période d'annualisation (du 1 ^{er} mai au 30 avril)	Nombre de jours de RDS pour 1557 1/2 heures de travail effectuées au cours de la période d'annualisation précédente
Année 1	6 jours
Année 2	9 jours
Année 3	12 jours
Année 4	15 jours
Année 5	18 jours

Le nombre de jours de chaque jeune concerné est égal au nombre de jours indiqué dans ce tableau, divisé par 1.557 1/2 et multiplié par le nombre d'heures effectuées au cours de la période d'annualisation précédente.

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi au nombre de jours supérieur.

Par exemple : en année 3 : 12 jours / 1.557 1/2 × 1.352 = 10,42 jours, arrondi à 11 jours.

Il ne peut être supérieur au nombre de jours attribués pour 1.557 1/2 heures de travail au cours de la période d'annualisation précédente.

7.4.3) Les modalités de prise de ces jours de RDS sont calquées dans chaque entreprise sur celles relatives à la prise des jours de RTT des anciens.

7.4.4) Les jours de RDS ne sont pas pris en compte pour l'octroi des majorations telles que les primes de 6^{ème} jour ou telles que les majorations conventionnelles prévues à l'article 7.3 du présent accord.

Titre 8

Sauvegarde de l'emploi

Article 8.1

Sous-traitance interentreprises

Mod. par Accord 16 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPEM.

Syndicat(s) de salariés :

CSOPMI.

8.1.1) En cas de nécessité, les entreprises de manutention s'efforcent de sous-traiter entre elles la réalisation de tout ou partie de chantiers pour lesquels la main d'œuvre dont elles disposent est ponctuellement insuffisante, en effectifs et/ou en compétences.

Ce dispositif de sous-traitance de chantiers, qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour finalité de stabiliser l'emploi de la main d'œuvre mensualisée.

8.1.2) (d'origine) Lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à du personnel intérimaire, aux conditions fixées au Titre 9 ci-après.

8.1.2 (nouveau)(Accord 16 nov. 2012, non étendu) Lorsque la sous-traitance ne permet pas d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels, aux conditions fixées au Titre 9 ci-après.

Article 8.2

Transfert de personnel en cas de changement de prestataire

8.2.1) Dans le cas où une entreprise de manutention (employant du personnel relevant de la loi du 9 juin 1992) perd un trafic régulier au profit d'une autre entreprise, celle-ci (qui récupère le trafic) est tenue de maintenir en nombre les contrats de travail concernés par ce trafic dès la date du transfert de l'activité.

Les contrats de travail sont transférés d'une entreprise à l'autre dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 1224-1 du Code du travail.

8.2.2) Le transfert des contrats de travail est réalisé selon les modalités suivantes :

a) l'entreprise bénéficiaire du transfert du trafic reprend dans ses effectifs un nombre de salariés au moins égal à celui qui était précédemment affecté audit trafic ;

b) le nombre de salariés affectés au trafic est calculé sur la moyenne des douze derniers mois ou, si le trafic a duré moins de douze mois, sur l'ensemble des opérations effectuées ;

c) les salariés faisant l'objet du transfert sont ceux qui ont été embauchés le plus récemment par l'entreprise qui perd le trafic ;

d) le nombre et la qualification des salariés transférés sont établis par référence aux fonctions exercées, sur la base d'un état communiqué par l'entreprise qui perd le trafic.

8.2.3) Par «trafic régulier», il faut entendre : les opérations de manutention de toute nature, effectuées par une entreprise d'une façon répétitive, à intervalles réguliers ou non, au profit d'un même client ou d'un même groupe, que ce soit ou non dans le cadre d'un contrat régulièrement mis en place.

8.2.4) Toutes les difficultés pouvant naître de l'application des présentes dispositions sont soumises à l'arbitrage d'un collège composé :

- du Président de l'Union maritime et commerciale

- du Président du Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes

- du Président de la Caisse des congés payés

Dans le cas où l'un des arbitres est à un titre quelconque intéressé directement ou par l'actionnariat du groupe auquel il appartient, il est substitué dans son rôle d'arbitre par le Premier Vice-président de l'organisme qu'il représente, voire, en cas d'impossibilité pour les mêmes raisons, par le Vice-président suivant.

Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'indisponibilité de l'un des arbitres pour quelle que raison que ce soit.

Les arbitres statuent comme amiables compositeurs, dans le mois qui suit la saisine du dernier d'entre eux.

En l'absence de rapport de conciliation des arbitres dans le délai fixé, et en cas de désaccord de l'une des parties sur les conclusions du rapport des arbitres, il est fait attribution de juridiction au Tribunal de commerce de Dunkerque.

Titre 9 (d'origine)

Conditions de recours à l'embauche d'ouvriers dockers occasionnels

Ce titre est en cours de négociation, et fera donc l'objet prochainement d'un avenant au présent accord.

Entre-temps, les parties conviennent de se référer au texte du titre 9 de l'Accord du 18 avril 2006 relatif aux conditions de recours à l'intérim, et aux accords annuels conclus après le 18 avril 2006 qui sont venus le modifier.

Titre 9 (nouveau)

Conditions de recours à l'embauche d'ouvriers dockers occasionnels

Mod. par Accord 16 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPEM.

Syndicat(s) de salariés :

CSOPMI.

Les entreprises de manutention sont confrontées à des contraintes importantes liées d'une part aux exigences des clients en termes de compétitivité, de fiabilité et de qualité de service, et d'autre part à la concurrence extrêmement sévère des ports du Nord (principalement belges et néerlandais).

Ces contraintes obligent les entreprises à se donner les moyens d'optimiser leurs besoins en main d'œuvre en fonction de la demande.

Depuis 1992, la main d'œuvre indispensable au bon fonctionnement des entreprises de manutention (maîtrise, spécialistes, dockers historiques détenteurs du savoir-faire propre au Port de Dunkerque) a été mensualisée au sein des entreprises de manutention.

Afin de se donner les moyens de mieux répondre à la demande, les entreprises de manutention ont conclu entre elles un accord qui leur permet, en cas de nécessité, de se sous-traiter la réalisation de tout ou parties de chantiers pour lesquels la main d'œuvre mensualisée dont elles disposent est ponctuellement insuffisante en effectifs et/ou en compétences. Cet accord de sous-traitance de chantiers (cf. Titre8 ci-dessus), qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour effet de stabiliser l'emploi de la main d'œuvre mensualisée.

Cet accord prévoit également que, lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation

de tout ou partie d'un chantier, elle peut avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels (ODO).

Considérant les risques inhérents au métier d'ouvrier docker, il a toutefois été convenu de constituer une force d'appoint commune composée d'ODO disposant des compétences requises pour exercer ce métier en toute sécurité, i.e. des CQP (certificats de qualification professionnelle) prévus par la Convention collective nationale «Ports & Manutention».

Il a également été convenu ce qui suit :

- a) les entreprises de manutention, en cas de besoin, et lorsque les possibilités de sous-traitance auront été épuisées, pourront faire appel aux services des seuls ODO membres de cette force d'appoint ;
- b) la caisse des congés payés (CCP) assurera le rôle d'interface entre les entreprises de manutention et les ODO ;
- c) la CCP veillera, en concertation avec les délégués des ODO (cf. article 9.7 ci-dessous) :
 - à ce que les règles de l'accord de sous-traitance (définies au Titre 8 du présent accord) soient respectées par les entreprises de manutention ;
 - à ce que le travail soit distribué entre les ODO aussi équitablement que possible ;
 - à ce que les dispositions qui suivent soient respectées par les différentes parties concernées.

Ces dispositions définissent les conditions d'emploi et de rémunération des ODO, ainsi que les règles à respecter par les différents partenaires (entreprises de manutention, CCP, ODO) pour que ce système de main d'œuvre complémentaire fonctionne efficacement.

Article 9.1

Recrutement et intégration au sein de la force d'appoint

9.1.1

Visite médicale d'embauche obligatoire

L'intégration au sein de la force d'appoint nécessite que le candidat passe la visite médicale d'embauche obligatoire auprès du Service de Médecine du Travail qui assure la surveillance médicale des personnels mensualisés des entreprises de manutention, et que l'avis du médecin du travail soit positif.

9.1.2

Examen psychotechnique

L'examen médical d'embauche est complété par un examen psychotechnique, destiné :

- a) à vérifier que le candidat dispose des aptitudes qui lui permettront d'assimiler les règles et consignes de sécurité portuaire, et d'acquérir d'une manière satisfaisante les connaissances de base requises par le métier d'ouvrier docker ;
- b) à faire une estimation du potentiel de développement du candidat, notamment et en particulier de son aptitude éventuelle à acquérir les compétences requises pour conduire des engins de manutention spécialisés.

9.1.3

Formation de base

L'intégration au sein de la force d'appoint passe par un stage de formation initial, sanctionné par la délivrance du CQP d'ouvrier docker 1^{er} niveau.

9.1.4

Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Chaque ODO reçoit les équipements suivants :

- une paire de chaussures de sécurité
- une paire de rangers
- un casque
- deux bleus de travail
- une parka, avec bandes réfléchissantes fluo
- un équipement pour la pluie
- deux gilets fluorescents

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, par la CCP. Ils sont complétés par les équipements de protection individuelle spécifiquement requis pour travailler dans les différentes entreprises de manutention. Ces équipements de protection individuelle spécifiques leur sont fournis par les différentes entreprises de manutention. Remarque importante : le port des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle est strictement obligatoire.

Article 9.2

Affectations dans les entreprises de manutention

9.2.1

Entreprises et horaires de travail

Tous les ODO membres de la force d'appoint sont susceptibles d'être affectés dans toutes les entreprises de manutention adhérentes du SPEM, et selon les horaires de travail en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en la matière.

9.2.2

Affectations à des postes de spécialiste

L'affectation d'un ODO à un poste de spécialiste au sein d'une entreprise suppose qu'il soit titulaire du CQP requis pour occuper ce poste.

En cas d'affectation à un tel poste, l'ODO reçoit une prime de fonction [cf. article 9.5.4 ci-après].

NB : les ODO ne sont pas autorisés à occuper des fonctions d'encadrement.

9.2.3

Communication des affectations

Les affectations des ODO membres de la force d'appoint leur sont communiquées deux fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du serveur vocal de la CCP. Ce serveur vocal est consulté par le biais d'un numéro vert.

Chaque affectation placée sur le serveur vocal de la CCP a valeur d'embauche pour l'ODO concerné pour la période de travail spécifiée. Elle doit toutefois être confirmée par la signature d'un contrat de travail (CDD d'usage) en bonne et due forme.

9.2.4

Déclarations d'embauche et établissement des contrats de travail

Chaque entreprise de manutention se charge des déclarations d'embauche des ODO qui lui sont affectés, et de l'établissement de leurs contrats de travail. Ces contrats de travail doivent impérativement être signés par les ODO concernés dans les plus brefs délais.

Article 9.3

Formations techniques

En complément de la formation de base définie au point 9.1.3 ci-dessus, certains ODO disposant des aptitudes requises peuvent également recevoir des formations spécialisées, par exemple au calage-bridage de tubes ou de produits sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, stackers, chargeuses, ou autres), validées par la délivrance de CQP de docker spécialisé.

Selon les cas, l'aptitude des ODO à suivre avec succès ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des entreprises de manutention concernées et/ou par le biais d'examens psychotechniques spécifiques réalisés par un organisme spécialisé.

Remarque importante : un ODO qui a suivi une formation spécialisée nécessaire à la tenue d'un poste spécifique au sein d'une entreprise particulière reste néanmoins susceptible d'être affecté selon les besoins dans les autres entreprises de manutention.

Article 9.4

Droits et obligations des ouvriers dockers occasionnels

9.4.1

Vade-mecum, règlements de travail

Lors de son intégration dans la force d'appoint, chaque ODO se voit remettre un document intitulé «Vade-mecum à l'usage des ouvriers dockers occasionnels membres de la force d'appoint», qui définit ses droits et obligations vis-à-vis des entreprises de manutention et vis-à-vis de la CCP.

Ce document lui est remis au plus tard à la fin de sa formation initiale.

À cette occasion, il est invité à signer un document par lequel il reconnaît avoir reçu ce vade-mecum, et par lequel il s'engage à respecter les règles (en termes de droits et obligations) qui y sont définies.

Chaque ODO reçoit également une copie du règlement intérieur et du plan de prévention sécurité de chaque entreprise de manutention, au plus tard lors de sa première affectation dans cette entreprise.

9.4.2 **Congés payés**

La CCP verse chaque mois aux ODO une indemnité de congés payés égale à 12 % des salaires bruts qui leur ont été versés par les entreprises de manutention au titre du mois précédent.

9.4.3 **Congés pour événements familiaux**

Les droits à congés pour événements familiaux prévus à l'article 4.2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux ODO. Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessous inclut un montant correspondant à 2 jours de congés pour événements familiaux par an.

9.4.4 **Gestion des absences pour raisons personnelles**

Un ODO qui prévoit de ne pas être disponible ou qui souhaite ne pas être affecté à une certaine date ou pendant une certaine période, dépose une demande écrite d'autorisation d'absence auprès de la CCP avec un préavis de 48 heures.

9.4.5 **Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

Les dispositions définies à l'article 4.4 ci-dessus sont appliquées par la dernière entreprise dans laquelle il a été affecté.

9.4.6 **Participation aux élections professionnelles**

Pour être électeur, un ODO (âgé de plus de 16 ans, qui n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques) doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- a) il doit être affecté dans l'entreprise le jour du scrutin ;
- b) la durée cumulée des périodes de travail qu'il a effectuées dans l'entreprise doit être au moins égale à un mois.

NB : les périodes de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté requise comprennent les périodes de travail qu'il a effectuées en tant que salarié (sous CDD d'usage) ainsi que les périodes de travail qu'il a effectuées précédemment en tant qu'intérimaire.

Article 9.5 **Rémunération**

9.5.1 **Payement au mois**

Bien qu'ils soient embauchés sous CDD d'usage constant, les ODO sont payés au mois, à terme échu.

Chaque ODO est payé par chaque entreprise où il a été affecté au cours de la période considérée. Donc, si, au cours de la période considérée, un ODO a été affecté dans les cinq entreprises de manutention adhérentes du SPEM à la date de la signature des présentes, il recevra, au titre de la période considérée, cinq bulletins de salaire et cinq virements différents.

Les ODO sont payés aux mêmes dates que les dockers mensualisés des différentes entreprises.

Ces dates peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

De la même façon, les dates de clôture utilisées pour la prise en compte des différents éléments de paye auxquels les salariés (mensualisés et ODO) ont droit peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

NB : en cas de baisse importante d'activité, un ODO qui rencontre des difficultés financières peut demander à bénéficier d'une avance (en salaire net). L'octroi de ces avances est décidé paritairement par la Commission de suivi de la force d'appoint définie à l'article 9.9 ci-après.

9.5.2 **Rémunération de base**

Le taux horaire brut de base appliqué aux heures de travail des ODO est égal à 14,46 € à la date du 1^{er} janvier 2013.

Remarques importantes :

- a) Il est expressément précisé que le taux horaire défini ci-dessus inclut des suppléments qui correspondent à la prime annuelle et à la « prime du 1/10^{ème} » définies à l'article 3.13, aux primes d'assiduité et de présentisme définies à l'article 3.4 et à la prime spéciale d'épargne salariale définies à l'article 3.16, versées aux dockers mensualisés.

b) L'indemnité de congés payés de 12 % prévue à l'article 9.4.2 ci-dessus est versée par la CCP le mois suivant.

9.5.3

Payement des jours fériés chômés tombant en semaine

Le droit aux onze jours fériés défini à l'article 4.3 du présent accord ne s'applique pas aux ODO.

Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus inclut un montant correspondant à la rémunération de 10 jours fériés chômés par an.

NB : le 1^{er} mai donne lieu au payement d'une indemnité égale à 5,83 fois le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus. Cette indemnité est versée par la CCP en mai, en même temps que les indemnités de congés payés dues au titre du mois d'avril.

9.5.4

Éléments variables

D'une manière générale, les ODO bénéficient des mêmes éléments variables que les ouvriers dockers mensualisés salariés des entreprises de manutention dans lesquelles ils sont affectés (primes de déplacement, de salissure, de décommande,...), à l'exception de ceux qui seraient spécifiquement liés au statut des ouvriers dockers mensualisés. Ces éléments variables peuvent différer d'une entreprise à l'autre, voire même, pour certains d'entre eux, ne pas s'appliquer dans toutes les entreprises. Aussi, les éléments variables payés aux ODO peuvent-ils être différents selon les entreprises où ils sont affectés.

Remarques :

- lorsqu'un ODO est en formation théorique (en centre de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12 ;

La durée de présence d'un ODO au cours d'une période considérée est calculée en cumulant la durée de tous les contrats que cet ODO a effectués dans l'entreprise au cours de la période considérée.

Article 9.6

Avantages complémentaires

Assurance «soins de santé» :

Les ODO ont la faculté d'adhérer à l'assurance «soins de santé» proposée par la CCP.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une participation financière de la CCP, égale à 50 % de la cotisation (familiale ou isolée) que l'ODO a payée pour le mois considéré divisée par 90 et multipliée par le nombre moyen d'heures de travail qu'il a effectivement prestées au cours des douze derniers mois.

La participation de la CCP est limitée à 50 % de la cotisation acquittée par l'ODO.

Article 9.7

Représentation des ouvriers dockers occasionnels

Les ODO désignent parmi eux des délégués (un par tranche entière de cinquante ODO) pour les représenter auprès des entreprises de manutention et de la CCP.

Ces représentants des ODO disposent, pour l'exercice de leur fonction de délégué, d'un crédit de 20 heures par mois. Ces crédits d'heures sont personnels et mensuels. Ils ne peuvent donc pas être partagés entre les délégués, ni reportés d'un mois sur l'autre.

Article 9.8

Titularisation au sein des entreprises

9.8.1

Conditions requises

Sauf cas particulier, un ODO ne peut être intégré et mensualisé au sein d'une entreprise de manutention qu'à partir du moment où il justifie de 3.000 heures de travail ou de formation sur le Port.

9.8.2

Calcul de l'ancienneté

En cas de titularisation d'un ODO au sein d'une entreprise de manutention, il bénéficie d'une ancienneté égale à 1 an pour 1.557 1/2 heures de travail ou de formation (soit 1 mois pour 130 heures de travail ou de formation) en tant qu'ODO, sans toutefois que la date d'ancienneté ainsi calculée ne puisse être antérieure à sa date d'entrée sur le Port.

Ainsi, un ODO qui aurait travaillé 3.500 heures cumulées sur le Port (toutes entreprises de manutention confondues), et qui serait embauché par une entreprise de manutention à la date du 1^{er} mars 2013, bénéficierait d'une

ancienneté calculée de la manière suivante : $3.500 / 130 = 26,92$ mois, arrondis à 27 mois, soit 2 ans et 3 mois. La date de référence pour le calcul de son ancienneté serait donc le 1^{er} décembre 2010.

NB : il est expressément précisé que les heures de travail et de formation effectuées par un membre de la force d'appoint en tant qu'ODO intérimaire (avant la mise en œuvre des présentes dispositions) sont prises en compte pour le calcul de son ancienneté lorsqu'il est titularisé au sein d'une entreprise.

9.8.3 Choix des ODO

C'est à chaque entreprise de manutention que revient le choix des ODO qu'elle souhaite intégrer dans ses effectifs mensualisés.

Article 9.9 Commission de suivi de la force d'appoint

Il est institué près la CCP une commission de suivi de la force d'appoint. Cette commission est chargée de veiller à la bonne application des accords relatifs aux ODO (notamment en ce qui concerne la juste répartition du travail disponible) et au respect des règles (problèmes de discipline). Elle peut également s'intéresser à tout autre sujet relatif à la gestion des ODO susceptible d'avoir un impact sur le bon fonctionnement de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gestion des effectifs et des compétences.

Cette commission se compose de deux représentants syndicaux, deux délégués des jeunes, deux représentants du SPEM et du directeur de la CCP et, en tant que de besoin, de la personne de la CCP en charge des affectations des ODO dans les entreprises de manutention.

Elle se réunit, sur la base d'un ordre du jour établi conjointement entre les partenaires sociaux, au moins une fois par trimestre, et aussi souvent que nécessaire.

Titre 10 Cessation anticipée d'activité «Amiante»

Remarque : ce titre 10 sera abrogé après le départ en cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante du dernier dock éligible à ce dispositif (de même que l'article 5.3.2 ci-dessus).

Article 10.1 Dispositions conventionnelles (applicables aux dockers en activité)

Les dispositions conventionnelles principales concernent :

- le montant minimum de l'indemnité de cessation anticipée d'activité payée au docker par son employeur au terme de son préavis ;
- le revenu mensuel net moyen ;
- la retraite complémentaire ;
- l'assurance prévoyance décès.

10.1.1) Le montant minimum de l'indemnité de cessation anticipée d'activité d'un docker qui opte pour ce dispositif est fixé par l'article 5.3 du présent accord.

10.1.2) Le revenu mensuel net moyen garanti au docker qui opte pour la préretraite amiante est (à la date du 1^{er} mai 2012) de :

- 1.989,79 € pour un G2/G3
- 2.387,76 € pour un G4/M1
- 2.785,70 € pour un M2

Ces revenus mensuels nets moyens garantis incluent un forfait égal à 50% de la cotisation familiale à la mutuelle.

Concrètement :

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est égale ou supérieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité à payer au docker concerné est égale au montant minimum prévu à l'article 5.3 ci-dessus compte tenu de l'âge du docker à la date de la rupture de son contrat ;
- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est inférieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité telle que définie par l'article 5.3 est abondée d'un montant égal à la différence entre le revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau et le montant de l'allocation mensuelle nette servie par la CARSAT, multipliée par le nombre de mois à courir jusqu'à la date où le docker atteindra l'âge de la retraite et au plus tard 60 ans.

Remarques importantes :

a) Ce calcul ne peut être établi de manière précise que lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de l'allocation mensuelle nette du docker (au vu de ses derniers bulletins de salaire).

Par conséquent, le payement de l'indemnité de cessation anticipée d'activité se fait en deux temps :

- l'indemnité conventionnelle minimale, telle que prévue à l'article 5.3 du présent accord, est versée dès la fin du préavis ;

- l'indemnité complémentaire éventuelle est calculée et versée après notification par la CARSAT du montant définitif de l'allocation mensuelle nette.

b) L'indemnité complémentaire éventuelle est versée au docker à la condition expresse qu'il ait remis sa démission à son employeur moins de 30 jours après la date de la première notification émanant de la CAUSAT.

10.1.3) Retraite complémentaire :

Le compte «retraite complémentaire» de chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante est alimenté jusqu'à la date où le docker fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans) par des cotisations à la charge des employeurs représentant 2% (appelées à 2,5%) du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT, limité au plafond de la sécurité sociale.

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la Caisse des congés payés, à laquelle le Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

10.1.4) Prévoyance décès :

Chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante bénéficie d'une garantie décès jusqu'à la date où il fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans).

Le montant de cette garantie décès est égal à 200% du salaire annuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT.

Le financement de cette assurance décès est assuré à 50/50 par des cotisations à la charge des employeurs et par des cotisations personnelles à la charge des dockers concernés.

Au moment de la signature des présentes, ces cotisations mensuelles s'élèvent à 3% du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT (dont 1,5% à la charge des employeurs et 1,5% à la charge des dockers concernés).

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la Caisse des congés payés, à laquelle le Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

Dans le cas où un docker cesse de payer les cotisations personnelles appelées par la Caisse des congés payés, celle-ci suspend immédiatement le versement des cotisations personnelles et patronales auprès de la compagnie d'assurances.

10.1.5) Remarque :

Il est explicitement précisé que, à la date de la rupture du contrat entre le docker et son employeur, le docker cesse de faire partie du personnel de cet employeur, et qu'il ne peut donc plus prétendre à aucun des avantages qui découlaient de son contrat de travail.

Ainsi, à titre d'exemples (sans que cette énumération soit exhaustive), il ne bénéficie plus ni des primes de médailles du travail, ni de la mutuelle, ni des avantages du comité d'entreprise, ni d'un éventuel accord d'intéressement.

Article 10.2

Modalités pratiques

10.2.1) Les dossiers sont introduits auprès de la CARSAT par la Caisse des congés payés.

Pour cela, chaque docker qui remplit, ou qui remplira prochainement, les conditions pour bénéficier de ce dispositif vient retirer un dossier auprès de la Caisse des congés payés, qu'il complète, signe et rapporte à la Caisse des congés payés accompagné des documents demandés par la CARSAT.

La Caisse des congés payés demande alors à l'entreprise employant le docker de lui transmettre la copie des bulletins de salaires nécessaires, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation relative à la prime d'intéressement éventuelle, puis elle introduit le dossier auprès des services de la CARSAT.

10.2.2) Après instruction du dossier, la CARSAT adresse au docker un courrier recommandé.

Par cette notification, la CARSAT :

- informe le docker qu'il peut, s'il le désire, bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante ;
- précise éventuellement à partir de quelle date ce droit lui est ouvert ;
- lui indique le montant mensuel estimatif de cette allocation (brute et/ou nette) ;
- lui indique la marche à suivre si cette proposition l'intéresse.

N.B. : le montant définitif de l'allocation proposée sera déterminé par la CARSAT après réception de la copie des derniers bulletins de salaire du docker.

10.2.3) Lorsqu'un docker n'est pas d'accord avec les éléments retenus par la CARSAT, il doit adresser un courrier au Président du Conseil d'Administration de la CARSAT dans les deux mois qui suivent la réception de cette notification.

Pour cette raison, il est important que chaque docker qui reçoit une notification de la CARSAT se rapproche de la Caisse des congés payés, de telle manière que celle-ci puisse vérifier que le montant mensuel estimatif de l'allocation qui lui est proposée a été calculé correctement.

10.2.4) Si la proposition de la CARSAT convient au docker, il lui appartient :

- de présenter sa démission par écrit à son employeur, en utilisant impérativement le modèle de lettre de démission ci-joint (cf. annexe n°5) ;

Remarque importante : cette démission, par laquelle le docker s'engage de manière irrévocable à cesser définitivement son activité de docker professionnel, a pour effet d'invalidier sa carte professionnelle.

- de compléter et de retourner à la CARSAT le formulaire d'acceptation qui accompagne la notification ;
- de remettre à son employeur l'autre document qui accompagne la notification de la CARSAT (attestation de cessation d'activité), document que l'employeur doit compléter et retourner à la CARSAT également.

N.B. : l'employeur transmet à la Caisse des congés payés une copie de cette attestation de cessation d'activité.

10.2.5) Le contrat de travail du docker prend fin au terme de son préavis.

À cette date, lui sont payés :

- par son employeur :

- son dernier mois de salaire ;
- la régularisation qui lui est éventuellement due au titre de la modulation annualisation ;
- éventuellement un prorata de prime de fin d'année ;
- l'indemnité de cessation anticipée d'activité minimale prévue à l'article 5.3 du présent accord ;

N.B. : le complément éventuel prévu à l'article 10.1.2 du présent accord est versé au docker lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de son allocation mensuelle nette (au vu de ses derniers bulletins de salaire) ;

- par la Caisse des congés payés :

les indemnités de congés payés qui lui restent dues.

10.2.6) Concernant les jours de congés payés :

Chaque docker est autorisé à conserver jusqu'à 40 jours de congés payés, en ce compris les jours se rapportant à la campagne suivante.

10.2.7) Prévoyance décès :

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de l'assurance prévoyance décès de son employeur.

S'il souhaite bénéficier de l'assurance prévoyance décès prévue à l'article ci-dessus, il convient qu'il s'adresse à la Caisse des congés payés, qui l'invite alors à compléter un formulaire d'adhésion (cf. annexe n° 8), et à lui remettre une autorisation de prélèvement accompagnée d'un relevé d'identité bancaire ou postale.

10.2.8) Mutuelle :

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de la mutuelle de son employeur. Il lui est loisible de prendre une affiliation auprès de la Mutuelle Familiale Vauban Humanis, par le biais de la Caisse des congés payés, ou auprès de toute autre mutuelle de son choix.

La cotisation à cette mutuelle est entièrement à sa charge.

Titre 11

Formation professionnelle et apprentissage

Article 11.1 **Formation professionnelle**

11.1.1) Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à une politique de formation dynamique dans le domaine des activités de la manutention portuaire au sein des entreprises.

Les évolutions technologiques et l'automatisation accrue de certaines activités de manutention font apparaître la nécessité de formations d'adaptation ainsi que l'émergence de qualifications nouvelles.

11.1.2) Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de la formation tout au long de la vie, est une urgence pour l'avenir de la manutention portuaire et la compétitivité de ses entreprises, dont elle constitue un élément de gestion économique et sociale, permettant d'accroître les parts de marché des entreprises et de favoriser les conditions d'emploi.

11.1.3) Les entreprises de manutention se déclarent favorables au développement des formations en alternance, tant l'apprentissage que les contrats de qualification ou tout autre type de formation alliant une expérience professionnelle avec des enseignements théoriques, dans la mesure où celles-ci conduisent à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'une qualification reconnue par la Convention collective nationale «Ports & Manutention» et/ou par le présent accord.

11.1.4) Les parties signataires incitent les entreprises à procéder de manière régulière à une analyse des besoins de qualification et des compétences détenues par les salariés, de façon à en apprécier les écarts et construire les plans de formation adaptés. Afin d'optimiser cette analyse, les parties signataires incitent les entreprises à la conduite d'études sur les qualifications et les compétences de tous les salariés.

11.1.5) La formation professionnelle concerne toutes les catégories de personnel, et notamment les salariés qui ont les niveaux de qualification les plus bas. Elle doit leur permettre de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vers davantage de qualité et de précision dans le travail, tout en suscitant une attention accrue aux problèmes de sécurité.

11.1.6) Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer leurs plans de formation dans le respect des objectifs et des principes définis ci-dessus et en fonction de leurs besoins, notamment en matière d'évolutions technologiques adaptées aux nouvelles normes de qualité. Dans cette perspective, les plans de formation auront pour objectifs la recherche constante d'une meilleure qualité du service rendu à la clientèle, l'amélioration de la productivité des entreprises, ainsi que la promotion de toute action susceptible de renforcer la bonne image du Port de Dunkerque. Enfin, la formation professionnelle doit aussi permettre aux salariés de développer leurs capacités d'adaptation et favoriser leur évolution professionnelle.

11.1.7) Conscientes du rôle joué par les personnels d'encadrement et de maîtrise, les parties signataires s'engagent à attacher une attention particulière pour les associer à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, et les former aux techniques nouvelles d'organisation du travail.

Article 11.2 **Apprentissage**

L'apprentissage est régi par les textes en vigueur, notamment l'article L. 6221-1 du Code du travail.

Titre 12

Dispositions diverses

Article 12.1 **Interdiction des discriminations**

Il est rappelé que, d'une manière générale, aucune personne ne peut être discriminée en matière salariale en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son apparence physique, de son patronyme, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (Articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail).

Ce principe général se traduit notamment dans :

- le principe d'égalité entre les sexes
- le principe «à travail égal, salaire égal»
- le principe d'égalité entre Français et étrangers

- le droit au travail des personnes handicapées
- le principe de non-discrimination syndicale

Les difficultés au sujet de l'application de ce principe général sont soumises à la Commission de suivi des accords définie à l'article 13.1 du présent accord.

12.1.1) Égalité entre les sexes :

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (conformément aux dispositions des articles R. 3221-1 et suivants du Code du travail).

Les femmes doivent également bénéficier des mêmes conditions de promotion que les hommes sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

12.1.2) «À travail égal, salaire égal» :

Le principe «à travail égal, salaire égal» doit également s'appliquer entre salariés du même sexe.

Il est toutefois précisé que cette règle ne remet pas en cause le pouvoir qu'à l'employeur d'individualiser les salaires.

12.1.3) Égalité entre Français et étrangers :

Sous réserve des dispositions des articles L. 1261-1 et suivants du Code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

12.1.4) Handicapés :

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les articles L. 5211-1 et suivants du Code du travail.

12.1.5) Non-discrimination syndicale :

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article 12.2 Médailles du travail

12.2.1) Rappel des conditions d'attribution des médailles du travail :

Les nombres d'années de service requis pour l'obtention des différentes médailles du travail est fixé comme suit par la réglementation :

Médaille d'Argent : 20 ans

Médaille de Vermeil : 30 ans

Médaille d'Or : 35 ans

Grande Médaille d'Or : 40 ans

Il y a deux promotions par an :

- l'une le 1^{er} janvier
- l'autre le 14 juillet.

12.2.2) Décompte des années de service :

Pour déterminer la période totale de l'activité portuaire d'un docker mensualisé, il est procédé à l'addition des différentes périodes successivement travaillées en tant qu'intermittent, en tant que permanent et en tant que mensualisé.

En règle générale, l'ancienneté totale remonte soit à la date de délivrance de la carte «G», soit à la date de la première embauche dans une entreprise de manutention.

Le décompte des années de service est calculé jusqu'au 1^{er} janvier ou jusqu'au 14 juillet suivant immédiatement la date d'établissement du certificat par l'employeur.

12.2.3) Montant de la prime :

Le montant de la prime est déterminé de la manière suivante :

Médaille	Montant
Médaille d'Argent	100% du SMGM
Médaille de Vermeil	100% du SMGM
Médaille d'Or	35 × 27,92 € = 977,20 €
Médaille de Grand Or	40 × 27,92 € = 1.116.80 €

Ces montants sont payés prorata temporis si les années de travail ayant permis l'attribution de la médaille n'ont pas été effectuées totalement sur le Port.

Article 12.3

Frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail

12.3.1) Les entreprises de manutention prennent en charge les frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail de tout ouvrier portuaire appartenant à leurs effectifs, dans la limite de 4.592,54 € (à la date du 1^{er} mai 2012), sous déduction des sommes de même nature perçues par les ayants droit en vertu d'un contrat conclu par l'entreprise en faveur de ses salariés.

12.3.2) Les salariés s'engagent à faciliter l'organisation du travail avec les directions respectives des entreprises afin que le plus grand nombre de salariés puissent participer aux obsèques en créant le minimum de perturbations sur l'activité des entreprises.

Titre 13

Procédures de conciliation et d'arbitrage

Article 13.1

Commission paritaire de conciliation

13.1.1) Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'application ou l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou de ses avenants, et qui ne pourraient pas être réglées au niveau des entreprises.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux parties.

13.1.2) La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à compter de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle l'affaire a été examinée.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

13.1.3) Lorsqu'un accord intervient devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants, et notifié sans délai aux parties.

13.1.4) Lorsque les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est aussitôt dressé, précisant les points sur lesquels le différend persiste. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants s'il y a lieu.

Article 13.2

Procédure d'arbitrage

Lorsque la procédure de conciliation définie à l'article précédent échoue, la partie la plus diligente peut demander à ce que la commission paritaire de conciliation soit à nouveau réunie sur le même sujet sous la présidence du Directeur Général du Grand Port Maritime de Dunkerque agissant en qualité de facilitateur.

Titre 14

Dispositions finales

Article 14.1

Le présent accord annule et remplace l'Accord du 18 avril 2006, qui lui-même annulait et remplaçait celui du 10 juillet 1992 et ses différents avenants.

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent accord, les parties signataires se reporteront :

- aux dispositions légales et réglementaires ;*
- aux dispositions de la Convention collective nationale « Ports & Manutention » ;*
- aux accords d'entreprise.*

Article 14.2

Dépôt de l'accord

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE,
- auprès du Greffe du Conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Ces formalités seront assurées par le Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes.

Article 14.3

Conclusion et date d'application

Le présent accord est conclu le 30 juillet 2012, en cinq exemplaires originaux, en présence de Président de la Caisse des congés payés du Port de Dunkerque.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant, soit le 1^{er} août 2012.

Annexes

Annexe 1 : Extraits de l'Accord du 10 juillet 1992

Préambule

Le Plan gouvernemental de modernisation de la filière portuaire comporte les trois volets suivants :

1. Une adaptation du régime de la manutention, dont le cadre a été fixé par la Loi du 9 juin 1992 et qui vise à obtenir une amélioration sensible de la compétitivité des entreprises de manutention portuaire.

Cet objectif doit être atteint en combinant les effets :

- de la mensualisation, qui permet la mise en œuvre de nouveaux concepts dans l'organisation du travail, source principale de productivité,
- et de la réduction de l'effectif global des dockers sur la base d'un Plan social à deux volets, qui fait appel au volontariat : mesures d'âge et congés de conversion.

2. Une relance du développement portuaire, sur la base des orientations retenues par le Plan de développement du Port de Dunkerque 1992-1994.

3. L'amélioration des dessertes terrestres.

Les partenaires sociaux du Port de Dunkerque considèrent que leur port dispose d'atouts incontestables lui permettant de prétendre à une place déterminante dans la compétition des ports européens.

Ils constatent que la gestion par le rapport de force qui a prévalu sur les quais depuis un certain nombre d'années a eu pour conséquences directes :

- la montée du chômage, avec pour corollaires des réductions successives d'effectifs. Cette spirale est inacceptable et a pour résultat une atteinte à la dignité des travailleurs portuaires, entraînant parfois colère et ressentiment ;
- les pertes d'activités et un affaiblissement progressif des entreprises.

Ils considèrent aujourd'hui que de nouveaux rapports sociaux doivent s'instaurer entre les employeurs et les travailleurs portuaires dans le cadre des entreprises, et ils sont prêts à rechercher les points d'équilibre entre :

- la satisfaction des aspirations des salariés garants du calme social et de la fiabilité portuaire ;
- la compétitivité des entreprises garante de leur vitalité et de leur pérennité.

Dans l'esprit des orientations précédentes, le Syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes du Port de Dunkerque et la Chambre syndicale des ouvriers du Port mensuels ont négocié :

- un accord de mensualisation fixant :
 - . les principes fondamentaux de l'organisation future des entreprises,
 - . à travers un accord local interentreprises, l'ensemble des règles qui permettront la mise en œuvre de cette organisation future ;
- un protocole d'accord concernant la mise en œuvre d'un Plan social au Port de Dunkerque.

Chapitre 1

Accord sur les dispositions locales communes applicables au personnel mensualisé des

entreprises de manutention

Chapitre I - Les principes fondamentaux de l'organisation des entreprises

Les partenaires sociaux conviennent que la mensualisation doit permettre aux entreprises de gagner des parts de marché par une meilleure compétitivité, qui passe par une organisation efficace du travail et par une gestion optimale des effectifs.

Cette nouvelle organisation du travail implique la référence aux principes suivants :

- Durée hebdomadaire légale du travail : 39 heures.*
- Liberté d'organisation du travail par l'entreprise sur l'ensemble des chantiers, y compris dans le cadre de la sous-traitance interentreprises portuaire.*
- Polyvalence dans les fonctions des dockers ayant acquis une pluri-compétence.*
- Fluidité du personnel, c'est-à-dire passage d'un chantier à un autre au cours d'une même période de travail.*
- Modulation des horaires permettant à l'entreprise de mieux gérer les aléas de son activité.*

L'ensemble de ces principes a fait l'objet d'une communication à toute la population des dockers dès le 16 janvier 1992 à travers le livret «Travailler Ensemble». Ceux qui ont fait la démarche volontaire vers la mensualisation l'ont donc fait sur la base des orientations formulées dans ce document.

Chapitre II - Accord local interentreprises

Une Convention collective nationale fixera en particulier les classifications et les minima sociaux conventionnels, d'ici la fin de l'année 1993.

Désireux de disposer entre-temps d'un document conventionnel de référence, les partenaires sociaux ont négocié un Accord local interentreprises qui définit les conditions de travail dans les entreprises de manutention du Port de Dunkerque.

Ce document est annexé au présent accord.

Certains articles de cet accord n'ont pas encore fait l'objet d'un accord définitif et seront négociés dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant la fin de l'année 1992.

Dans le respect des orientations du Plan gouvernemental garantissant que la mensualisation se ferait sans perte de revenu moyen pour les ouvriers, les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant la fin de l'année 1992.

Parmi les orientations données dans le Plan gouvernemental figure la garantie que la mensualisation ne devrait pas entraîner de baisse du revenu moyen des ouvriers.

Les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant le 31 décembre 1992, afin d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions.

Chapitre III - Conditions de développement - Accord de fiabilité

Les difficultés rencontrées dans l'application du Protocole d'accord et liées à la nouvelle organisation du travail seront consignées dans chaque entreprise, afin d'être examinées dans un esprit constructif de part et d'autre, à la fin de la période prévue ci-dessus.

Les ouvriers s'engagent à garantir la fiabilité commerciale du Port.

À l'issue de cette période, le constat de nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise devra permettre de créer les bases d'une fiabilité affirmée.

Chapitre IV - Effectifs mensualisés dans les entreprises

Dans le cadre du présent accord, les entreprises ont proposé à 550 ouvriers dockers volontaires la mensualisation.

Annexe 2 : Classification des emplois

A) Ouvriers

Groupe I : Ouvrier de manutention / Ouvrier professionnel :

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches suivantes :

- travaux de manutention ;*
- reconnaissance et classement de pièces détachées ;*
- reconnaissance et classement de marchandises ;*
- travaux simples de gréeur, menuisier, ou chaudronnier ;*
- montage et démontage des organes d'un véhicule ou d'un engin de manutention, et changement des pièces.*

Groupe II : Ouvrier de manutention qualifié / Ouvrier professionnel qualifié :

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention aide-technicien et des opérations plus complexes que précédemment, nécessitant une longue expérience professionnelle : par exemple (liste non limitative) :

- arrimer et désarrimer ;
- saisir et dessaisir ;
- brider ;
- déceler l'origine de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organes d'un véhicule, et effectuer le changement des pièces et les réglages nécessaires ;
- effectuer des opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs.

Groupe III : Ouvrier de manutention très qualifié / Ouvrier professionnel très qualifié / Identificateur / Vérificateur :
Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention qualifié technicien et/ou habituellement la conduite de choueurs, tracteurs et/ou engins de manutention et de levage d'une puissance inférieure à 15 tonnes, et/ou la reconnaissance de l'état de marchandises et de leur emballage, ainsi que l'établissement de documents administratifs.

Il est chargé de la propreté, et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel, ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation.

Groupe III' : Ouvrier de manutention polyvalent :

Ouvrier de manutention effectuant fréquemment des tâches d'une classification supérieure au groupe III, et ayant les aptitudes professionnelles et médicales requises lui permettant d'occuper des emplois du groupe IV et d'agent de maîtrise.

Il est titulaire des autorisations de conduite du ou des engin(s) correspondant à la classification du groupe IV, et dispose des compétences professionnelles nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

N.B. : À la fin de chaque année civile, chaque entreprise récapitule les heures effectuées par chaque ouvrier de manutention classé en groupe II dans une classification autre que celle d'un niveau immédiatement supérieur à son groupe de classement, et examine avec les représentants du personnel, en tenant compte des possibilités et des besoins de l'entreprise, le classement des salariés aptes à la fonction.

Groupe IV : Ouvrier de manutention hautement qualifié / Technicien confirmé :

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention très qualifié identificateur vérificateur et/ou la conduite de plusieurs types d'engins de manutention et de levage d'une puissance égale ou supérieure à 15 tonnes.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel, ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation.

Il se charge de la réparation complète de tous moteurs, soit en mécanique, soit en électricité, soit en hydraulique.

L'ouvrier possède les connaissances théoriques, et une expérience consommée de ces travaux.

B) Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise possède les capacités professionnelles (connaissances ou expérience acquises) et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Il est responsable d'un groupe.

Cette activité implique :

- l'accueil des membres du groupe et le suivi de leur adaptation ;
- l'affectation des tâches et le contrôle de leur réalisation ;
- le suivi des règles de sécurité.

Agent de maîtrise I :

L'agent de maîtrise du groupe I effectue une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention hautement qualifié / technicien confirmé, et est chargé, dans le même temps, de diriger le travail sur de petits chantiers. Il rend compte à la Direction de l'entreprise.

Agent de maîtrise II :

L'agent de maîtrise du groupe II peut assurer, en cas de nécessité, et à condition qu'il soit titulaire des documents

précités, les tâches d'un agent de maîtrise du groupe I.

Il anime, dirige et coordonne le travail du personnel placé sous son autorité, en quantité et en qualité, dans le respect des directives émanant de sa Direction.

Il est responsable de la bonne exécution et de la surveillance des opérations sur différents chantiers, et rend compte à la hiérarchie.

Annexe 3 : Grille de salaires (à la date du 1^{er} mai 2012)

		Base 151,67 h	Taux horaire	IRTT	Base 169 h
Dockers	Groupe I	1.581,76 €	10,43 €	180,75 €	1.762,51 €
	Groupe II	1.703,45 €	11,23 €	194,62 €	1.898,07 €
	Groupe III	1.885,76 €	12,43 €	215,41 €	2.101,17 €
	Groupe IV	2.114,16 €	13,94 €	241,58 €	2.355,74 €
Maîtrise	Groupe I	2.296,50 €	15,14 €	262,38 €	2.558,88 €
	Groupe II	2.479,01 €	16,34 €	283,17 €	2.762,18 €

N.B. : Tous ces montants sont majorés des primes de revalorisation et de productivité accordées en janvier 2000. À la date du 1^{er} mai 2012, chacune de ces primes s'élèvent à 28,87 €.

Elles varient de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Annexe 4 : Indemnités de salissure (cf. article 3.11)

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe n° 4 de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe n°2 de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

Annexe 5 : Modèle de lettre de démission en cas de cessation anticipée d'activité des travailleurs de

L'amiante

Monsieur le Directeur

Société _____

Objet : démission

Monsieur le Directeur,

Je soussigné, _____

Adresse : _____

N° de sécurité sociale : _____

Titulaire de la carte de

docker professionnel n° : _____

déclare avoir reçu de la CARSAT Nord - Picardie une proposition d'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante.

Conformément au Titre 10 de l'Accord de place, j'ai l'honneur :

- 1) de vous présenter officiellement ma démission ;
- 2) de prendre l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement mon activité de docker professionnel ;
- 3) de solliciter le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite bonifiée prévue par l'article 5.3.2 de l'Accord de place.

Enfin, je vous précise que je choisis de prester / de ne pas prester (biffer la mention inutile) mon préavis.

Je vous prie, Monsieur le Directeur, d'agréer mes salutations.

Fait à _____, le _____

Annexe 6 : Formulaire d'adhésion à l'assurance prévoyance décès en cas de cessation d'activité au titre de l'amiante

Assurance Prévoyance Décès en faveur des ex-dockers du Port de Dunkerque bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : demande d'adhésion^(*)

(*) Cette adhésion est facultative

Identification du docker :

Nom, prénom :	
N° de Sécurité Sociale :	

Adresse :	
Dernier employeur :	
Date de départ en préretraite amiante :	

Demande d'adhésion :

Je soussigné, , demande à bénéficier de l'assurance prévoyance décès aux conditions définies au Titre 10 de l'Accord de place, à compter de la date de mon départ en préretraite amiante, jusqu'à la date où je pourrai faire valoir mes droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à la date de mon soixantième anniversaire.

Sachant que ma cotisation mensuelle sera égale à 1,5% du salaire mensuel de référence pris en compte par la CARSAT pour l'établissement du montant de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité, je m'engage à transmettre immédiatement à la Caisse des congés payés la copie du courrier par lequel la CARSAT m'informera du montant définitif de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité.

J'autorise la Caisse des congés payés à prélever automatiquement sur mon compte bancaire ou postal le montant de ma cotisation mensuelle, et des régularisations éventuelles, et joins à cet effet un R.I.B. ou R.I.P.

J'ai bien noté que dans le cas où je cesserais de payer ma cotisation mensuelle, la Caisse des congés payés suspendrait immédiatement mon adhésion à cette assurance.

Fait à Dunkerque, le

Régime de retraite des établissements portuaires

Accord du 15 janvier 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
FEETS FO.

Mod. par Accord 19 mai 2015, non étendu, applicable le jour qui suit son dépôt officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UFP.

Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
FEETS FO.

Mod. par Accord 24 mai 2018, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UPF.

Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNPd CGT.

Préambule

La CRPCCMPA, caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes, est une institution de retraite supplémentaire (IRS) relevant des articles L. 941-1 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur version antérieure à la réforme opérée par la loi Fillon du 21 août 2003.

Cette caisse gère deux régimes de retraite supplémentaire bénéficiant au personnel titulaire non cadre des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche en application de l'annexe II à la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche dite convention «verte». Ainsi, la CRPCCMPA gère :

- un régime dit «obligatoire» dont les modalités de fonctionnement sont organisées au titre I^{er} de l'annexe II précitée ;
- et un régime dit «supplémentaire» dont les modalités de fonctionnement sont organisées au titre II de l'annexe II précitée.

L'article 116 de la loi Fillon⁽¹⁾

(1) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dite loi Fillon.

a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des IRS telles que la CRPCCMPA. Ainsi, cette institution doit, au plus tard à cette date :

- se transformer en institution de prévoyance ;
- ou fusionner avec une institution de prévoyance ;
- ou se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS). Lorsque l'IRS se transforme en IGRS, le législateur impose le transfert des provisions et réserves détenues par l'IRS au profit d'un ou plusieurs organismes assureurs (société d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle), et ce dans un objectif de sécurisation des droits des bénéficiaires des régimes de retraite.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs occasions afin de négocier les modalités d'évolution des régimes de retraite actuellement en vigueur. Dans ce cadre, plusieurs accords collectifs d'étape ont été conclus les :

- 25 janvier 2007 ;
- 22 juin 2007 ;
- 24 octobre 2007. Cet accord de révision avait principalement pour objet d'externaliser, auprès d'un organisme assureur, l'ensemble des risques liés à la prévoyance visés à l'annexe II de la convention dite «verte» et que la CRPCCMPA n'était pas en droit de garantir ;
- 9 novembre 2007 ;
- 1^{er} avril 2008 ;
- 24 juillet 2008 ;

Le présent accord collectif a pour objectif de formaliser l'ensemble des engagements pris dans les accords d'étapes mentionnés ci-dessus, s'agissant des régimes de retraite jusqu'à présent gérés par la CRPCCMPA, c'est-à-dire à l'exclusion des décisions prises au sujet des garanties prévoyance. Ainsi, dans le présent accord collectif les par-

tenaires sociaux confirment et précisent les modalités de :

- la fermeture du dispositif actuellement géré par la CRPCCMPA et intitulé «supplément de retraite» (chapitreIer) ;
- la fermeture du dispositif actuellement géré par la CRPCCMPA et intitulé «régime obligatoire» (chapitreII). Selon la situation dans laquelle se trouvent les salariés, les anciens salariés et les ayants droit, au 31 décembre 2008, les conséquences de la fermeture du régime sont différentes. Ainsi :

- les retraités et les ayants droit du régime qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pension versée par la CRPCCMPA continuent de bénéficier du dispositif dans les conditions définies par le présent accord ;
- les anciens salariés non cadres titulaires, les salariés non cadres titulaires devenus cadres (autrement dit, les «radiés») et les ayants droit qui n'ont pas encore liquidé leur pension auprès de la CRPCCMPA au 31 décembre 2008 verront leurs droits cristallisés selon une méthode décrite dans le présent accord ;
- les salariés non cadres titulaires au 31 décembre 2008 verront également leurs droits cristallisés selon une méthode décrite dans le présent accord ;
- les salariés ou anciens salariés se trouvant dans une situation différente de celles mentionnées ci-dessus ne bénéficient pas du «régime obligatoire» anciennement géré par la CRPCCMPA et fermé en application du présent accord. En revanche, pour cette catégorie notamment, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de retraite à cotisations définies ;

- la transformation de la CRPCCMPA en IGRS (chapitreIV).

Par ailleurs, les signataires du présent accord ont souhaité instituer une commission consultative de suivi des contrats d'assurance (chapitreIII).

Le chapitreV du présent accord traite des données financières et contractuelles liées à l'évolution du régime et à la transformation de la caisse et le chapitreVI regroupe les dispositions générales applicables à l'accord.

Parallèlement, un autre accord collectif organise la mise en place, au bénéfice de l'ensemble du personnel non cadre, d'un régime de retraite à cotisations définies à compter du 1^{er} janvier 2009.

Chapitre Ier

La fermeture du régime géré par la CRPCCMPA et intitulé «supplément de retraite»

Article 1er

Objet

Le «supplément de retraite» à prestations définies a été mis en place le 1^{er} janvier 1993 dans un contexte financier très différent de celui constaté lors des négociations portant sur :

- la transformation de la CRPCCMPA en IGRS ;
- et le transfert des réserves et provisions de la CRPCCMPA à un ou des organismes assureurs afin de sécuriser les droits des bénéficiaires des régimes.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont toujours affirmé que leur priorité était la pérennité du «régime obligatoire».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont convenus que la fermeture du «supplément de retraite» permettait de mieux préserver les droits des bénéficiaires au titre du «régime obligatoire».

Article 2

Fermeture du «supplément de retraite»

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Le «supplément de retraite» est fermé, à compter du 31 décembre 2008, selon les modalités suivantes :

- les anciens salariés et les ayants droit des anciens salariés qui perçoivent une pension, au titre du «supplément de retraite», à la date du 31 décembre 2008, continueront de percevoir cette pension jusqu'au 31 décembre 2009. À compter du 1^{er} janvier 2010 le versement de la pension du «supplément de retraite» cessera définitivement ;
- les salariés non cadres(Accord 14 mai 2014, non étendu : les termes «salariés non cadres» sont remplacés par les termes «ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les

dispositions de l'article 4 bis de la convention AGIRC») titulaires, les anciens salariés non cadres titulaires et les salariés non cadres titulaires devenus cadres (autrement dit, les «radiés») qui, au 31 décembre 2008, ne perçoivent pas encore de pension au titre du «supplément de retraite», peuvent liquider leur pension au titre de ce régime, avant le 31 décembre 2009, s'ils en remplissent les conditions. En pratique, toute demande de liquidation du supplément de retraite doit être formulée avant le 31 décembre 2010 auprès de l'IGRS.

En tout état de cause, à compter du 1^{er} janvier 2010 le versement de la pension du «supplément de retraite» cessera définitivement.

À l'exception de ce qui est organisé au présent chapitre, l'ensemble des conditions et modalités de liquidation des pensions du «supplément de retraite» sont celles fixées au titre II «section supplément de retraite» de l'annexe II de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche ;

- les salariés ou anciens salariés se trouvant dans une situation différente de celles mentionnées ci-dessus ne percevront aucune pension au titre du «supplément de retraite».

Article 3

Réversion

La rente s'entend d'une rente réversible à 70 % dans les conditions et selon les modalités fixées au titre II «section supplément de retraite» de l'annexe II de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche dit convention «verte».

Article 4

Modalités de versement

Les pensions sont versées trimestriellement à terme à échoir.

Article 5

Transfert de risque. - Financement

Il est procédé à l'achat de rentes temporaires immédiates, tenant compte de l'éventuelle réversion qui pourrait intervenir, pour anciens salariés et pour les ayants droit qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pension ou une pension de réversion.

Un fonds collectif est constitué pour les engagements correspondant aux pensions et pensions de réversion non encore liquidées au 31 décembre 2008. Au fur et à mesure des liquidations de ces pensions, postérieurement au 31 décembre 2008, les capitaux constitutifs de rentes temporaires seront prélevés sur le fonds collectif et le risque transféré aux organismes assureurs.

Les pensions versées par l'organisme assureur en application du présent chapitre seront financées par :

- le transfert d'une partie des réserves et provisions de la CRPCCMPA auprès de l'organisme assureur choisi afin de procéder à l'achat de rentes temporaires immédiates et de doter le fonds collectif susmentionné à hauteur de 236 456 219 € (cf. art.17) ;

- une dotation des employeurs, au prorata de leur engagement, afin de combler l'éventuelle différence entre le montant des engagements correspondant aux pensions non encore liquidées au 31 décembre 2008 et celui des provisions et réserves transférées par la CRPCCMPA dans le fonds collectif.

Le fonds collectif sera clos au 31 décembre 2010. L'éventuel excédent sera reversé sur le contrat d'assurance du régime obligatoire.

Chapitre II

La fermeture du régime géré par la CRPCCMPA et intitulé «régime obligatoire»

Article 6

Objet

Compte tenu de la situation financière de la CRPCCMPA, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de fermer le «régime obligatoire». Pour ce faire, il a été décidé de moduler les effets de la fermeture selon la situation dans laquelle se trouvent les personnes concernées. Ainsi, les conséquences de la fermeture seront différentes selon que :

- la CRPCCMPA verse, au 31 décembre 2008, une rente à un ancien salarié ou à ses ayants droit ;

- ou la CRPCCMPA ne verse pas, au 31 décembre 2008, une rente à un ancien salarié ou à ses ayants droit.

Article 7
Les pensions déjà liquidées au 31 décembre 2008

Article 7.1
Les pensions directes

Pour les participants qui perçoivent une pension de retraite de la CRPCCMPA au 31 décembre 2008, les capitaux constitutifs des pensions sont transférés à un organisme assureur, au plus tard le 31 décembre 2008, afin que ce dernier s'engage à verser, de façon viagère :

- le même montant que le dernier versé par la caisse de retraite avant le transfert ;*
- et l'éventuelle réversion, selon les modalités décrites à l'article 7.2 ci-après.*

Mais, afin de procéder à ce transfert, plusieurs modifications du régime doivent être opérées s'agissant :

- de revalorisation des pensions ;*
- des modalités de détermination des pensions de réversion.*

7.1.1
Les modalités de détermination des pensions de réversion pour les ayants droit

La rente des anciens salariés s'entend d'une rente réversible à 70 %. La pension de réversion est donc égale à 70 % du montant de la dernière pension de retraite supplémentaire perçue par le retraité avant son décès, selon les modalités décrites ci-après.

La pension de réversion est versée au plus tôt lorsque l'(les) ayant(s) droit ont liquidé les pensions de réversion au titre du régime de retraite complémentaire ARRCO.

Conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), quelle que soit la cause de séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), les droits de chacun d'eux ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

En cas de mariage ou de remariage du retraité postérieur à la liquidation de sa pension, ou dans le cas où les informations communiquées à la date de liquidation de la pension de retraite seraient inexactes ou incomplètes au regard de la situation connue à la date du décès, le montant de la rente de base ou de la pension de réversion sera recalculé, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements des organismes assureurs ne se trouvent pas aggravés.

Article 7.2
Les pensions de réversion

Pour les ayants droit qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pension de réversion, les capitaux constitutifs de ces pensions sont transférés à un organisme assureur afin que ce dernier s'engage à verser, de façon viagère, le même montant que le dernier versé par la caisse de retraite avant le transfert.

Ces pensions de réversion sont versées et revalorisées selon les modalités prévues au contrat d'assurance annexé au présent accord.

Les rentes sont versées trimestriellement à terme à échoir.

Article 7.3
La revalorisation des pensions

Les rentes directes ou de réversion sont versées et revalorisées selon les modalités prévues au contrat d'assurance annexé au présent accord.

Un accord paritaire de branche proposera chaque année le niveau de la revalorisation à appliquer aux rentes en cours, dans la limite des résultats technique et financier du contrat d'assurance de l'assureur.

Article 8
Les pensions non encore liquidées

(Voir également Avenant n° 1 du 11 mai 2016)

Mod. par Accord 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UPF.*

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Accord 19 mai 2015, non étendu, applicable le jour qui suit son dépôt officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Accord 24 mai 2018, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Article 8.1

Bénéficiaires concernés

Les bénéficiaires sont :

- les salariés non cadres titulaires au 31 décembre 2008 mais qui n'ont pas encore liquidé de pension de retraite au titre du « régime obligatoire » à cette date ;

- les anciens salariés non cadres titulaires qui n'ont pas encore liquidé leur pension au titre du « régime obligatoire » au 31 décembre 2008 et qui ont acquis des droits au titre de ce régime ;

- les ayants droit des anciens salariés non cadres titulaires qui n'ont pas encore liquidé leur pension de réversion au titre du « régime obligatoire » au 31 décembre 2008 et qui ont acquis des droits au titre de ce régime.

En tout état de cause, les salariés titularisés après le 31 décembre 2008 n'ont aucun droit au titre du présent régime.

(Accord 25 avr. 2012, non étendu) L'expression « régime obligatoire » employée au présent article s'entend Régime de base de sécurité sociale + Régime complémentaire ARRCO.

Article 8.2

Détermination de la pension annuelle

Le montant de la pension supplémentaire additionnelle brute est déterminé au 31 décembre 2008, de la façon suivante : 0,24 % de la rémunération de référence (telle que définie à l'article 8.2.2) × durée des services validés (telle que définie à l'article 8.2.1).

Sur la base de la situation des bénéficiaires au 31 décembre 2008, le montant de la pension supplémentaire additionnelle ainsi déterminé est majoré, pour les bénéficiaires ayant eu au moins 3 enfants, de la façon suivante :

- 10 % pour 3 enfants ;

- 15 % pour 4 enfants ;

- 20 % pour 5 enfants ;

- 25 % pour 6 enfants ;

- 30 % pour 7 enfants et au-delà.

Ouvrent également droit à la majoration les enfants n'ayant pas de lien de filiation directe avec le salarié mais ayant été élevés par celui-ci pendant au moins 9 ans avant le 16^e anniversaire et ayant été à la charge du salarié ou à celle de son conjoint.

8.2.1

Détermination de la durée de services validés

La durée de services validés acquise, au plus tard le 31 décembre 2008, en qualité de salarié titulaire non cadre est calculée selon les modalités fixées ci-après :

Nombre de jours d'affiliation à la CRPCCMPA entre la date de titularisation et la rupture du contrat ou le passage au statut de cadre et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2008 divisé par 365,25.

En tout état de cause, aucune durée de service validé n'est acquise à partir de l'âge de 65 ans.

Pour le calcul de la durée de services validés sont prises en compte, au 31 décembre 2008 :

-
- les périodes pendant lesquelles a été accordée une des garanties de ressources prévues à l'article 25 de la convention collective dite «verte» et ayant donné lieu au versement de cotisations à la CRPCCMPA ;
 - les périodes de service militaire, de service civil, de mobilisation, de captivité et de déportation accomplies après la titularisation du salarié non cadre et avant la rupture de son contrat.

Cas des salariés à temps partiel :

S'agissant des salariés exerçant ou ayant exercé leur activité à temps partiel, leur durée de services validés est déterminée comme s'ils avaient occupé une activité à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du code du travail.

8.2.2

Détermination de la rémunération de référence

Un coefficient hiérarchique moyen correspondant aux 10 meilleures années prises en compte pour la détermination de la durée de services validés au sens de l'article 8.2.1 est déterminé.

Ce coefficient hiérarchique moyen :

- est déterminé en prenant en compte les coefficients hiérarchiques des salariés non cadres titularisés, au sens du protocole d'accord national sur les grilles de classement du 28 mai 1991 ;
- ne peut pas être inférieur à 190.

Le «salaire annuel normal sans majoration» est défini à l'article 9 de la convention collective dite «verte». Il s'agit du salaire calculé pour la catégorie et le coefficient de l'agent et pour l'horaire normal de travail du service auquel il appartient (c'est-à-dire hors des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail).

La rémunération de référence s'entend du «salaire annuel normal sans majoration», majoré de la seule majoration au titre de l'ancienneté prévue à l'article 10 de la convention collective dite «verte», et correspondant au coefficient hiérarchique moyen tel que déterminé ci-dessus.

Article 8.3

Prestations en cas de décès

8.3.1

Décès du bénéficiaire avant la liquidation de la pension

En cas de décès du bénéficiaire avant la liquidation de sa retraite au titre du présent règlement, les droits sont maintenus au profit des conjoints.

La prestation est alors égale à 70 % du montant de la rente déterminée selon les modalités organisées à l'article 8.2 du présent accord.

La pension de réversion est versée au plus tôt lorsque les ayants droit ont liquidé les pensions de réversion au titre du régime de retraite complémentaire ARRCO.

Cette prestation est versée sous forme de rente viagère aux conjoints survivants tels que définis par l'article 8.3.3 du présent accord et dans les mêmes conditions.

(Al. ajouté par Accord 19 mai 2015, non étendu) Le bénéfice de cette prestation est étendu aux partenaires liés par un Pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié.

8.3.2

Décès du bénéficiaire postérieurement à la liquidation de la pension

La rente des anciens salariés s'entend d'une rente réversible à 70 %. La pension de réversion est donc égale à 70 % du montant de la dernière pension de retraite supplémentaire perçue par le retraité avant son décès, selon les modalités décrites ci-après.

La pension de réversion est versée au plus tôt lorsque les ayants droit ont liquidé les pensions de réversion au titre du régime de retraite complémentaire ARRCO.

(Al. ajouté par Accord 19 mai 2015, non étendu) Le bénéfice de cette prestation est étendu aux partenaires liés par un Pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié.

8.3.3

Généralités sur les prestations versées en cas de décès

Conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de séparation de corps ou du divorce, auront droit à une fraction de la pension. En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant et aux conjoints séparés de corps ou divorcés

non remariés, les droits de chacun d'eux ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

(Al. ajouté par Accord 19 mai 2015, non étendu) Conformément aux dispositions des articles 8.3.1. et 8.3.2, le bénéfice d'une rente de réversion est étendu aux partenaires liés par un Pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié.

8.3.4 (d'origine)

Dépôt tardif de demande de liquidation de retraite

(Accord 25 avr. 2012, non étendu)

En cas de dépôt tardif de demande de liquidation de retraite, l'assureur verse un rappel tenant compte de la date d'effet de la retraite telle que défini à l'article 8.1.

L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du Fonds de Revalorisation et de Régulation.

8.3.4 (nouveau)

(Accord 24 mai 2018, non étendu) - Dépôt tardif de demande de liquidation de retraite

La rente est quérable, par l'assuré ou le(s) réversataire(s), à la date de la demande de liquidation et au plus tôt à la date d'ouverture des droits, sans rappel d'arrérage(s) antérieur(s) à la date de cette demande.

Pour l'assuré, la date d'ouverture des droits correspond à la date à laquelle il a satisfait aux conditions d'âge prévues par le dispositif et procédé à la liquidation de ses droits auprès du régime complémentaire ARRCO.

Pour le bénéficiaire de la réversion, la date d'ouverture des droits s'entend au plus tôt à la date théorique à laquelle il pourrait procéder à la liquidation de ses droits à réversion auprès du régime complémentaire ARRCO.

À titre exceptionnel, une rétroactivité d'un an est accordée à l'assuré et à l'éventuel bénéficiaire de la réversion effectuant une demande de liquidation tardive sur validation de la Commission de contrôle des rentes.

Article 9

Modalités de versement et revalorisations

Les rentes sont versées et revalorisées selon les modalités prévues au contrat d'assurance annexé au présent accord.

Les rentes sont versées trimestriellement à terme à échoir.

Un accord paritaire de branche proposera chaque année le niveau de la revalorisation à appliquer aux rentes en cours, dans la limite des résultats techniques et financier du contrat d'assurance de l'assureur.

Article 10

Transfert de risque - Financement

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Il est procédé à l'achat de rentes viagères immédiates pour les anciens salariés (en tenant compte de l'éventuelle réversion qui pourrait intervenir) et pour les ayants droit qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pension ou une pension de réversion.

Pour les salariés, anciens salariés et ayants droit qui n'ont pas encore liquidé de pension de retraite ou de réversion au 31 décembre 2008, il est procédé à l'achat de rentes viagères différées. Pour des raisons pratiques, le montant correspondant à ces rentes viagères différées sera placé dans un fonds collectif, pendant une durée de 1 an, le temps que soient finalisés les calculs individuels relatifs à la cristallisation des droits au titre du « régime obligatoire ».

Les pensions versées par l'organisme assureur en application du présent chapitre seront financées par :

- le transfert d'une partie des réserves et provisions de la CRPCCMPA auprès de l'organisme assureur choisi ;
- (Avenant 21 juill. 2009, non étendu) et une dotation des employeurs, afin de combler la différence entre le montant des engagements au 31 décembre 2008 et celui des provisions et réserves transférées par la CRPCCMPA. Cette dotation sera effectuée au plus tard le « 30 juin 2010 ».

Les employeurs sont tenus aupayement de cette dotation globale estimée à environ 171 M € répartie entre eux tel que précisé en annexe V.

Dans le cas où un employeur ne s'acquitterait pas de la dotation qui lui serait demandée, sur la base de répartition susmentionnée, les droits des salariés et anciens salariés dudit employeur seront réduits, voire supprimés, en donnant priorité aux retraités selon les règles définies dans l'arrêté du 25 juillet 2008 relatif à la liquidation des IRS.

Chapitre III

Commission consultative de suivi

Article 11 **Composition**

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

(Avenant 21 juill. 2009, non étendu) Une commission consultative de suivi des régimes de retraite supplémentaire mentionnés dans le présent accord et assuré auprès d'Arial Assurance est constituée et composée des membres des deux collèges suivants :

- collège des adhérents : 3 représentants, élus par le collège des adhérents à l'assemblée générale de l'IGRS ;

- collège participants : 3 représentants, élus par le collège des participants à l'assemblée générale de l'IGRS.

La durée du mandat des membres de la commission consultative de suivi est de 4 ans. Le mandat des membres sortants peut être renouvelé.

Les fonctions de membres de la commission consultative de suivi sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

La commission consultative de suivi élit, en alternance, et pour une durée de 1 an, un président et un vice-président, obligatoirement choisis parmi les membres appartenant à des collèges différents. La commission consultative de suivi peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président. Les fonctions de président et de vice-président cessent, en tout état de cause, lorsque le titulaire perd la qualité de membre de la commission consultative de suivi.

Le président assure le fonctionnement de la commission consultative de suivi. Il convoque, fixe l'ordre du jour et préside les réunions de la commission consultative de suivi. Il cosigne avec le vice-président les procès-verbaux des délibérations de la commission consultative de suivi.

Le vice-président seconde le président dans toutes ses fonctions. Il le remplace en cas d'empêchement.

Les fonctions de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

(Accord 25 avr. 2012, non étendu) Les postes de membres de la Commission Consultative de Suivi Retraite devenus vacants sont pourvus par cooptation, celle-ci devant être ratifiée lors de l'Assemblée Générale la plus proche, selon les formes mentionnées dans le présent article. Le mandat du nouveau membre prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat du membre qu'il remplace.

Article 12 **Réunions et délibérations de la commission consultative de suivi**

La commission consultative de suivi se réunit sur convocation de son président (ou de son vice-président en cas d'empêchement) chaque fois que celui-ci le juge utile, et au moins une fois par an. Le président (ou, à défaut, le vice-président) fixe l'ordre du jour des réunions de la commission consultative.

Le président (ou, à défaut, le vice-président) est tenu de convoquer la commission consultative de suivi si une réunion est demandée par au moins la moitié des membres de la commission consultative qui fixent alors l'ordre du jour correspondant.

Les convocations sont adressées 8 jours avant la réunion, par lettre simple. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président (ou, à défaut, le vice-président) ou par les membres de la commission consultative, qui ont demandé la réunion.

La commission consultative se réunit dans les locaux de l'IGRS ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation. Il est tenu, à chaque réunion, un registre de présence signé par les membres participant à la réunion de la commission.

La commission consultative de suivi ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Dans le cas contraire, une seconde réunion sera organisée dans un délai de 15 jours, aucun quorum n'étant alors requis.

Les délibérations de la commission consultative sont prises à la majorité des membres présents et sont consignées dans un procès-verbal qui doit être approuvé à la réunion suivante et signé des président et vice-président.

Article 13

Attributions de la commission consultative

Mod. par Accord 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

La commission consultative établit un rapport annuel à destination des partenaires sociaux.

La commission consultative a exclusivement pour mission :

- d'analyser les résultats annuels, techniques et financiers, du contrat ;*
- de contrôler les modalités de revalorisation des rentes ;*
- de contrôler le calcul des pensions au moment de la liquidation des retraites ;*
- de présenter les résultats des contrats aux partenaires sociaux ;*

(Accord 25 avr. 2012, non étendu) - de contrôler, dans le respect de l'article 2 de l'accord paritaire du 4 novembre 2010, le montant des salaires retenus par les employeurs comme assiette de cotisation au contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies pour les préretraités, ainsi que la revalorisation desdits salaires.

Chapitre VI

La transformation de la CRPCCMPA en IGRS

Article 14

Principe

En application de l'article 116 de la loi Fillon, la CRPCCMPA sera transformée en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) après transfert de toutes ses réserves et provisions auprès de l'organisme assureur avec lequel un contrat aura été conclu.

Cette transformation sera effective une fois que les nouveaux statuts auront été :

- adoptés lors d'une assemblée générale extraordinaire conformément à l'article R. 941-6 du code de la sécurité sociale qui renvoie à l'article R. 931-3-30 du même code et à l'article 23 des statuts actuels de la CRPCCMPA ;*
- et déposés, dans le mois qui suit leur adoption, auprès du ministre chargé de la sécurité sociale ainsi que de l'ACAM, conformément à l'article R. 941-4 du code de la sécurité sociale.*

En application de l'article L. 941-2 du code de la sécurité sociale, la CRPCCMPA ne pourra alors plus accomplir que des opérations relatives à la gestion administrative de régimes de retraites.

La responsabilité de l'IGRS ne pourra pas être engagée au titre de la garantie des engagements résultant du règlement de retraite et du présent accord.

Article 15

Modifications statutaires

Les modifications statutaires nécessaires à la transformation de l'IRS en IGRS, dont un projet est joint au présent accord, seront définitivement fixées dans les statuts de l'IGRS, tels qu'adoptés par une assemblée générale extraordinaire.

Article 16
Modalités de financement de l'IGRS pour son fonctionnement

Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère paritairement, l'IGRS bénéficie d'une contribution financière annuelle versée par l'Union des ports de France (UPF) pour le compte de ses entreprises adhérentes.

Cette contribution, destinée au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des administrateurs et des membres de la Commission consultative de suivi, est établie forfaitairement à 35 000 euros par an, auxquels s'ajoute le remboursement des honoraires du commissaire aux comptes.

Cette contribution ne couvre pas les frais d'organisation de la réunion annuelle de la Commission consultative de suivi Retraite dédiée à l'examen des comptes annuels de l'Assureur, qui incombe au groupe AG2R La Mondiale, conformément aux dispositions de la convention de gestion du 17 août 2011.

Le montant de la contribution de l'UPF est révisé chaque année en fonction de la variation de l'indice général des prix du secteur de l'hôtellerie, cafés, et restauration (moyenne de l'année écoulée).

Lepayement du forfait de 35 000 est effectué en deux versements : 50 % de cc montant au plus tard le 31 janvier de l'exercice en cours et le solde avant le 31 juillet de l'exercice en cours.

Les modalités de financement de toute dépense exceptionnelle sont préalablement examinées et arrêtées par les partenaires sociaux.

Chapitre V
Données financières et contrat d'assurance

Article 17
Le montant des provisions et réserves

Les provisions et réserves de l'institution sont constituées en contrepartie de l'ensemble des actifs de l'institution.

Par conséquent, le montant des provisions et réserves qui sera transféré à l'organisme assureur s'élève à 236 456 219 € compte tenu de la valeur de réalisation des placements financiers et immobiliers de la CRPCCMPA au 30 juin 2008, évalués conformément aux dispositions des articles R. 931-10-42 et R. 931-10-42-1 du code de la sécurité sociale. Le montant à transférer se décompose comme suit :

- provisions et réserves au 30 juin 2008 : 73 622 650 € ;*
- cotisations exceptionnelles versée par les adhérents : 159 204 547 € ;*
- plus-values latentes sur actifs financiers au 30 juin 2008 : 3 636 022 € ;*
- cotisations à recevoir au second semestre 2008 : 2 300 000 € ;*
- allocations à payer au second semestre 2008 : 3 647 000 € ;*
- coût de la gestion administrative jusqu'à la transformation de l'IRS : 700 000 € ;*
- estimation des produits financiers du second semestre 2008 : 2 000 000 € ;*
- coût de la gestion administrative au titre de la fermeture du régime : 40 000 € ;*
- provisions et réserves à transférer : 236 456 219 €.*

Bien évidemment, les montants susmentionnés pourraient être amenés à évoluer, dans de faibles proportions, selon la date à laquelle ils sont liquidés pour être transférés. Une fois la liquidation opérée, le montant définitif des sommes transférées à l'organisme assureur sera mentionné dans une annexe au présent accord. Cette annexe sera paraphée par les parties au présent accord.

Article 18
Le transfert des provisions et réserves et des engagements correspondants

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Les parties au présent accord proposent de transférer l'ensemble des réserves et provisions mentionnées à l'article précédent du présent accord aux organismes assureurs auprès desquels des contrats seront souscrits.

Les engagements au titre du régime obligatoire et du régime supplémentaire transférés à l'organisme assureur correspondent :

- à la date du 31 décembre 2008, aux pensions de retraite et de réversion déjà liquidées, pour un montant de 75 847 458 €, dont :

- 72 630 466 € au titre du régime obligatoire ;

- 3 216 992 € au titre du régime supplémentaire ;

- (Avenant 21 juill. 2009, non étendu) «au plus tard à la date du 30 juin 2010» aux pensions de retraite et aux prestations en cas de décès non encore liquidées au 31 décembre 2008 pour un montant de 170 080 700 euros dont :

- 169 871 339 € au titre du régime obligatoire ;

- 209 361 € au titre du régime supplémentaire.

Ici encore, les montants susmentionnés pourraient être amenés à évoluer, dans de faibles proportions, selon la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une fois cette date déterminée, le montant définitif des engagements viagers transférés à l'organisme assureur sera mentionné dans une annexe au présent accord. Cette annexe sera paraphée par les parties au présent accord.

Au moment de la conclusion du contrat d'assurance, l'organisme assureur recevra donc une somme équivalente au montant des capitaux constitutifs des pensions de retraite et de réversion déjà liquidées mais également d'une partie des pensions de retraite et prestations en cas de décès non encore liquidées. Pour ce faire, il sera procédé :

- au transfert des réserves et provisions de la CRPCCMPA ;

- (Avenant 21 juill. 2009, non étendu) «et par la suite, et au plus tard au 30 juin 2010» à une dotation des employeurs concernés par le régime, dans le but de combler la différence entre le montant des engagements viagers transférés à l'organisme assureur et celui des provisions et réserves transférées par la CRPCCMPA au 31 décembre 2008.

Autrement dit, il est procédé à un rachat :

- de rentes viagères immédiates pour les bénéficiaires définis à l'article 7 du présent accord et pour les ayants droit percevant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, une pension de réversion ;

- (Avenant 21 juill. 2009, non étendu) de rentes viagères pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 8 du présent accord et pour les prestations en cas de décès non encore liquidées, l'acquisition définitive de ces rentes intervenant au plus tard le «30 juin 2010».

Article 19

Vente de l'immeuble

Les parties conviennent de vendre à l'assureur La Mondiale, l'immeuble détenu par la CRPCCMPA. Le prix en est fixé à 1 600 000 € hors droits et hors frais d'acte.

La vente interviendra au cours du deuxième trimestre 2009 et le produit de la vente sera intégralement transféré aux assureurs retenus. Ce produit sera réparti comme suit :

a) 1 000 000 € viendront abonder le fonds collectif du contrat d'assurance ;

b) 600 000 € viendront abonder le fonds de revalorisation et de régulation.

Article 20

L'organisme assureur

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

À la suite d'un appel d'offres, l'offre d'Arial Assurance a été retenue.

C'est donc auprès d'Arial Assurance que seront :

- transférées les réserves et provisions de la CRPCCMPA ;

- et versées les dotations des employeurs nécessaires afin de combler la différence entre le montant des engagements viagers transférés à Arial Assurance et celui des provisions et réserves transférées par la CRPCCMPA.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur. À cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives, suite à un avenant au présent accord.

Chapitre VI

Données générales

Article 21

Date d'effet. - Conditions suspensives

Le présent accord entrera en vigueur le 31 décembre 2008, sous réserve de la réalisation de la condition suspensive suivante : la publication de la décision d'approbation, par l'ACAM, des modifications apportées au règlement.

Dans le cas où son entrée en vigueur serait décalée du fait d'un retard lié à la condition suspensive mentionnée ci-dessus, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la réalisation de la dernière de ces conditions.

Article 22

Durée. - Révision. - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant les procédures prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 23

Clause de substitution

Le présent accord se substitue, en totalité, à tous les accords collectifs, référendum et décisions unilatérales ayant le même objet.

Cet accord se substitue donc aux dispositions :

- de l'article 34, alinéa 1, de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche dit convention «verte» ;

- de l'annexe II de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche dit convention «verte» ;

- aux accords d'étapes mentionnés en préambule,

s'agissant exclusivement des dispositions relatives à la retraite jusqu'à présent de la compétence de la CRPCCMPA. Aussi, tous les accords intervenus en matière de prévoyance et de retraite complémentaire (ARRCO) demeurent applicables et le présent accord ne s'y substitue pas.

Malgré cette substitution, l'objet du présent accord est de maintenir certains droits et obligations décrits dans cette convention, pendant une durée déterminée, à savoir : certains droits relatifs au «régime supplémentaire». Dans ces circonstances, afin de faciliter la lecture du présent accord, les parties ont souhaité y annexer l'annexe précitée. Il

est convenu, qu'à l'exception des dispositions auxquelles il est expressément renvoyé, les termes de cette annexe ne font en aucune manière partie intégrante de l'accord.

Article 24

Dépôt. - Publicité. - Transmission

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

Par ailleurs, en application de l'article 116-VI de la loi Fillon, un exemplaire du présent accord sera transmis à l'ACAM.

Annexes

-annexe I : annexe II à la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche dite convention «verte» ;

-annexe II : note technique sur la cristallisation ;

-annexe III : projets de contrats d'assurance ;

-annexe IV : statuts de l'IGRS ;

-annexe V : répartition des engagements et du financement entre les employeurs.

Annexe 1 - Annexe n° 2 à la Convention Collective formant Règlement de retraite

Convention des Personnels des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce et d'Industrie concessionnaires dans les Ports Maritimes de Commerce et de Pêche

Texte au 1^{er} juillet 1975 modifié par les accords paritaires des :

- 4 mai 1976 : effet du 1^{er} janvier 1976

- 9 novembre 1976 : effet du 1^{er} janvier 1976

- 7 mars 1978 : effet du 1^{er} janvier 1978

- 4 mars 1980 : effet du 1^{er} janvier 1980

- 21 Janvier 1983 : effet du 1^{er} janvier 1983

- 6 janvier 1987 : effet du 1^{er} janvier 1987

- la décision du Conseil d'Administration du 4 mai 1988 de mise en conformité avec les accords paritaires du 30 novembre 1987 : effet du 1^{er} janvier 1988.

- 18 Janvier 1989 : effet du 1^{er} janvier 1989

- 30 mai 1991 : effet du 14 juin 1991

- la décision du Conseil d'Administration du 11 février 1993 de mise en conformité avec les accords paritaires du 2 décembre 1992 : effet du 1^{er} janvier 1993.

- 11 Juin 1996 : effet 1^{er} janvier 1997

- 7 octobre 1997 : effet 1^{er} janvier 1998

- 13 novembre 2000

- 8 janvier 2003

- 3 décembre 2003 : effet 1^{er} janvier 2004

- 8 octobre 2004 : effet (condition d'application de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 dite «Fillon»)

- 28 octobre 2004 : effet 1^{er} janvier 2004

- 10 novembre 2004 : effet (condition d'application de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 dite «Fillon»)

Titre I

Dispositions Générales

Préambule

La présente rédaction constitue la mise en conformité du Règlement de la C.R.P.C.C.M.P.A. avec les dispositions prévues dans les accords paritaires.

En application desdits accords, depuis le 1^{er} janvier 1988, la Caisse de Retraite compare pour chaque retraité le montant de l'allocation servie par l'U.R.S. et le total des droits résultant du Titre I du présent Règlement.

Dans le cas où lesdits droits sont supérieurs à l'allocation U.R.S. la différence reste à la charge de la Caisse de Retraite.

Article 1

Constitution du Régime

Le présent Régime de Retraite est applicable aux Personnels titulaires des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce concessionnaires dans les Ports Maritimes de Commerce et de Pêche.

L'application de ce Régime est assurée par une Caisse de Retraite soumise aux dispositions des articles 43 à 58 du décret du 8 juin 1946 modifié.

Ladite Caisse est autorisée à fonctionner par arrêté ministériel du 4 août 1951, avec effet du 1^{er} janvier 1951.

Article 2

Conditions d'affiliation

L'affiliation au présent Régime est obligatoire pour tous les agents titularisés à partir du 1^{er} janvier 1993 conformément aux dispositions de l'article 3 de la Convention Collective.

Article 3

Cotisations - Assiette et Taux

Conformément aux accords paritaires du 30 novembre 1987, depuis le 1^{er} janvier 1988, les salaires servant de base au calcul du montant des cotisations sont les salaires bruts fiscaux.

En application desdits accords, les cotisations de retraite sont, à titre général, depuis le 1^{er} janvier 1988 constituées par une contribution mensuelle destinée à l'U.R.S. au taux contractuel de 6,25 % appelée suivant les dispositions propres à l'A.R.R.C.O. et une contribution mensuelle destinée à la C.R.P. au taux de 2,18 % depuis le 1^{er} janvier 2004 appelée à un taux fixé par une commission paritaire⁽¹⁾

(1) Taux d'appel de 100 % au 1^{er} janvier 2004

Les cotisations ci-dessus sont réparties à raison de 57,58 % pour la part employeur et de 42,42 % pour la part salariale.

Depuis le 1^{er} janvier 1997, les cotisations sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de Sécurité Sociale.

Les cotisations sont payables par l'employeur trimestriellement à terme échu et exigibles le 1^{er} jour du trimestre suivant. Elles sont collectées auprès des entreprises par chacune des deux Caisses de retraite.

Les modalités de révision des taux de cotisation sont définies par l'article 9 du protocole n° 2 et l'article 3 du protocole n° 3 des accords du 30 novembre 1987.

Dans le cas où, nonobstant les modalités de révision prévues, la charge totale du présent régime viendrait à excéder les ressources de la Caisse, il serait procédé par le Conseil d'Administration de la caisse, en premier lieu, à une réduction de 1/11^{ème} du montant de la retraite, puis, soit à une réduction proportionnelle des prestations soit à une augmentation proportionnelle des cotisations ci-dessus, soit l'une et l'autre.

Article 4

Définition des Droits des Allocataires

Par allocataire, il faut entendre l'agent retraité, la veuve, le veuf, l'orphelin ou le titulaire d'une pension d'invalidité (article 9).

Les allocataires peuvent prétendre au versement d'une allocation globale déterminée en application des articles 4bis à 14 bis du présent Règlement.

Article 4bis

Prestations - Assiette des prestations

Les salaires servant à la détermination des prestations sont les salaires augmentés de la majoration au titre de

l'ancienneté calculés conformément aux dispositions des articles 9 alinéa 1^{er} et 10 de la Convention Collective, sur la base de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires, primes et indemnités de toute nature ainsi que les allocations et suppléments familiaux ne sont pas pris en compte.

Article 5 **Conditions d'admission à la pension vieillesse**

Le droit à pension de vieillesse est acquis à 65 ans à tout agent qui a effectué au moins six mois de service.

Toutefois l'âge de la retraite est ramené à 60 ans, sans coefficient d'anticipation, sur leur demande pour les agents ayant effectivement accompli 15 ans au moins de service dans les fonctions ci-après :

- Manœuvre de force,
- Conducteur d'engin,
- Mécanicien - Conducteur d'engin,

et les agents auxquels la Sécurité Sociale accorde une pension au taux plein dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1, R. 351-1 et R. 351-2 du Code de la Sécurité Sociale.

L'âge de la retraite est ramené à moins de 60 ans, sans coefficient d'anticipation, pour les agents auxquels la Sécurité Sociale accorde une retraite anticipée au taux plein dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1, R. 351-1 et R. 351-2, D. 351-1 du Code de la Sécurité Sociale concernant les « carrières longues » et les assurés handicapés en application de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 dite « Loi Fillon ».

Article 6 **Décompte des annuités - Bonifications**

Les services accomplis par l'agent sont validés à partir de sa date de titularisation.

Les services accomplis par l'agent après son 65^{ème} anniversaire sont exclus du décompte.

Les services accomplis par l'agent avant sa titularisation et effectués avant la possibilité de son affiliation à un Régime de retraite Complémentaire autre que celui prévu à l'article 34 alinéa 1 de la Convention Collective, sont validés après un an de présence dans l'Établissement, sauf dispositions plus favorables du contrat de travail et des accords d'entreprise.

La période pendant laquelle est accordée une des garanties de ressources prévues à l'article 25 de la Convention Collective et donnant lieu au versement de cotisations à la Caisse de Retraite, est prise en compte dans le calcul des annuités.

Les périodes de Service militaire, de mobilisation, de captivité et de déportation accomplies après l'entrée de l'agent dans l'Établissement, et avant son éventuelle démission ou révocation, sont validées dans les mêmes conditions que des périodes de service civil.

Les services à temps partiel sont validés :

- pour leur durée réelle lorsqu'ils sont accomplis dans le cadre de l'article 5 - alinéa 5-1 - 1^oa et 3^o de la Convention Collective
- dans les conditions du travail à temps plein lorsqu'ils sont accomplis dans le cadre de l'article 5 - alinéa 5-1 - 1^ob, 1^oc et 2^o de la Convention Collective.

Les années de service militaire, accomplies après la démission ou la révocation et avant l'époque où l'intéressé a atteint l'âge normal de la retraite, n'entrent pas en compte dans le calcul de la pension de vieillesse.

Article 7 **Montant de la pension de vieillesse**

La retraite normale à 65 ans est égale à 1,27 % du salaire par année de service validée dans les conditions de l'article 6 du présent Règlement.

Le salaire servant de base au calcul de la retraite est celui résultant, à la date de mise à la retraite, du coefficient hiérarchique moyen des dix meilleures années d'activité, complété par la majoration pour ancienneté au taux atteint lors de la mise à la retraite

Le coefficient hiérarchique moyen est porté au minimum à 150.

Pour les agents ayant eu au moins trois enfants, la retraite ainsi déterminée est majorée comme suit :

- 10 % pour 3 enfants
- 15 % pour 4 enfants
- 20 % pour 5 enfants
- 25 % pour 6 enfants

- 30 % pour 7 enfants et plus

Ouvrent également droit à majoration les enfants n'ayant pas de lien de filiation directe avec l'agent mais ayant été élevés par celui-ci pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire et ayant été à sa charge ou à celle de son conjoint.

Article 8 **Anticipation**

Les retraites prévues normalement à l'âge de 65 ans peuvent être versées par anticipation à l'âge où l'agent cesse définitivement son activité et au plus tôt à partir de 60 ans.

Sous réserve des dispositions de l'article 5, la pension calculée à 65 ans, d'après le nombre des années de service validées au moment de la liquidation, est alors affectée des coefficients de minoration ci-après :

- 64 ans : 0,95
- 63 ans : 0,90
- 62 ans : 0,85
- 61 ans : 0,80
- 60 ans : 0,75

Article 9 **Pension d'invalidité**

Un agent en exercice affilié au présent régime, bénéficiaire d'une des prestations énumérées ci-dessous :

- pension d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale

- rente d'accidenté du travail avec une réduction de capacité professionnelle égale ou supérieure à 2/3

a droit, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit sa mise en invalidité et au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit le licenciement pour inaptitude physique, à la jouissance d'une pension d'invalidité liquidée dans les conditions des articles 4 bis, 6 et 7 du présent Règlement.

Les services sont validés jusqu'à la veille de la prise d'effet de la pension.

Un agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale postérieurement à son licenciement pour inaptitude physique, et dont la pension d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale est la continuité de la situation ayant entraîné le licenciement, a droit à une pension d'invalidité liquidée dans les conditions du premier paragraphe du présent article.

Les services sont alors validés jusqu'à la date du licenciement.

La pension d'invalidité est suspendue, quand l'agent ne remplit plus les conditions décrites au 1^{er} paragraphe du présent article.

Avant son soixantième anniversaire, l'agent doit opter pour une transformation de sa pension d'invalidité, au 1^{er} jour du mois suivant son 60^{ème} ou son 65^{ème} anniversaire et au plus tôt à la date de liquidation de la pension à taux plein de la Sécurité Sociale, en une pension de vieillesse liquidée dans les conditions des articles 4 bis, 6 et 7 du présent Règlement.

La même règle s'applique dans le cadre des dispositions du dernier alinéa de l'article 5 en remplaçant le 1^{er} jour du mois suivant le 60^{ème} anniversaire par la date d'obtention d'une pension au taux plein de la Sécurité Sociale.

Les services courus entre la mise en invalidité et la liquidation de la pensions d'inaptitude de la Sécurité Sociale sont validés jusqu'à la veille de la prise d'effet de ladite pension.

Article 9bis **Anciens déportés ou internés - Anciens combattants - Anciens prisonniers de guerre**

1. Les anciens déportés ou internés qui ont obtenu à un âge compris entre 60 et 65 ans la pension de vieillesse des assurances sociales au taux maximum au titre des dispositions du décret 65-315 du 23 avril 1965.

2. Les anciens combattants et prisonniers de guerre qui ont obtenu à un âge compris entre 60 et 65 ans la pension de vieillesse des assurances sociales au taux maximum au titre des dispositions de la loi 73-1051 du 21 novembre 1973 et des textes subséquents, peuvent demander la liquidation de leur pension du régime complémentaire sans qu'il leur soit fait application des coefficients d'anticipation prévus à l'article 8.

Cette disposition est subordonnée à la cessation préalable d'activité.

Article 10 **Cessation de service pour acte de bravoure**

Peuvent exceptionnellement obtenir pension quels que soient leur âge et la durée de leur activité les agents qui ont été mis hors d'état de continuer leur service soit par un acte de dévouement dans l'intérêt public, soit en exposant

leurs jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, soit par suite de lutte soutenue ou d'attentat subi à l'occasion de l'exercice normal de leurs fonctions.

La pension dans ce cas est égale à 33 % du salaire de base défini au paragraphe 2 de l'article 9 ou au taux de la pension d'invalidité qui serait acquise par l'intéressé si ce taux est supérieur.

Elle est remplacée, à la date d'obtention d'une pension au taux plein de la Sécurité Sociale, par une pension de vieillesse dans les conditions des trois derniers paragraphes de l'article 9 sans que cette transformation puisse entraîner de réduction.

Article 11

Licenciement - Démission

Lorsqu'en application de l'article 25 de la Convention Collective, un agent quitte le Port Autonome ou la Chambre de Commerce, il a droit, sur sa demande, à une pension vieillesse calculée et servie conformément au présent Règlement.

Lorsqu'un agent est licencié en application des dispositions de l'article 25 (i.V.a.) de la Convention Collective : réduction du personnel, et bénéficie d'une des garanties de ressources prévues, l'Employeur assure le versement à la Caisse de Retraite où cet agent est affilié, en application de l'article 34 de la Convention Collective, de la part patronale qui lui incomberait si l'intéressé était resté en activité et de la part salariale correspondante, ceci dans la mesure où une contribution supportée par le régime d'assurance chômage des travailleurs sans emploi ne garantit pas à l'agent, après son licenciement, l'acquisition des droits à pension de retraite.

Article 12

Pensions de veuves, de veufs ou d'orphelins

Droits des ex-conjoints

L'ex-conjoint d'un agent bénéficiaire d'une pension au moment de son décès a droit, à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant le décès, à une pension de réversion égale à 70 % de la pension dont bénéficiait l'agent à la date de son décès.

L'ex-conjoint d'un agent décédé en activité a droit, à compter du 1^{er} jour du mois suivant le décès, à une pension égale à 70 % des droits directs calculés conformément aux articles 4bis, 6 et 7 du présent Règlement.

Les pensions d'ex-conjoints liquidées avant le 1^{er} janvier 1993 seront révisées au soixante cinquième anniversaire de leur bénéficiaire selon les dispositions du Règlement en vigueur à la date de la révision.

En cas de décès de l'agent par accident du travail survenant au service d'un Établissement affilié, le nombre minimum d'annuités validées est de 15 ans, avec le taux d'ancienneté correspondant.

Lorsqu'un ex-conjoint remarié à un autre allocataire du présent régime devient veuf(ve) pour la seconde fois, il lui est servi la pension de réversion du montant le plus élevé.

Le conjoint divorcé non remarié est assimilé à un conjoint survivant pour l'ouverture du droit à pension de réversion.

Lorsqu'un agent est remarié, la pension de réversion à laquelle il est susceptible d'ouvrir droit à son décès est partagée entre son conjoint survivant et le ou les précédents conjoints divorcés non remariés au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Ce partage est opéré à titre définitif lors de la liquidation des droits du premier d'entre eux qui en fait la demande.

Les droits accordés à l'ex-conjoint sont également reconnus au concubin ou à la concubine, sous la double condition :

- que le participant n'ait pas de liens matrimoniaux à la date de son décès,
- que le concubinage ait été notoire et permanent jusqu'au décès de l'agent, et que sa durée n'ait pas été inférieure à dix ans. Il appartient au concubin ou à la concubine d'en fournir la preuve, par la production, notamment d'une attestation établie par la mairie de son domicile, ou d'un acte de notoriété.

La reconnaissance de ces droits n'intervient cependant que sous réserve d'une décision équivalente des Caisses du Régime Général ou du Régime complémentaire obligatoire.

La réversion d'une pension liquidée dans le cadre des articles 9 et 10 du présent Règlement, et non encore transformée en pension de vieillesse, est effectuée sur la base des annuités courues jusqu'à la date de décès de l'agent.

Droits des orphelins

En outre, chaque orphelin a droit, à compter du 1^{er} jour du mois suivant le décès et jusqu'à l'âge de 21 ans, à une pension temporaire égale à 15 % de la pension de vieillesse dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'agent à la date de son décès, sans toutefois que le cumul de la pension du conjoint survivant et de celles des orphelins puisse excéder le montant de cette pension.

Pour chacun des orphelins de père et de mère, la pension d'orphelin, déterminée dans les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent, est portée à 30 % de la pension de base de l'agent décédé, sans toutefois que le cumul des pensions versées aux orphelins puisse excéder le montant de cette pension.

Pour le dernier orphelin mineur de père et de mère, le taux de la pension est porté à 70 % de la pension de base de l'agent décédé.

S'il y a excédent, il est procédé à la réduction temporaire des rentes d'orphelins.

Le droit à pension d'orphelin est accordé, sans limite d'âge, dans les conditions prévues aux paragraphes précédents, aux orphelins présentant une invalidité les mettant dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique et qui se trouvaient du fait de cette invalidité à la charge de l'agent ou de son conjoint au moment de son décès.

Article 13

Rachat des pensions de faible montant

Les pensions dont le montant annuel est inférieur à 50 fois le taux du salaire national horaire, défini à l'article 9 de la Convention Collective et correspondant au coefficient 100 donnent lieu au versement d'un capital égal au montant annuel de la pension multiplié par 12 quel que soit l'âge de départ en retraite.

Si le montant est compris entre 50 fois et 100 fois le taux du salaire national horaire, défini à l'article 9 de la Convention Collective et correspondant au coefficient 100, le bénéficiaire a le choix entre le versement d'un capital calculé dans les conditions décrites ci-dessus, ou, le versement d'une allocation trimestrielle.

Dans le montant annuel visé ci-dessus, la pension du conjoint survivant s'ajoute, le cas échéant, aux pensions d'orphelins(es) et les règles ci-dessus s'appliquent aux pensions ainsi cumulées.

Le versement d'un capital effectué au profit de l'agent supprime tous droits au conjoint survivant et aux orphelins ; Effectué au profit du conjoint survivant, il supprime, bien entendu, tous droits pour les orphelins.

Article 14

Péréquation des pensions

Les pensions servies par la C.R.P. sont réévaluées annuellement, le 1^{er} juillet, par décision du Conseil d'Administration, en fonction des possibilités dégagées par les produits financiers générés par le placement des réserves.

Le Conseil prend les mesures nécessaires pour que l'évolution des pensions permette le maintien du pouvoir d'achat des allocataires, en référence à la revalorisation de la formule de salaire U.P.A.C.C.I.M.

En cas de difficulté constatée par le Conseil d'Administration, celle-ci est soumise à une commission paritaire.

Un suivi annuel de l'évolution des pensions du régime de base et des produits financiers fera l'objet d'un compte rendu à l'Assemblée Générale de la C.R.P.

Un inventaire actuariel sera établi pour déterminer, à cet effet, l'ensemble des charges et ressources du fonds de retraites en application des dispositions de l'article 3, dernier alinéa.

Article 14bis

Allocations à la charge de la Caisse -Payement des Allocations

En application des accords du 30 novembre 1987, la C.R.P. prend en charge la différence entre les Droits définis à l'article 4 du présent Règlement et les Allocations dues par l'U.R.S.

En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 1988, la Caisse de Retraite compare, pour chaque allocataire, le montant de l'allocation U.R.S. et le total des droits résultant du présent Règlement.

Au terme de l'accord du 3 décembre 2003, ce calcul de comparaison est effectué, depuis le 1^{er} janvier 2004, une fois pour toutes à la liquidation de la pension.

Il en va de même pour la liquidation des droits dérivés (pensions de réversion, de veufs(ves) et d'orphelins(es))

Un nouveau calcul de comparaison est effectué lors de la révision à 65 ans de pensions de réversion liquidées antérieurement au 1^{er} janvier 1993.

Lorsqu'un allocataire n'ouvre pas droit à allocation U.R.S. la totalité des droits résultant du présent Règlement sont à la charge de la Caisse de Retraite.

Lors de la liquidation, la date d'effet retenue pour l'entrée en jouissance de la pension est la date d'effet de la pension de la Sécurité Sociale.

Toutefois des dispositions particulières concernant la date d'effet de certaines pensions sont décrites aux articles 9 et 12 du présent Règlement.

Dans le cas d'une demande de pension déposée tardivement, la date d'effet retenue pour l'entrée en jouissance de la pension sera, au plus tôt, le 1^{er} jour du mois suivant l'envoi de la demande moins 1 an.

Les allocations attribuées par le présent Régime sont payables trimestriellement à terme à échoir dans la première décade de chaque trimestre civil.

En cas de décès de l'allocataire, le montant de la pension trimestrielle reste acquis, aucun prorata ne pouvant être réclamé aux ayant droit ou à la succession au titre de ce trimestre.

Article 15 ***Incessibilité et insaisissabilité***

Les pensions attribuées en vertu du présent Règlement sont incessibles et insaisissables dans les limites et conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II

Section Supplément de retraite

Article 1 ***Principe***

Le service d'un supplément de retraite est institué, depuis le 1^{er} janvier 1993, conformément aux dispositions du protocole d'accord conclu paritairement le 2 décembre 1992.

Article 2 ***Financement***

Le financement de ce supplément de retraite est assuré par le fonds de réserve dédié affecté à cette section et ses produits financiers.

Afin d'assurer le service du supplément de retraite, le Conseil d'Administration procédera à un examen annuel de la situation financière et présentera des propositions à la Commission Paritaire conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord paritaire du 3 décembre 2003.

Article 3 ***Bénéficiaires***

Sont bénéficiaires du supplément de retraite :

- 1. les retraités percevant une allocation payée par la C.R.P.C.C.M.P.A. et plus généralement tous les ayants droits visés à la section «Complément de Retraite», titre I,*
- 2. les agents en cessation anticipée d'activité dont les périodes d'inactivité sont validées par décision du Conseil d'Administration sous réserve que ces périodes aient été au préalable validées par l'U.P.S.*

Les agents non cadres concernés par la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante bénéficient du supplément de retraite, sans condition d'âge minimum de départ.

Article 4 ***Ouverture des droits***

Les droits à supplément de retraite sont ouverts :

- pour les agents en cessation anticipée d'activité, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de rupture du contrat de travail,*
- pour les ayants droits des agents en cessation anticipée d'activité à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit le décès,*
- pour les retraités, ou leurs ayants droits à la date d'obtention d'une pension payée par la C.R.P.C.C.M.P.A.,*
- pour les autres bénéficiaires, à la date d'obtention d'une pension payée par la C.R.P.C.C.M.P.A.*

Article 5 ***Payement***

Les suppléments de retraite définis dans le présent règlement sont payables trimestriellement, indépendamment des retraites complémentaires, à terme à échoir, dans la première quinzaine de chaque trimestre civil.

En cas de décès du bénéficiaire, le montant trimestriel du supplément de retraite reste acquis, aucun prorata ne pouvant être réclamé aux ayants droits ou à la succession au titre de ce trimestre.

Article 6 ***Calcul du montant du Supplément de retraite***

Pour les retraités et les agents en cessation anticipée d'activité, le montant annuel du supplément de retraite est égal au produit du nombre d'annuités prises en compte par la valeur de l'annuité fixée annuellement, au 1^{er} juillet,

par le Conseil d'Administration.⁽¹⁾

⁽¹⁾ En 2003, la valeur de l'annuité du Supplément de Retraite est fixée à 20,58 €

Pour tous ayants droits visés à la section «Complément de Retraite», titre I, le montant annuel du supplément de retraite défini ci-dessus est affecté d'un coefficient de 0,70 pour les conjoints survivants au prorata des années de mariage et de 0,15 pour chacun des orphelins, taux porté à 0,30 pour le dernier.

Article 7

Décompte des annuités

Les annuités retenues pour le calcul du supplément de retraite sont celles correspondant à la totalité des services passés depuis la date d'entrée dans l'Établissement jusqu'à la cessation d'activité à l'exclusion des périodes ayant donné lieu à cotisations auprès d'une Caisse de Retraite des Cadres.

Pour les titulaires d'une pension au titre de l'article 9 du règlement de retraite ainsi que pour les préretraités, un nouveau décompte des annuités est effectué à la date d'entrée en jouissance de leur pension vieillesse du régime complémentaire de Retraite C.R.P.C.C.M.P.A. pour tenir compte des périodes validables postérieurement à leur cessation d'activité.

Annexe 2 - CRPCCMPA

Détermination de la rente cristallisée à la fermeture du régime Note Technique

Préambule

La fermeture du régime obligatoire de la CRPCCMPA au 31 décembre 2008 s'accompagne d'une cristallisation des droits à retraite des participants de la Caisse de Retraite.

L'objectif de la présente note technique consiste à préciser les règles de calcul de la rente cristallisée des participants à la Caisse de Retraite n'ayant pas encore liquidé leur rente de retraite à la date de fermeture du régime obligatoire.

Il convient de préciser que les autres conséquences de la fermeture de ce régime (conditions de revalorisation des pensions, de liquidation des droits à réversion,...) prévues dans l'accord collectif du 5 décembre 2008 ne sont pas abordées dans le document.

I) Identification des populations

I.1- Description des catégories

Cette cristallisation des droits aura diverses conséquences en fonction de la catégorie des participants :

1- Retraité de droit direct

Les allocataires de droit direct à la date de fermeture du régime obligatoire qui perçoivent une rente de la CRPCCMPA continueront à recevoir le même montant de rente.

2- Réversataire (conjoint survivant ayant liquidé ses droits à réversion à l'ARRCO)

Les réversataires à la date de fermeture du régime obligatoire qui perçoivent une rente de la CRPCCMPA continueront à recevoir le même montant de rente.

3- Conjoint (conjoint survivant n'ayant pas liquidé ses droits à réversion à l'ARRCO)

Les conjoints survivants qui perçoivent une pension de conjoint de l'URRPIMMEC (Groupe Malakoff) à la date de fermeture continueront à recevoir cette pension jusqu'à la date de liquidation de la pension de réversion à l'ARRCO (c'est-à-dire 55 ans ou le 1^{er} jour du mois qui suit le décès sous certaines conditions).

À la liquidation de la pension de réversion à l'ARRCO, le versement de la pension de conjoint cesse et l'IGRS versera à compter de cette date, jusqu'à son décès, une rente de réversion dont le principe de calcul de la rente est précisé ci-après.

4- Orphelin

Les orphelins à la date de fermeture du régime obligatoire perçoivent depuis le 1^{er} janvier 2008 une rente éducation, versée par l'URRPIMMEC et continueront à recevoir cette pension jusqu'à leur 21^{ème} anniversaire (ou jusqu'à leur décès dans le cas des orphelins invalides).

5- Actif présent à la date de fermeture (salariés non cadres titulaires au 31 décembre 2008)

Les salariés actifs dans les établissements adhérents à la CRPCCMPA à la date de fermeture du régime obligatoire percevront à la liquidation de leurs pensions au Régime Général (CNAVTS) et à l'ARRCO, une pension de retraite dont le principe de calcul est précisé ci-après.

6- Radié (anciens salariés non cadres titulaires et salariés non cadres titulaires devenus cadres)

Les participants qui ont cotisé à la CRPCCMPA mais qui ne cotisent plus à la Caisse de Retraite à la date de

fermeture du régime obligatoire, percevront à la liquidation de leurs pensions au Régime Général (CNAVTS) et à l'ARRCO, une pension de retraite dont le principe de calcul est précisé ci-après.

7- Invalide / Préretraité (salariés ou anciens salariés se trouvant dans une situation différente de celles des actifs et des radiés)

Les participants ayant le statut d'invalidé ou de préretraité à la date de fermeture du régime obligatoire (et qui n'ont plus de lien contractuel à la date de fermeture avec un établissement adhérent à la CRPCCMPA), percevront à la liquidation de leurs pensions au Régime Général (CNAVTS) et à l'ARRCO, une pension de retraite dont le principe de calcul est précisé ci-après.

1.2- Condition d'octroi de la rente cristallisée

Un participant, issu des catégories 5, 6 ou 7 définies ci-avant, peut prétendre à une rente cristallisée au titre du régime obligatoire de la CRPCCMPA s'il a acquis au minimum 6 mois d'ancienneté à la date de fermeture du régime.

Un participant issu de la catégorie 3 (conjoint survivant n'ayant pas liquidé ses droits à réversion à l'ARRCO), peut également prétendre à une rente cristallisée au titre du régime obligatoire de la CRPCCMPA dont le versement prendra effet à la date de liquidation de ses droits à réversion à l'ARRCO.

2) Détermination de la rente cristallisée

L'accord collectif du 5 décembre 2008 prévoit que le montant de la pension supplémentaire additionnelle brute est égal à «0,24 % de la rémunération de référence (telle que définie à l'article 8.2.2)» multiplié par la «durée de services validés (telle que définie à l'article 8.2.1)».

Compte tenu de la disposition ci-dessus, la formule de calcul de la rente cristallisée peut être résumée de la façon suivante :

$$\text{Rente cristallisée au 31 décembre 2008} = 0,24 \% \times \text{Durée de services validés} \times \text{Rémunération de référence}$$

Il convient alors de préciser le mode de détermination des paramètres «Durée des services validés» et «Rémunération de référence».

2.1- Détermination de la durée de services validés

L'accord collectif du 5 décembre 2008 prévoit que les périodes prises en compte pour le calcul de la durée de services validés sont au 31 décembre 2008 :

- les périodes pendant lesquelles ont été accordées une des garanties de ressources prévues à l'article 25 de la convention collective dite «verte» et ayant donné lieu au versement de cotisations à la CRPCCMPA ;
- les périodes de service militaire, de service civil, de mobilisation, de captivité et de déportation accomplies après la titularisation du salarié non cadre et avant la rupture de son contrat.

S'agissant des salariés exerçant ou ayant exercé leur activité à temps partiel, leur durée de service validés est déterminée comme s'ils avaient occupé une activité à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du Code du travail.

La durée de services validés s'expriment de la manière suivante :

$$\text{Durée de services validés} = \text{Nombre de jours d'affiliation à la CRPCCMPA entre la date de titularisation et la rupture du contrat ou le passage au statut de cadre et, en tout état de cause, au plus tard, le 31 décembre 2008} / 365,25$$

Par conséquent, les durées de services validés seront évaluées étant précisé que la date de fin de calcul de la durée de services validés varie en fonction des catégories de population :

1. Actif / Préretraité / Invalide : 31 décembre 2008

2. Radié : Date de sortie

3. Conjoint survivant : Date de décès de l'actif

Le calcul de la durée de services validés est arrondi (au plus près) avec deux décimales.

2.2- Détermination de la rémunération de référence

2.2.1- Coefficient hiérarchique moyen

L'accord collectif du 5 décembre 2008 prévoit que le coefficient hiérarchique retenu pour le calcul de la rémunération de référence est égal à la moyenne arithmétique des 10 meilleurs coefficients hiérarchiques des années prises en compte pour la détermination de la durée de services validés au prorata de la durée de service de chaque coefficient.

Quel que soit le coefficient hiérarchique, le coefficient hiérarchique retenu pour chaque année de service est compris entre 190 et 330.

Le calcul du coefficient moyen est arrondi à l'entier le plus près.

2.2.2- Rémunération de référence sans majoration d'ancienneté

Compte tenu de l'accord salarial de branche du 15 janvier 2008, la rémunération de référence sans majoration d'ancienneté est fixée au 31 décembre 2008 à :

Rémunération de référence sans majoration = $1820 \times [(4,211 \times C / 100) + 0,605]$

Où C = coefficient hiérarchique évalué au point 2.2.1

2.2.3- Taux de majoration de la rémunération de référence

La rémunération de référence est majorée d'un taux d'ancienneté qui dépend de l'ancienneté acquise par l'agent au 1^{er} janvier 2000 et l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2000.

Le calcul des anciennetés des différentes catégories de population (actif, radié, préretraité, invalide et veuf) est arrondi à l'entier le plus proche.

Le taux de majoration acquise au 1^{er} janvier 2000 est évalué selon la grille suivante :

Ancienneté acquise au 1 ^{er} janvier 2000	Taux d'ancienneté
[0 ; 1]	2 %
[2 ; 5]	4 %
[6 ; 8]	6 %
[9 ; 11]	9 %
[12 ; 14]	12 %
[15 ; 17]	15 %
[18 ; 19]	18 %
[20]	20 %
[21]	21 %
[22 ; +]	22 %

Au-delà du 1^{er} janvier 2000 et jusqu'à la fermeture du régime, le taux d'ancienneté est majoré :

- de 2 % tous les 3 ans d'ancienneté supplémentaire pour les agents dont la majoration au titre de l'ancienneté au 1^{er} janvier 2000 est inférieure à 16 %,

- de 2 % tous les 2 ans d'ancienneté supplémentaire pour les agents dont la majoration au titre de l'ancienneté au 1^{er} janvier 2000 est supérieure ou égale à 16 %.

Le taux d'ancienneté maximum est égal à 22 %.

Rémunération de référence = Rémunération de référence sans majoration $\times (1 + \text{Taux d'ancienneté})$

Le calcul de la rémunération de référence est arrondi à l'entier le plus près.

2.3- Détermination de la rente cristallisée à la fermeture du régime

2.3.1- Rente de base

Compte tenu des éléments ci-dessus, la rente additive de base est évaluée à :

Rente de base = $0,24 \% \times \text{Durée des services validés} \times \text{Rémunération de référence}$

2.3.2- Majoration pour enfants

Dans le cas où les participants ont eu au moins trois enfants à la date de fermeture du régime obligatoire (ou qui ont élevé au moins trois enfants n'ayant pas de lien de filiation directe, pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire pour chaque enfant, et ayant été à sa charge ou à celle de son conjoint), une majoration pour enfants est prise en compte :

Nombre d'enfants	Majoration pour enfants
3 enfants	10 %
4 enfants	15 %
5 enfants	20 %
6 enfants	25 %
7 enfants et plus	30 %

Rente cristallisée = Rente de base $\times (1 + \text{Majoration pour enfants})$

2.3.3- Rente cristallisée à la fermeture du régime

1

Actif / Préretraité / Invalide / Radié

$Rente\ cristallisée = 0,24\ \% \times Durée\ de\ services\ validés \times Rémunération\ de\ référence \times (1 + Majoration\ pour\ enfants)$

2

Conjoint survivant

À la liquidation de la pension de réversion à l'ARRCO, la rente de réversion tient compte d'un taux de réversion de 70 % et sera égale à :

$Rente\ cristallisée = 0,24\ \% \times Durée\ de\ services\ validés \times Rémunération\ de\ référence \times (1 + Majoration\ pour\ enfants) \times 70\ \%$

Annexe 3 - Contrat de retraite collective à prestations définies

Mod. par Avenant 21 juill. 2009, non étendu¹

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Le présent contrat est un contrat d'assurance de groupe conclu sous le numéro RK 151 099 034 entre :

- l'union des ports de France (UPF), dont le siège social est situé 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris, représentée par M... en sa qualité de président, dûment habilité aux fins des présentes;

- la caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes (CRPCCMPA), dont le siège social est situé..., représentée par M..., en sa qualité de président, dûment habilité aux fins des présentes, agissant pour le compte des entreprises adhérentes qui seront précisées par avenant, ci-après dénommées conjointement «les contractantes» ;

et Arial Assurance, société anonyme, RCS Lille B 410 241 657, dont le siège social est situé 32, avenue Emile-Zola, 59370 Mons-en-Barœul, représentée par MM..., en leur qualité respective de membre du directoire et de directeur technique, dûment habilités aux fins des présentes, ci-après dénommée «l'assureur».

Le présent contrat est régi par le code des assurances et le code de la sécurité sociale, branche d'activité 20, et comprend :

- les conditions générales, qui définissent la nature des garanties, le fonctionnement du contrat et les obligations réciproques des contractantes et de l'assureur ;

- les conditions particulières qui précisent les éléments spécifiques qui ont servi de base à l'établissement du contrat et qui prévalent, lorsqu'elles y dérogent, sur les conditions générales.

Conditions générales

Article 1er

Objet du contrat

Dans le cadre de la transformation de l'institution de retraite supplémentaire (IRS) de la CRPCCMPA en IGRS, le présent contrat a pour objet la reprise des engagements de retraite supplémentaire du régime géré par la CRPCCMPA au profit des salariés remplissant les conditions prévues à l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime. À cet égard, le présent contrat traite des dispositifs gérés par la CRPCCMPA et intitulés «supplément de retraite» et «régime obligatoire». Il est précisé que l'accord de fermeture du régime, qui est conclu dans le respect des dispositions des décrets d'application de l'article 116 de la loi du 21 août 2003, est annexé au présent contrat.

Les entreprises adhérentes de la CRPCCMPA sont adhérentes au présent contrat, chacune pour ce qui concerne sa quote-part d'engagements de retraite des régimes gérés par la CRPCCMPA.

À cet effet, l'assureur :

- reçoit le transfert des provisions existantes ainsi que les dotations nettes des frais de gestion, versées par les contractantes, représentant les capitaux constitutifs des prestations dues aux bénéficiaires ;

- garantit le versement viager des retraites, qu'elles soient à effet immédiat ou différé.

Article 2
Date d'effet. - Durée. - Renouvellement

Le présent contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières, et pour une période se terminant au 31 décembre suivant.

Il est ensuite renouvelable par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année, sauf dénonciation par l'une des parties par lettre recommandée au moins 3 mois avant la date prévue pour son renouvellement.

Article 3
Transfert des provisions existantes et dotations complémentaires

La CRPCCMPA procédera, dès publication de l'agrément de l'ACAM sur sa transformation en IGRS, au transfert vers l'assureur de l'ensemble des provisions et réserves affectées au service des compléments de retraite, pour un montant global arrêté au 31 décembre 2008 de 242 896 049 €, montant qui sera ajusté des différents mouvements de valorisation à la date effective de transfert. Lors du transfert, est communiquée à l'assureur la répartition par entreprise adhérente de ces provisions et réserves en fonction des engagements de retraite de chacune.

Sur la base d'une expertise actuarielle réalisée par l'assureur au plus tard le 30 juin 2010, et en fonction des obligations résultant de l'accord de fermeture du régime, les provisions et réserves transférées plus haut sont le cas échéant ajustées à la hausse, notamment par des dotations complémentaires versées par chacune des entreprises adhérentes, ou à la baisse, notamment par des transferts vers les employeurs concernés par des excédents de provisions constituées pour couvrir les capitaux constitutifs des prestations dues aux bénéficiaires. Les dotations constituées en complément des provisions transférées depuis la CRPCCMPA seront diminuées des frais de gestion de l'assureur, indiqués aux conditions particulières.

Tous impôts, taxes ou cotisations légales, existants, modifiés ou établis postérieurement à la date d'effet du contrat, sont à la charge des contractantes.

Article 4
Taux de couverture des engagements de retraite des entreprises adhérentes

Comme indiqué à l'article 6 ci-après, les engagements de retraite des entreprises adhérentes se décomposent en rentes viagères immédiates (RVI), payables aux bénéficiaires dès la date d'effet du présent contrat, et en rentes viagères différées (RVD) payables aux futurs bénéficiaires, encore actifs à la date d'effet du contrat.

Il est précisé que chaque entreprise adhérente au présent contrat fait son affaire du financement de ses propres engagements, au moyen de la quote-part du transfert des provisions et réserves de la CRPCCMPA relative à ceux-ci, et d'une éventuelle dotation complémentaire nette de frais de gestion, telle qu'appelée par l'assureur, à la suite de l'expertise actuarielle.

Dans l'hypothèse où les engagements de retraite d'une entreprise adhérente n'étaient pas intégralement financés au 30 juin 2010, l'assureur affecterait alors le financement de la manière suivante :

- si le financement est suffisant pour couvrir la valeur des engagements de RVI, ceux-ci sont réputés couverts en totalité, le solde étant alors affecté à la couverture des engagements de RVD, à due concurrence de la somme disponible, par abattement des rentes viagères différées ;*
- si le financement est insuffisant pour couvrir la valeur des engagements de RVI, celui-ci est intégralement affecté à leur couverture, à due concurrence de la somme disponible, par abattement des rentes viagères immédiates. Les engagements de RVD sont alors réputés non couverts.*

Le détail des provisions transférées, des dotations complémentaires et des engagements individuels correspondants feront l'objet d'un avenant de reprise qui sera émis par l'assureur et signé par les parties au présent contrat, le 30 juin 2010 au plus tard.

Article 5
Valorisation du fonds collectif

Le montant du fonds collectif, arrêté au 31 décembre de l'exercice, est égal au solde des éléments suivants :

Au crédit :

- le montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;*
- les dotations nettes de frais de gestion, encaissées dans l'exercice ;*
- la participation bénéficiaire calculée en fonction des dates de valeur de chaque opération, sur la base de 100 % du taux de rendement de l'actif en euros de l'assureur, dans le respect de l'article L. 331-3 du code des assurances.*

Au débit :

- les capitaux constitutifs des rentes liquidées en cours d'exercice ;*
- les frais mensuels de gestion sur encours visés au point 2 de l'article 2 des conditions particulières ;*

- le transfert de l'éventuel solde positif vers le fonds de revalorisation et de régulation, au cours de l'exercice.
Les frais mensuels de gestion sur encours, mentionnés aux conditions particulières, sont prélevés sur le montant du fonds collectif atteint à chaque fin de mois.
Il est précisé qu'à la fin de l'exercice au cours duquel la totalité des capitaux constitutifs de rentes indiquées dans l'avenant de reprise aura été prélevée, le solde créditeur du fonds collectif sera transféré vers le fonds de revalorisation et de régulation.

Article 6 **Prestations**

1 **Conditions d'attribution**

Le bénéfice des prestations est réservé aux seuls salariés, anciens salariés ou ayants droit, remplissant les conditions prévues à l'accord de fermeture du régime géré par la CRPCCMPA.

2 **Liquidation de la rente**

L'assureur crée un fonds des rentes et un fonds de revalorisation et de régulation propres au présent contrat.
L'assureur garantit aux bénéficiaires le versement de rentes viagères immédiates ou différées communiquées par les contractantes et faisant l'objet de l'avenant de reprise mentionné à l'article 4.

a **Les rentes viagères immédiates (RVI)**

Les rentes en cours de service à la date d'effet du contrat sont reprises par l'assureur au 1^{er} juillet 2009, moyennant le transfert des provisions mathématiques constituées et le versement des dotations complémentaires, le cas échéant. Pour chacune des entreprises adhérentes au présent contrat, il est déterminé un taux de couverture des engagements relatifs aux RVI, conformément aux dispositions de l'article 4.

La liste de ces rentes ainsi que leurs caractéristiques en termes de durée, d'âge, de sexe, de montant et de réversion, fera l'objet de l'avenant de reprise cité ci-dessus.

Lors de la reprise des engagements, comme après chaque revalorisation annuelle de la rente, l'assureur s'engage à adresser à chacun des bénéficiaires, un titre de rente qui précisera ses droits.

b **Les rentes viagères différées (RVD)**

De la même manière, il est déterminé pour chacune des entreprises adhérentes au présent contrat un taux de couverture des engagements relatifs aux RVD, conformément aux dispositions de l'article 4. La liste de ces rentes ainsi que leurs caractéristiques en termes de date de début de payement, d'âge, de sexe, de montant et de réversion, fera l'objet de l'avenant de reprise cité ci-dessus.

Lors de la reprise des engagements, comme après chaque revalorisation annuelle des droits futurs, l'assureur s'engage à adresser à chacun de ces bénéficiaires un titre de rente qui précisera les droits du futur bénéficiaire.

En outre, en cas de décès du bénéficiaire non allocataire d'une rente viagère différée, celle-ci est reportée au taux indiqué dans l'accord de fermeture du régime, et conformément aux dispositions qui y sont prévues, sur la tête du conjoint survivant.

Enfin, en cas de décès du bénéficiaire d'une rente en cours de service, chaque orphelin de moins de 21 ans se voit attribuer une rente, conformément aux dispositions prévues à l'accord de fermeture du régime.

Le capital constitutif des rentes est déterminé en fonction du tarif en vigueur à la date de souscription du présent contrat. Ce tarif est déterminé sur la base de la table de mortalité fixée à l'article A. 335-1 du code des assurances, ainsi que d'un taux technique de 2,25 % dans le respect de l'article A. 132-1 du code des assurances, de l'âge atteint par l'assuré à cette date et, s'il y a lieu, de l'âge du conjoint et le cas échéant des ex-conjoints éventuels, séparés de corps ou divorcés non remariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, la rente est réversible au taux indiqué dans l'accord de fermeture du régime sur la tête du conjoint survivant et, le cas échéant, au profit des ex-conjoints éventuels séparés de corps ou divorcés non remariés. Les bénéficiaires éventuels de la réversion devront être déclarés par l'assuré à l'assureur. La part de la rente de réversion revenant à chaque bénéficiaire est calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Les capitaux constitutifs des rentes sont affectés au fonds des rentes dès la date de reprise des engagements.

Dans tous les cas, l'engagement de l'assureur est limité au montant total des dotations, tel qu'il résulte de l'expertise actuarielle mentionnée à l'article 3. Au cas où les données communiquées par les contractantes, et sur lesquelles

se base l'expertise actuarielle, se révéleraient inexactes, l'assureur appellerait auprès des contractantes une dotation complémentaire en vue de pouvoir reprendre les engagements constitués par ces rentes.

3

Compte de résultats du fonds des rentes

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultats du fonds des rentes selon le modèle suivant :

Compte de résultats techniques :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- le montant des capitaux constitutifs des rentes liquidées en cours d'exercice ;
- le montant des capitaux constitutifs de revalorisation des rentes prélevés sur le fonds de revalorisation et de régulation, en cours d'exercice ;
- les intérêts calculés au taux technique précisé ci-dessus.

Au débit :

- les arrérages de rentes servis au cours de l'exercice ;
- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice avant revalorisation éventuelle au titre de l'exercice suivant.

Compte de résultats financiers :

Au crédit :

- les produits financiers attribués, compte tenu des dates de valeur de chaque opération énoncée ci-dessus, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.

Au débit :

- les frais mensuels de gestion sur encours visés au point 2 de l'article 2 des conditions particulières ;
- les frais de gestion administrative visés au point 3 de l'article 2 des conditions particulières, calculés sur la base du montant des provisions mathématiques de rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice, avant revalorisation éventuelle au titre de l'exercice suivant ;
- les intérêts calculés au taux technique.

Il est précisé que les produits financiers de ce compte de résultats ne pourront être inférieurs à ceux calculés au taux d'intérêt technique utilisé lors de la liquidation des rentes.

Le solde cumulé des comptes de résultats techniques et financiers est intégralement affecté au fonds de revalorisation et de régulation au 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Si le solde est débiteur et que le fonds de revalorisation et de régulation ne permet pas d'absorber ce déficit, l'assureur se réserve le droit de procéder au transfert du fonds des rentes spécifique au présent contrat sur son fonds général des rentiers. Dans ce nouveau cadre, les revalorisations futures des retraites seront alors déterminées après amortissement de la perte financière non compensée.

Chaque année, l'assureur communiquera aux contractantes un état des rentes en cours de service précisant par individu le détail de la retraite et de son provisionnement.

5

Service des rentes

Les rentes en cours de service sont versées sur un mode trimestriel à échoir, jusqu'au jour du décès de l'assuré puis, en cas de réversion, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires pour la part qui lui ou leur revient. Le versement relatif au trimestre au cours duquel survient le décès est dû. L'assureur se réserve le droit de demander, à tout moment, tout document permettant de justifier de la situation de l'assuré, notamment le non-décès, et de subordonner le cas échéant le service de la rente à la production de ce document.

Dans le but de conserver une meilleure qualité de service, l'assuré doit également aviser l'assureur de toute modification d'adresse, de domiciliation de son compte bancaire ou de situation familiale. À défaut, les correspondances seront adressées à la dernière adresse connue.

6

Revalorisation des rentes

Les capitaux constitutifs de revalorisation des rentes différées ou en cours de service sont prélevés sur le fonds de revalorisation et de régulation. Ils sont déterminés en fonction des tables de mortalité et du taux d'intérêt technique en vigueur à la date de souscription du présent contrat, c'est-à-dire sur la base de la table de mortalité fixée à l'article A. 335-1 du code des assurances, ainsi que d'un taux technique de 2,25 % dans le respect de l'article A.

132-1 du code des assurances, de l'âge atteint par l'assuré à cette date et, s'il y a lieu, de l'âge du conjoint et, le cas échéant, des ex-conjoints éventuels, séparés de corps ou divorcés non remariés.

Les rentes sont revalorisables au 1^{er} juillet de chaque année, pour la première fois à compter de l'exercice 2010, sur la base du taux décidé par les partenaires sociaux en commission paritaire, dans la limite du solde créditeur du fonds de revalorisation et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent. À cet effet, l'assureur communique au préalable à la commission consultative de suivi le taux maximum de revalorisation possible, celle-ci lui indiquant le taux de revalorisation finalement retenu par la commission paritaire.

Dans tous les cas, l'engagement de l'assureur est limité au montant disponible dans le fonds de revalorisation et de régulation, lors de chaque revalorisation.

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultat du fonds de revalorisation et de régulation selon le modèle suivant :

Au crédit :

- le solde du fonds de revalorisation et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- le solde créditeur du compte de résultats techniques et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;
- les produits financiers attribués, compte tenu des dates de valeur de chaque opération, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.

Au débit :

- les capitaux constitutifs de revalorisation de l'exercice ;
- les frais mensuels de gestion sur encours visés au point 2 de l'article 2 des conditions particulières ;
- le solde débiteur du compte de résultats techniques et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;

En cas de résiliation du contrat, les rentes différées ou en cours de service continuent à être versées et revalorisées dans les mêmes conditions, et dans la limite des provisions mathématiques constituées à la date de la résiliation.

Article 7

Commission consultative de suivi

Une commission consultative de suivi est créée conformément à l'accord de fermeture du régime.

Les contractantes ainsi que les membres de la commission consultative de suivi reçoivent de l'assureur avant le 30 avril un rapport de gestion administrative, technique et financière précisant notamment :

- les informations statistiques relatives à la population assurée (actifs et retraités) ;
- les informations techniques et comptables relatives à la phase de constitution et à la phase de service des rentes ;
- le compte de résultats du contrat.

L'assureur s'engage à fournir toutes les informations utiles à la commission pour lui permettre d'assurer ses fonctions de suivi et de contrôle.

Article 8

Informatique et libertés

Les informations recueillies à l'occasion de l'adhésion au contrat ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion interne ou pour satisfaire aux obligations légales ou réglementaires. L'assuré peut demander communication et rectification de toute information le concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'assureur, des contractantes, de leurs mandataires, des réassureurs ou des organismes professionnels concernés. Ce droit peut être exercé au siège social de l'assureur (loi n° 78-17 du 6 janvier 1978).

Article 9

Prescription

Toute action se rapportant à l'exécution du présent contrat se prescrit conformément aux dispositions de l'article L. 114-1 du code des assurances.

Cette prescription est interrompue dans les conditions prévues à l'article L. 114-2 du code des assurances, notamment par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'assuré ou ses ayants droit à l'assureur en ce qui concerne le versement des rentes.

Article 10

Examen des litiges

Les éventuels litiges issus de l'application du présent contrat seront portés devant la juridiction compétente.

Article 11
Autorité chargée du contrôle

L'autorité chargée du contrôle de l'assureur est l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Conditions particulières

Article 1er
Date d'effet

Le présent contrat prend effet le 1^{er} juillet 2009.

Article 2
Frais

- 1. Les frais de gestion sur les dotations constituées en complément des provisions transférées depuis la CRPCCMPA sont fixés à 0,15 %.*
- 2. Les frais de gestion sur encours du fonds collectif, du compte de résultats financiers, du fonds de revalorisation et de régulation sont fixés à 0,23 % par an (soit 0,0192 % en base mensuelle).*
- 3. Les frais de gestion administrative de l'assureur sur encours prélevés dans le compte financier du fonds de rentes sont fixés à 0,15 % par an.*

Article 3
Disposition particulière en cas de dénonciation du contrat

En cas de résiliation du contrat, les contractantes peuvent demander le transfert de l'intégralité des rentes en cours de service ou différées auprès d'un nouvel assureur.

Sous réserve que ce transfert soit approuvé par accord collectif opposable aux assurés de rentes en cours de service ou différées, l'assureur actuel sera déchargé de plein droit de leur dette à l'égard des bénéficiaires.

Le transfert portera sur la somme des provisions mathématiques de rentes en cours de service ou différées constituées au 31 décembre de la même année.

La date d'effet du transfert sera le 1^{er} janvier suivant la date de résiliation.

Cependant, au cas où à la date d'effet du transfert l'actif de l'assureur serait globalement en moins-values latentes, la date d'effet du transfert pourrait être reportée de 1 trimestre renouvelable sans que le total des trimestres reportés puisse excéder 4 trimestres.

Le transfert sera alors réalisé dans les conditions suivantes :

- 2/3 du montant estimé de la somme à transférer sont versés au nouvel assureur avant la fin du mois de la date d'effet ;

- le solde est versé au plus tard avant la fin du 3^e mois suivant le mois de la date d'effet ; il est accompagné d'intérêts calculés, au titre de l'exercice du transfert effectif, sur la base du taux technique des rentes transférées.

Le transfert effectif met fin à tous les engagements de l'assureur au titre du présent contrat pour toute nouvelle demande de liquidation et pour toutes les rentes en cours de service ou différées.

Avenants

Avenant n° 1 au contrat n° RK 151 099 034 souscrit par l'union des ports de France et la CRPCCMPA

Mod. par Annexé à l'accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UPF.

Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNPD CGT.

Le présent avenant a pour objet d'étendre l'objet du fonds de revalorisation et de régulation, tel qu'il est défini à l'article 6.6 des conditions générales du contrat.

Le périmètre des engagements de retraite incluant des rentes viagère différées dont les caractéristiques pourraient évoluer, il convient de prévoir les dispositions qui permettront un bon fonctionnement de la liquidation de ces droits.

À cet effet il est convenu que le fonds de revalorisation et de régulation (FRR) bénéficiera de l'apport des capitaux constitutifs des rentes non réclamées après un délai de 10 ans suivant la date d'ouverture des droits ainsi qu'une quote-part des produits financiers réalisés par la CRP en 2009.

En contrepartie, il est convenu que le fonds de revalorisation et de régulation (FRR) pourra être sollicité afin d'absorber les écarts d'engagements de passif par rapport à ceux qui avaient fait l'objet de l'expertise actuarielle réalisée par l'assureur au plus tard au 22 juin 2010 et mise à jour le 22 septembre 2010, et définie à l'article 3 des conditions générales.

C'est ainsi que par dérogation au dernier alinéa de l'article 6.2 des conditions générales, seront affectés au débit ou au crédit du FRR, les écarts de capitaux constitutifs survenant lors de l'activation des droits, qu'ils soient causés par :

- des modifications de données personnelles (dates de naissance des assurés ou des réversataires, changement de données démographique par mariage, remariage, ou divorce) ;
- ou la modification de la date d'activation des droits (anticipation du départ à la retraite, ou différé de départ en retraite) ;
- ou la modification du montant de rente à servir ;
- ou la nécessité de servir une rente d'orphelin selon les dispositions de l'article 6.2 ;
- ou une rente réclamée tardivement, la date d'effet retenue étant dans ce cas le 1^{er} jour du mois qui suit la demande initiale moins au maximum 1 an.

Ces écarts seront constatés lors de l'examen des liquidations de rente par la commission consultative de suivi retraite. Celle-ci déclenchera alors auprès de l'UPF une demande formelle de rectification des écarts de capitaux constitutifs provenant des établissements dont les anciens salariés seraient à l'origine de ces surcoûts lorsque la responsabilité de ces établissements se trouvera engagée : personnes non déclarées lors de la reprise des engagements ou données personnelles erronées au moment où ces personnes ont quitté l'établissement. L'Union des ports de France notifiera alors aux établissements concernés les montants d'écarts dont ils sont redevables au regard d'engagements non financés.

Cette alerte sera déclenchée lorsque la charge de ces rectifications atteindra le montant de l'apport au FRR correspondant aux capitaux constitutifs de rentes non réclamées 10 ans après l'ouverture des droits des anciens salariés.

L'assureur tiendra une comptabilité des charges et des produits affectés au FRR au titre des opérations décrites ci-dessus. Cette comptabilité sera présentée trimestriellement à la commission consultative de suivi retraite et tenue à la disposition des administrateurs de l'IGRS.

Il n'est pas autrement dérogé aux clauses et conditions du contrat auquel le présent avenant est annexé.

Avenant n° 2 du 25 avril 2012 au contrat n° RK 151.099.034

Souscrit par l'union des ports de France & l'I.G.R.S. C.R.P.

Par le présent avenant, il est précisé que compte tenu du protocole d'accord du 15 janvier 2009 et de l'accord du 4 novembre 2010 et en application de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention», les Conditions générales du contrat rappelé en objet, sont modifiées, à la date d'effet du contrat, comme suit :

Impact de la réforme des retraites

L'impact de la réforme des retraites sur le montant des provisions pour engagement a été évalué au titre de l'exercice 2011 à 1.078.564,00 €.

Cette somme venant en déduction des provisions constituées est portée au crédit du Fonds de Revalorisation et de Régulation au titre de l'exercice 2011.

Dispositions réglementaires

En application de l'accord du 25 avril 2012 :

- La liquidation d'une rente ne peut intervenir avant la liquidation de ses rentes du «Régime Obligatoire». Ce terme s'entend cumulativement du Régime de base de la Sécurité sociale et du Régime de retraite complémentaire ARRCO,
- En cas de changement de situation matrimoniale en phase de retraite, la rente de base ne doit pas être abattue, l'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du Fonds de Revalorisation et de Régulation
- En cas de dépôt tardif de demande de liquidation de retraite, la date retenue est la date d'effet de la retraite du Régime obligatoire tel que défini ci-dessus. L'écart de provisionnement est porté, selon le cas, au débit ou au crédit du Fonds de Revalorisation et de Régulation.

Il n'est pas autrement dérogé aux clauses et conditions du contrat auquel le présent avenant est annexé.

Annexe 4 - Statuts de l'IGRS des personnels des chambres de commerce maritime et des ports autonomes

Mod. par Avenant 19 mai 2009, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

Après avoir rappelé que :

- La caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes était, jusqu'au 31 décembre 2008, une institution de retraite supplémentaire (IRS) relevant des articles L. 941-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, dans leur version issue des textes antérieurs à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
- L'article 116 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des institutions de retraite supplémentaires de ce type. Ainsi, celles-ci doivent, au plus tard, à cette date, soit :
 - être transformées en Institution de Prévoyance (par création ou fusion avec une Institution de Prévoyance existante),
 - être transformées en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire (IGRS) ou,
 - être dissoutes.
- En l'espèce, l'option retenue est celle de la transformation de la caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire.
- L'article 116 de la loi du 21 août 2003 et son décret d'application n° 2007-1897 du 26 décembre 2007 pris pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 116 précité et relatif à la transformation des institutions de retraite supplémentaire précisent, notamment, les modalités de transformation des IRS en IGRS.
- Conformément aux statuts de l'Institution de Retraite Supplémentaire, les nouveaux statuts de l'IGRS ont été élaborés par accord entre les délégués des adhérents et les délégués des participants à la Caisse lors d'une Assemblée Générale Extraordinaire.
- Les présents statuts sont déposés auprès du Ministre chargé de la sécurité sociale et auprès de l'ACAM, conformément à l'article R. 941-4 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2007-1897 du 26 décembre 2007.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Transformation et nature juridique

La caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes est transformée en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire (IGRS) à effet du 1^{er} janvier 2009 et ce, sans création d'une nouvelle personne morale, conformément à l'article L. 941-1 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Elle est contrôlée par l'ACAM.

Article 2

Dénomination

L'IGRS a désormais pour dénomination «Institution de Gestion des Retraite Supplémentaire des personnels non cadres des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes, ou établissement qui leur sont substitués, régie par le titre IV du livre IX du Code de la sécurité sociale», usuellement dénommée «CRP».

Article 3

Objet et responsabilité

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

L'IGRS a pour objet, à l'exclusion de toute autre opération, d'accomplir pour le compte des entreprises adhérentes, les opérations de gestion administrative, relatives aux régimes de retraite supplémentaires des salariés et anciens salariés non cadres (Accord 14 mai 2014, non étendu : les termes «salariés non cadres» sont remplacés par les termes «ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention AGIRC») ou ayants droits suivants :

- le régime dit «obligatoire» cristallisé au 31 décembre 2008 ;*
- le nouveau régime de retraite supplémentaire à cotisations définies institué à compter du 1^{er} janvier 2009 ;*
- le régime dit «supplémentaire» pour lequel le versement des pensions cessera au 31 décembre 2009.*

La responsabilité de l'institution ne peut être engagée qu'en ce qui concerne la gestion administrative des régimes. Elle n'est en aucun cas responsable de la bonne fin des prestations dues aux salariés, anciens salariés non cadres ou ayants droit, en application du ou des accord(s) collectif(s) conclu(s) et traitant de :

- l'évolution des régimes de retraite gérés par la Caisse de retraite jusqu'au 31 décembre 2008 et,*
- la mise en place du nouveau régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.*

Article 4

Siège social

Le siège social de l'IGRS se situe au 11 rue de Grenelle, 75007 Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision du Conseil d'Administration et ratification ultérieure par l'assemblée générale.

Article 5

Durée et exercice social

L'IGRS est constituée pour une durée indéterminée.

L'exercice social de l'IGRS débute le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année.

Article 6

Membres adhérents et participants

L'institution se compose des membres adhérents et de membres participants.

- Les membres adhérents à l'IGRS sont :*
- les chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche et,*

-
- les ports autonomes maritimes ou les établissements qui leur seront substitués ne bénéficiant pas d'un régime spécial de retraite régulièrement autorisé.
 - Les autres établissements adhérents à la CRP au 31 décembre 2008.
 - Les membres participants à l'IGRS sont les salariés, anciens salariés et ayants-droits des salariés ou anciens salariés des membres adhérents qui ont la qualité de bénéficiaires du ou des régimes pour lesquels l'IGRS effectue les opérations de gestion administrative.

Article 7 **Ressources**

Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère, les ressources de l'IGRS sont constituées par une contribution financière annuelle versée par l'Union des Ports de France (UPF) pour le compte des entreprises adhérentes, dans les conditions prévues par l'article 16 modifié de l'accord de substitution du 15 janvier 2009. Elles peuvent également comprendre toute autre ressource autorisée par les lois et règlements en vigueur.

Article 8 **Commissaires aux comptes**

L'IGRS a recours à un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession. Les commissaires aux comptes sont désignés par l'assemblée générale. Le commissaire aux comptes est nommé pour six exercices, ses fonctions expirent après la réunion de l'assemblée générale qui statue sur les comptes du sixième exercice. Le commissaire aux comptes nommé par l'assemblée générale en remplacement d'un autre ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.

Les délibérations prises à défaut de désignation régulière de commissaire aux comptes ou sur le rapport de commissaire aux comptes nommé ou demeuré en fonction, contrairement aux dispositions du Code de la sécurité sociale, sont nulles, sauf si ces délibérations sont confirmées par l'assemblée générale.

Si l'assemblée générale omet de désigner un commissaire aux comptes, tout membre adhérent de l'IGRS peut demander au Tribunal de Grande Instance, statuant en référé, la désignation d'un commissaire aux comptes. Le mandat ainsi conféré prend fin, lorsqu'il a été pourvu par l'assemblée générale à la nomination du, ou des commissaires aux comptes.

Chapitre 2 **Le conseil d'administration**

Article 9 **Composition**

Mod. par Accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de personnes physiques, représentant en nombre égal les membres adhérents et les membres participants.

Le nombre total de sièges est de 10. Ces sièges, sont répartis en nombre égal entre :

- les administrateurs appartenant au collège des adhérents et,
- les administrateurs appartenant au collège des participants.

Les 5 administrateurs de l'IGRS appartenant au collège des adhérents sont élus par les délégués adhérents de l'assemblée générale.

(Accord, 4 nov. 2010, non étendu) Les 5 administrateurs de l'IGRS appartenant au collège des participants sont élus

par les délégués participants de l'assemblée générales.

(Accord, 4 nov. 2010, non étendu) Le collège des participants se décompose comme suit :

- 1 retraité ;
- 1 préretraité ou un actif ;
- 3 actifs.

Ces votes se déroulent lors d'une assemblée générale, par vote à bulletin secret, sur la base des candidatures proposées dans chacun des collèges.

Les postes d'administrateurs devenus vacants dans les cas énumérés à l'article R. 931-3-10 du Code de la sécurité sociale sont pourvus lors de l'assemblée générale la plus proche, selon les formes mentionnées dans le présent article. Le mandat du nouvel administrateur prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat de l'administrateur qu'il remplace.

Article 10

Exercice des fonctions d'administrateur

Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataire :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

- La durée des fonctions de chaque administrateur est de 6 ans, le renouvellement dans chaque collège ayant lieu tous les six ans. Le mandat des administrateurs sortants peut être renouvelé.

- Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat dudit administrateur.

- La limite d'âge, pour exercer les fonctions d'administrateur, est fixée à 70 ans pour 4/5^{ème} des administrateurs de chaque collège. Autrement dit, 1/5^{ème} des administrateurs, au sein de chaque collège peut avoir un âge supérieur à 70 ans et au maximum 75 ans.

Lorsque la limitation fixée ci-dessus pour l'âge des administrateurs est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

- Les fonctions de membre du conseil d'administration ne sont pas rémunérées. Mais, Les membres du conseil ont droit au remboursement des frais occasionnés par leur mandat sur présentation de justificatifs des frais engagés dans la limite des montants prévus par le barème arrêté par le Conseil d'administration de l'IGRS du 30 novembre 2011.

- Les administrateurs doivent remplir les conditions énoncées à l'article L. 931-9 du Code de la sécurité sociale.

Article 11

Présidence et vice présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit, en alternance, et pour une durée de un an, un président et un vice président, obligatoirement choisis parmi des administrateurs appartenant à des collèges différents.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge, pour exercer les fonctions de président ou de vice président, est fixée à 75 ans.

Lorsque le président ou le vice-président atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Article 12

Bureau et attributions

Le bureau est composé du Président, du Vice Président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le secrétaire et le trésorier sont élus, par le conseil d'administration, pour une durée de un an et sont immédiatement rééligibles. Ils sont obligatoirement choisis parmi des administrateurs appartenant à des collèges différents.

Le bureau assure la gestion courante de l'institution. Il se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige, sur convocation du président.

Le secrétaire est chargé des convocations. Il établit ou fait établir les procès-verbaux des réunions du bureau du conseil.

Le trésorier établit ou fait établir, sous sa responsabilité, les comptes de l'institution. Il procède, sous le contrôle du président, au payement et à la réception de toutes sommes.

Article 13 **Réunions et délibérations**

13.1 **Convocation**

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président, ou de son vice-président en cas d'empêchement, chaque fois que celui-ci le juge utile, et au moins une fois par an. Le président ou, à défaut, le vice-président, fixe l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration.

Le président ou le vice président est tenu de convoquer un conseil d'administration si une réunion est demandée par au moins la moitié des membres du conseil qui fixent alors l'ordre du jour correspondant.

Lorsque le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de quatre mois, des administrateurs constituant le tiers du conseil peuvent convoquer le conseil, en indiquant l'ordre du jour de la séance.

Les convocations sont adressées 15 jours avant la réunion, par lettre simple. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion.

13.2 **Réunion**

Le conseil se réunit au siège de l'institution ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, un registre de présence signé par les administrateurs participant à la réunion du conseil.

13.3 **Quorum et Délibérations**

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la majorité absolue de ses membres est présente ou représentée.

Si le quorum n'est pas atteint, le conseil se réunit à nouveau dans un délai maximum de quinze jours, sur convocation adressée, par lettre simple ou courrier dématérialisé, au moins 8 jours avant la réunion. Après cette deuxième convocation le conseil d'administration peut délibérer valablement quel que soit le nombre d'administrateurs présents dans chaque collège.

L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours de la même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les délibérations du conseil sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et sont consignées dans un procès verbal, dans les conditions de l'article A.931-3-4 du Code de la sécurité sociale, qui doit être approuvé à la réunion suivante et signé des Président et Vice-président.

13.4 **Confidentialité**

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président.

Article 14 **Attributions et pouvoirs**

Le conseil est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution, dans les limites de son objet. Le conseil définit les principales orientations de l'institution. Il arrête le budget et les comptes annuels de l'institution.

Il prend, notamment, toutes décisions relatives à la gestion de l'institution et, particulièrement, celles relatives à l'emploi des fonds nécessaires à la réalisation de l'objet de l'institution.

Le Conseil entend également le rapport du commissaire aux comptes.

Toute convention intervenant entre l'IGRS, ou toute personne morale à laquelle elle a délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants, telle que définie au second alinéa de l'article R.951-4-1 du Code de la sécurité sociale, doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé, ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée. Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre l'IGRS et toute personne morale, si l'un des dirigeants de l'IGRS est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Les conventions devant être autorisées, conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration, peuvent

être annulées, si elles ont eu des conséquences dommageables pour l'IGRS.

Le dirigeant est tenu d'informer le conseil d'administration de l'IGRS, dès qu'il a connaissance d'une convention devant être autorisée. Le dirigeant intéressé ne peut pas prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée.

Chapitre 3

L'assemblée générale

Article 15

Composition de l'assemblée générale

Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

L'assemblée générale de l'institution est composée :

- d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, représentant les établissements adhérents et nommés au sein de chaque membre adhérent à la présente institution au sens de l'article 6 des présents statuts. Ces délégués sont nommés par chaque membre adhérent pour une durée de trois ans.

- d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par place portuaire, représentant les membres participants et nommés par l'organisation syndicale la plus représentative «qui a statutairement vocation à les représenter» (Termes ajoutés par Accord 14 mai 2014, non étendu) au sein de chaque établissement adhérent à la présente institution, au sens de l'article 6 des présents statuts.

- La représentativité est appréciée au regard des résultats des dernières élections professionnelles.

Ces délégués sont nommés pour une durée de trois ans.

Les frais de déplacement des délégués représentant les membres participants sont pris en charge par les établissements adhérents à la présente institution, qui veillent à ce que ces déplacements n'occasionnent aucune perte de rémunération.

Pour chaque membre adhérent, le délégué représentant les établissements adhérents et le délégué représentant les participants ont droit dans les délibérations à un même nombre de voix fixé ainsi qu'il suit en fonction de l'effectif des participants :

- 1 voix si l'effectif est inférieur à 10,*
- 2 voix si l'effectif est compris entre 10 et 24,*
- 3 voix si l'effectif est compris entre 25 et 49,*
- 1 voix par fraction supplémentaire de 50 assurés cotisants.*

Article 16

Compétences de l'assemblée générale

L'assemblée générale est seule habilitée à se prononcer sur les thèmes suivants :

- la modification des statuts,*
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.*

Après lecture du rapport de gestion, le conseil d'administration présente à l'assemblée générale, les comptes annuels de l'institution. Le commissaire aux comptes relate dans son rapport l'accomplissement de sa mission. L'assemblée générale délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle statue, le cas échéant, sur les conventions devant être autorisées, en application de l'article R. 931-3-24 du Code de la sécurité sociale.

Les membres de l'assemblée générale ont la faculté de poser par écrit des questions, auxquelles le conseil d'admi-

nistration est tenu de répondre au cours de la réunion de l'assemblée.

Le conseil d'administration adresse ou met à disposition, en temps utile, aux membres de l'assemblée générale, les documents nécessaires pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution.

Article 17 **Réunions de l'assemblée générale**

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an, dans les six mois suivants la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration par ordonnance du Tribunal de Grande Instance statuant sur requête.

L'assemblée générale est convoquée par le président du conseil d'administration, ou en cas d'empêchement, par le vice-président. Lorsque les circonstances sont justifiées, elle peut être également convoquée par les commissaires aux comptes et les liquidateurs.

L'assemblée générale se réunit au siège social, ou tout autre lieu du même département ou de la même région.

Une feuille de présence est tenue à chaque assemblée.

L'ordre du jour de l'assemblée générale est fixé par l'auteur de la convocation. L'assemblée ne peut délibérer sur une question qui n'est pas inscrite à l'ordre du jour. L'ordre du jour de l'assemblée ne peut être modifié sous deuxième convocation.

Tout membre de l'assemblée générale peut voter par procuration ou par correspondance.

Article 18 **Délibérations de l'assemblée générale**

Lorsqu'elle se réunit pour exercer des attributions relatives à la modification des statuts, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution, l'assemblée générale ne délibère valablement que si, lors de la première convocation et pour chacun des deux collèges, le quart au moins des membres, ou des délégués, sont présents ou représentés. À défaut de quorum, une seconde assemblée est convoquée, qui délibère, quel que soit le nombre de délégués présents ou représentés.

Dans tous les cas, les projets de délibération soumis à l'assemblée générale sont adoptés par voie de délibération concordante entre les délégués adhérents et participants, qu'ils soient présents ou représentés, ou aient fait usage de la faculté de vote par correspondance.

Chapitre 4 **Modification des statuts, dissolution fusion et scission**

Article 19 **Modification des statuts**

La modification des statuts est opérée par délibération de l'assemblée générale dans les conditions prévues à l'article 18.

Article 20 **Fusion, scission et dissolution**

La fusion, la scission ou la dissolution est formalisée par une délibération de l'assemblée générale, dans les conditions prévues à l'article 18.

En cas de dissolution de l'institution, pour quelque cause que ce soit, le conseil d'administration désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation.

Lors de la clôture de la liquidation, le conseil d'administration se prononce sur la dévolution de l'actif net.

La fusion ou la scission de l'IGRS est soumise à l'approbation préalable du Ministre chargé de la sécurité sociale. En cas de dissolution de l'IGRS, l'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu, par décision du conseil d'administration, soit à des institutions régies par le livre IX du Code de la sécurité sociale, soit à des associations reconnues d'utilité publique.

Annexe 5 - Ventilation des engagements par établissement au 31 décembre 2008 projet

Date de cristallisation du régime obligatoire : 31/12/2008

Montants en euros

Etablissement	Régime obligatoire	Régime supplémentaire	Total	Actifs financiers de la CRPCCMA au 30/06/2008 *	Appel complémentaire de cotisations 2008 par la CRPPCCMPA **
BASTIA	737 604	10 205	747 809	227 656	519 603
BAYONNE	693 511	20 111	713 622	217 248	495 849
BORDEAUX	18 231 270	368 122	18 599 392	5 662 216	12 945 259
BORDEAUX RESTAURANT D'ENTREPRISE	25 713	-	25 713	7 828	-
BOULOGNE SUR MER	6 470 014	88 857	6 558 871	1 996 718	4 590 208
BREST	2 547 608	42 036	2 589 644	788 366	1 799 382
CAEN	773 909	13 513	787 422	239 715	547 290
CALAIS	13 210 962	68 169	13 279 132	4 042 568	9 227 625
CHERBOURG	1 917 869	17 810	1 935 679	589 279	1 309 386
DIEPPE	1 103 909	33 844	1 137 752	346 366	-
DUNKERQUE	23 007 049	437 820	23 444 869	7 137 325	16 581 593
DUNKERQUE NORTFOLCK NFI	316 313	505	316 818	96 449	220 136
DUNKERQUE SEABULCK NORVRAC	283 551	1 835	285 387	86 880	198 296
FECAFP	411 882	6 745	418 627	127 443	291 556
GRANVILLE	647 544	5 953	653 497	198 944	451 501
HONFLEUR CCI PAYS D'AUGE	221 633	3 039	224 672	68 397	139 429
LA MARTINIQUE	2 458 985	27 661	2 486 646	757 010	1 714 318
LA REUNION	6 313 812	64 262	6 378 073	1 941 678	4 419 875
LA ROCHELLE CCI	1 297 193	10 112	1 307 305	397 983	-
LA ROCHELLE CCI AEROPORT	155 683	799	156 482	47 638	3 578 259
LA ROCHELLE PORT AUTONOME	2 837 359	37 205	2 874 565	875 104	-
LA ROCHELLE SYNDICAT MIXTE	991 233	17 022	1 008 255	306 943	-
LE HAVRE	36 669 869	583 570	37 253 439	11 341 070	22 957 045
LE TREPONT	142 266	473	142 739	43 454	99 180
LORIENT	1 003 228	8 013	1 011 241	307 852	702 645
MARSEILLE C.C.I (Ex-Subrogés)	-	-	-	-	-
MARSEILLE CCI	16 561 462	194 340	16 755 802	5 100 971	7 989 943
MARSEILLE CCI AEROPORT	5 157 025	2 772	5 159 797	1 570 798	6 055 367
MARSEILLE PORT	50 665 645	693 936	51 359 581	15 635 405	31 217 356
MARSEILLE PORT (Ex-Subrogés)	714	-	714	217	-
NANTES SAINT NAZAIRE	17 098 416	217 525	17 315 942	5 271 495	11 946 966
NARBONNE	299 015	1 674	300 689	91 539	182 588
NICE	137 387	4 731	142 118	43 265	99 315
ORAN	7 196	1 316	8 512	2 591	-
QUIMPER	6 797 694	52 031	6 849 725	2 085 263	4 727 212
ROCHEFORT SUR MER	245 423	3 449	248 872	75 764	170 311
ROUEN	16 424 365	310 603	16 734 968	5 094 629	11 626 203
SAINT BRIEUC	859 239	3 403	862 641	262 614	601 342
SAINT MALO	1 196 826	9 691	1 206 517	367 300	811 493
SAINT NAZAIRE CCI	189 267	867	190 135	57 883	132 112
SETE	3 308 700	61 542	3 370 243	1 026 003	817 804
SETE PORT SETE SUD DE FRANCE	1 083 463	790	1 084 254	330 079	38 100
TOTAL	242 501 805	3 426 353	245 928 158	74 867 946	159 204 547

* Les actifs financiers de la CRPPCCMA au 30/06/2008 (hors prise en compte la valorisation des actifs immobiliers de l'IRS) sont répartis par établissement proportionnellement aux engagements totaux (régimes obligatoire et supplémentaire).

** L'estimation des appels de cotisations et ajustements de financement ne tient à ce stade pas compte des éventuelles charges sociales (et fiscales le cas échéant) qui pourraient incomber aux établissements.

Accord du 15 janvier 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 FGTE CFDT ;
 FNPD CGT.
Mod. par Accord 13 nov. 2013, non étendu⁽¹⁾
 (1) **Signataire :**
 Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 FGTE CFDT ;
 FNPD CGT.
Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾
 (1) **Signataires :**
 Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 FGTE CFDT ;
 FNPD CGT ;
 FEETS FO.
Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾
 (1) **Signataires :**
 Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 FGTE CFDT ;
 FNPD CGT ;
 FEETS FO.
Mod. par Avenant 29 mars 2022, non étendu⁽¹⁾
 (1) **Signataires :**
 Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 CFE-CGC ;
 FNPD CGT ;
 FGTE CFDT Ports dock.
Mod. par Avenant 11 sept. 2024, non étendu⁽¹⁾
 (1) **Signataires :**
 Organisation(s) patronale(s) :
 UPF.
 Syndicat(s) de salariés :
 FNPD CGT ;
 FGTE CFDT Ports dock.

Préambule

La CRPCCMPA, caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes, est une institution de retraite supplémentaire (IRS) relevant des articles L. 941-1 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur version antérieure à la réforme opérée par la loi Fillon du 21 août 2003.

Cette caisse gère deux régimes de retraite supplémentaire bénéficiant au personnel titulaire non cadre des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce concessionnaires dans les ports maritimes de commerce.

L'article 116 de la loi Fillon⁽¹⁾

(1) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dite loi Fillon.

a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des IRS telles que la CRPCCMPA. Ainsi, cette institution doit, au plus tard à cette date :

- se transformer en institution de prévoyance ;
- ou fusionner avec une institution de prévoyance ;
- ou se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS). Lorsque l'IRS se transforme en IGRS, le législateur impose le transfert des provisions et réserves détenues par l'IRS au profit d'un ou plusieurs organismes assureurs (société d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle), et ce dans un objectif de sécurisation des droits des bénéficiaires des régimes de retraite.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs occasions afin de négocier les modalités d'évolution des régimes de retraite actuellement en vigueur. Dans ce cadre, plusieurs accords collectifs d'étape ont été conclus les :

- 25 janvier 2007 ;
- 22 juin 2007 ;
- 24 octobre 2007 ;
- 9 novembre 2007 ;
- 1^{er} avril 2008 ;
- 24 juillet 2008.

Par la suite, un accord collectif a été conclu afin de formaliser l'ensemble des engagements pris dans les accords d'étapes mentionnés ci-dessus, s'agissant des régimes de retraite jusqu'à présent gérés par la CRPCCMPA. Ainsi, il a été décidé de :

- fermer le dispositif actuellement géré par la CRPCCMPA et intitulé «supplément de retraite» ;
- fermer le dispositif actuellement géré par la CRPCCMPA et intitulé «régime obligatoire» ;
- transformer de la CRPCCMPA en IGRS.

Ainsi

- les salariés non cadres titulaires au 31 décembre 2008 percevront une pension de retraite supplémentaire à prestations définies de type additionnelle et cristallisée au 31 décembre 2008 dans les conditions fixées dans l'accord relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et transformation de la CRPCCMPA en IGRS ;

- et les salariés non cadres non titulaires au 31 décembre 2008 et les salariés embauchés après le 31 décembre 2008 ne bénéficient donc d'aucun régime de retraite supplémentaire.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer, au bénéfice de l'ensemble des salariés non cadres, un régime de retraite à cotisations définies.

Le présent accord organise le fonctionnement du nouveau régime de retraite à cotisations définies dont bénéficient donc les salariés non cadres, peu important leur date d'embauche.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche à un même organisme assureur, afin de mettre en œuvre un régime de retraite à cotisations définies au profit des salariés non cadres.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant 11 sept. 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés non cadres(Accord 14 mai 2014, non étendu : les termes «salariés non cadres» sont remplacés par les termes «ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention AGIRC») des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industries concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche.

(Al. précédent remplacé par Avenant 11 sept. 2024, non étendu) Le présent accord s'applique aux salariés ne rele-

vant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, employés sous le régime de la CCNU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application.

L'affiliation des salariés visés à l'alinéa précédent au contrat de retraite est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 3

Cotisations

Mod. par Avenant 29 mars 2022, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Les cotisations servant au financement du régime de retraite à cotisations définies s'élèvent à 3,7 % du salaire de référence.

(Avenant 29 mars 2022, non étendu) À compter du 1^{er} avril 2022, le taux de cotisation est porté de 3,70 % à 3,80 % pour une durée de trois ans, sauf accord des parties signataires avant le 31 mars 2025, date à laquelle le taux de cotisation applicable sera à nouveau de 3,70 %.

Cette cotisation est prise en charge, sous réserve d'accords locaux plus favorables, par :

- les employeurs à hauteur de 57,58 % ;*
- et les salariés bénéficiaires à hauteur de 42,42 %.*

Le salaire de référence est constitué, de manière strictement limitative, par le salaire soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4

Prestations

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPDCGT ;

FEETS FO.

Les prestations versées aux anciens salariés sont celles résultant du contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour les sociétés, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations seront versées par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance, et prendront la forme d'une rente viagère différée. Elles sont, notamment, fonction du montant des cotisations versées pour le compte de chaque salarié et de la durée de cotisation.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

(Al. ajouté par Accord 14 mai 2014, non étendu) Au moment de son départ en retraite, le bénéficiaire a la faculté de choisir entre différentes options définies en annexe n°1. Ces options peuvent être cumulées ou prises isolément

Article 5

Prestations en cas de décès

(Voir également Avenant n° 1 du 11 mai 2016)

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

5.1

Décès du bénéficiaire avant la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire

En cas de décès du bénéficiaire avant la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire, l'ayant droit, désigné ou non, percevra :

- par principe, un capital équivalant au montant de la provision mathématique correspondant au compte individuel du bénéficiaire décédé, calculé selon les modalités prévues au contrat d'assurance ;
- et, par exception, s'il le demande, une rente viagère, calculée selon les modalités prévues au contrat d'assurance.

5.2

Décès du bénéficiaire après la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire

Lors de la liquidation de ses droits, le salarié bénéficiaire aura, au minimum, le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible à 70 % au profit de son conjoint survivant.

(Al. ajouté par Accord 14 mai 2014, non étendu) Cette prestation est étendue aux partenaires liés par un Pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié.

En cas d'option pour une rente de réversion, le montant de la rente principale sera réduit en fonction du taux de réversibilité et de l'âge du bénéficiaire désigné.

La pension de réversion est versée au plus tôt lorsque les ayants droit ont liquidé les pensions de réversion au titre du régime de retraite complémentaire ARRCO.

Conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de séparation de corps ou du divorce, auront droit à une fraction de la pension.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant et aux conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, les droits de chacun d'eux ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

En cas de remariage du retraité postérieur à la liquidation de sa pension, ou dans le cas où les informations communiquées à la date de liquidation de la pension de retraite seraient inexactes ou incomplètes au regard de la situation connue à la date du décès, le montant de la rente de base ou de la pension de réversion sera recalculé de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements des entreprises ou des organismes assureurs ne se trouvent pas aggravés.

Article 6

Désignation de l'organisme assureur et adhésion des entreprises

Article 6.1

Désignation de l'organisme assureur

Les parties au présent accord ont décidé de confier la gestion de cotisations mentionnées à l'article 3 du présent accord à Arial assurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur. À cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives, suite à un avenant au présent accord.

Article 6.2

Adhésion des entreprises

L'adhésion des entreprises visées à l'article 1er à l'organisme assureur désigné à l'article 6.1 et l'affiliation des salariés résultent du présent accord et ont un caractère obligatoire.

À la date d'effet du présent accord, les entreprises qui ont précédemment souscrit un contrat auprès d'un organisme assureur peuvent continuer d'appliquer le régime qu'elles ont institué à la condition qu'il offre des garanties de même nature au moins équivalentes à celles décrites dans le présent accord.

Article 7

Commission consultative de suivi

La commission consultative de suivi du présent accord est la même que celle instituée par l'accord de substitution

relatif à la fermeture du régime de retraite actuellement géré par la CRPCCMPA et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS.

Article 8

Durée. - Entrée en vigueur. - Révision. - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant les procédures prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

Annexe I - Options

Mod. par Accord 14 mai 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

À la date de son départ en retraite, l'Assuré peut retenir les options suivantes :

1) Option de réversion

L'Assuré peut demander que sa rente soit réversible, au profit du conjoint survivant. Conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du Code de la Sécurité Sociale le cas échéant, la rente sera réversible au profit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'Assureur.

La part de la rente de réversion qui leur revient, à la date du décès de l'Assuré, est calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Le pourcentage de réversion demandé peut être fixé, au choix de l'Assuré, à 50 %, 60 % ou 100 %. La rente de réversion est versée au terme de chaque trimestre civil, à compter du décès de l'Assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

Conformément aux dispositions du protocole d'accord du ..., cette option est étendue aux partenaires liés par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), et aux concubins notoire, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié.

2) Option garantie décès après la liquidation de la retraite

L'Assuré peut demander à bénéficier d'une garantie décès à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

Le capital garanti est exprimé en pourcentage de la rente viagère versée par l'Assureur selon le choix exprimé par l'Assuré : 100 %, 200 % ou 300 % de la rente annuelle. La garantie est accordée jusqu'au centième anniversaire de l'Assuré. Le bénéfice de cette option est conditionné par l'acceptation de l'Assureur après examen d'un questionnaire de santé communiqué par l'Assuré lors de sa demande.

Le capital garanti est versé au bénéficiaire désigné par l'Assuré.

À défaut de désignation ou si cette désignation est caduque, ce capital est attribué dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un PACS (Pacte Civil de Solidarité), ou au concubin notoire.

- à défaut, aux enfant légitimes de l'Assuré, reconnus ou adoptés, par parts égales,

- à défaut, aux ascendants de l'Assuré par parts égales ou aux survivants d'entre eux,

- à défaut, aux héritiers de l'Assuré.

Au décès, il doit être remis à l'Assureur :

- l'acte de décès de l'Assuré,

- la photocopie d'une pièce d'identité (carte nationale d'identité, passeport...) du ou des bénéficiaire(s),

- ou toute autre pièce que l'Assureur estimerait nécessaire à l'instruction du dossier.

3) Option garantie dépendance

L'Assuré peut demander à bénéficier d'une garantie Dépendance, à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

Le bénéfice de cette option est conditionné par l'acceptation de l'Assureur après examen d'un questionnaire de santé communiqué par l'Assuré lors de sa demande. L'Assuré qui bénéficie de cette garantie, perçoit en cas d'invalidité se traduisant par un état de dépendance, une rente supplémentaire d'un montant égal à la rente de retraite en vigueur à la date de reconnaissance de l'état de dépendance. Les conditions de mise en œuvre et de versement de cette garantie seront précisées à l'Assuré, lors de la liquidation de retraite, au moyen d'une annexe jointe au certificat de liquidation de sa retraite.

Un spécimen de cette annexe peut être adressé sur simple demande à l'Assureur.

4) Option trimestrialités garanties

L'Assuré peut demander de bénéficier d'une garantie de versement d'un nombre déterminé de trimestrialités à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

En cas de décès de l'Assuré avant l'expiration de la durée de versement ci-dessus, le bénéficiaire désigné continue de percevoir le montant de la rente viagère dans les mêmes conditions que celles prévues à l'Article 1 3) et 4) du présent Titre jusqu'à l'expiration de la période.

Cette option ne peut se cumuler avec les options Dépendance ou Décès ci-dessus exposées.

5) Option rente majorée

L'Assuré peut demander que sa rente, réversible ou non, bénéficie d'une majoration de 20 % pendant les dix premières années de service. Le montant de la rente servie sera déterminé par l'Assureur au moment de la liquidation et de la demande de l'Assuré en fonction du barème en vigueur à la date de liquidation. Ce barème est déterminé sur la base de la table de mortalité ainsi que du taux technique maximum autorisé, en vigueur à cette date, et des frais de service de rente limités à 2 % de chaque arrérage.

Il est précisé que l'exercice de cette dernière option interdit le choix des options Décès et Dépendance présentées ci-avant.

Annexe - Contrat d'assurance de retraite à cotisations définies

Mod. par Accord, 4 nov. 2010, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 28 sept. 2010, non étendu, annexé à l'accord du 4 nov. 2010.

Mod. par Avenant n° 2, 9 févr. 2012, non étendu

Mod. par Avenant n° 3, 25 avr. 2012, non étendu

Le présent contrat est un contrat d'assurance de groupe conclu sous le numéro... entre l'UPF, dont le siège social

est situé..., représentée par..., en sa qualité de..., dûment habilité aux fins des présentes, agissant pour le compte des entreprises adhérant au présent contrat par avenant, ci-après dénommée «la contractante»,

et

Arial assurance, société anonyme, RCS Lille B 410 241 657, dont le siège social est situé 32, avenue Émile-Zola, 59370 Mons-en-Barœul, représentée par..., en leur qualité respective de membre du directoire et de directeur technique, dûment habilités aux fins des présentes, ci-après dénommée «l'assureur».

Le présent contrat est régi par le code des assurances, branche d'activité 20, et comprend :

- les conditions générales qui précisent la nature des garanties, le fonctionnement du contrat et les obligations réciproques de la contractante et des coassureurs ;
- les conditions particulières qui précisent les éléments spécifiques qui ont servi de base à l'établissement du contrat et qui prévalent, lorsqu'elles y dérogent, sur les conditions générales.

Conditions générales

Article 1er **Objet du contrat**

Le présent contrat est un contrat d'assurance de groupe en cas de vie à cotisations définies, dont les prestations sont liées à la cessation de l'activité professionnelle. Il est régi par le code des assurances, notamment ses articles L. 141-1 et suivants. Il a pour objet la constitution et le service d'une retraite par capitalisation à la date de cessation de l'activité professionnelle.

Le présent contrat est souscrit sur la base d'une convention ou d'un accord collectif.

À cet effet, l'assureur :

- ouvre pour chaque assuré un compte individuel de retraite, destiné à recevoir les cotisations périodiques prévues à l'article 1^{er} du titre II, qui sera converti en rente à la date de liquidation de la prestation ;
- garantit le versement viager de la rente ci-dessus.

Article 2 **Date d'effet. - Durée. - Renouvellement**

Le présent contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières et pour une période se terminant au 31 décembre suivant.

Il est ensuite renouvelable par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année, sauf résiliation par l'une des parties par lettre recommandée adressée au moins 3 mois avant la date prévue pour son renouvellement.

Article 3 **Affiliation**

La contractante s'engage :

- à affilier au présent contrat la totalité des membres du personnel présents et futurs appartenant à la catégorie de personnel définie aux conditions particulières. L'affiliation s'effectue au moyen d'un bulletin individuel d'affiliation rempli par l'assuré ;
- à remettre à l'ensemble des assurés une notice d'information établie par l'assureur et définissant les droits et obligations de chacune des parties ;
- à informer par écrit l'ensemble des assurés des modifications qui viendraient à être apportées au présent contrat, à remettre chaque année à ses salariés le relevé de compte individuel transmis par l'assureur.

Article 4 **Cotisations**

1 **Définition**

Le taux de cotisation précisé aux conditions particulières est uniforme pour tous les assurés appartenant à la catégorie de personnel concernée. Il s'applique aux rémunérations brutes à l'exclusion des avantages en nature et hors indemnités de départ ou mise à la retraite.

Les cotisations versées, nettes des frais de gestion dont le montant est indiqué aux conditions particulières, sont inscrites au compte individuel de retraite de chacun des assurés.

2

Modalités de versement et d'affectation des cotisations

Chaque trimestre, la contractante adresse à l'assureur un état nominatif des assurés précisant les cotisations individuelles calculées conformément aux dispositions rappelées aux conditions particulières.

Les cotisations sont payables, par l'intermédiaire de la contractante, trimestriellement à terme échu, au domicile de l'assureur.

Tous impôts, taxes, contributions ou cotisations légales, existants, modifiés ou établis postérieurement à la date d'effet du contrat, sont à prélever sur les cotisations versées.

Les versements ne pourront être affectés sur les comptes individuels des assurés qu'à la condition que l'assureur dispose de l'ensemble des informations nécessaires à cette opération.

3

Garantie du tarif de sortie en rente lors du versement des cotisations

Chaque cotisation versée bénéficie d'une garantie du taux de conversion future, cette garantie intégrant la table de mortalité de liquidation et un taux technique (ces 2 caractéristiques définissant une classe de cotisations garanties), les frais de gestion spécifiés aux conditions particulières, ainsi que le millésime de naissance et le sexe de l'assuré.

À la date d'effet du contrat, et tant que la table de mortalité en vigueur à la date d'effet du contrat (TGH TGF 05) n'est pas modifiée, l'assureur s'engage à ce que les cotisations versées donnent lieu à une garantie de tarif viager basée sur un taux technique de 2,25 %, révisable dans les 6 mois si le taux réglementaire, relatif aux engagements supérieurs à 8 ans, devenait inférieur ou égal à 1,75 %.

Lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle table, l'assureur créera une nouvelle classe de cotisations garanties et révisera les conditions de conversion qui lui seront applicables. L'assureur s'engage à communiquer à la contractante l'intégralité du nouveau tarif ainsi constitué, dès son entrée en vigueur.

À la date d'effet du contrat, il existe une seule classe de cotisations garanties, dont les caractéristiques sont données ci-dessus : le tarif correspondant est quant à lui annexé au contrat.

Article 5

Valorisation des comptes individuels en phase de constitution

Les cotisations nettes se valorisent à compter de la date à laquelle le compte bancaire de l'assureur a été crédité.

Compte tenu de la garantie de tarif mentionnée à l'article précédent, les sommes investies sur les comptes individuels des assurés sont assimilées à des rentes viagères différées.

En conséquence, à la fin de chaque exercice, les classes de cotisations garanties sont revalorisées suivant les modalités précisées à l'article 9 ci-après.

Article 6

Cessation du payement des cotisations - Départ avant l'âge de la retraite

En cas de cessation du payement des cotisations, le compte individuel de retraite de chaque assuré continue à être géré par l'assureur sur la base des droits acquis à la date de cessation ou de résiliation, et valorisé comme indiqué à l'article précédent.

Les comptes des assurés quittant la contractante avant l'âge de la retraite ne sont plus alimentés par de nouvelles cotisations mais continuent à se capitaliser dans les mêmes conditions que ceux des autres assurés.

L'article L. 132-23 du code des assurances précise que le présent contrat ne comporte pas de possibilité de rachat. Toutefois, en application de ce même article, les assurés justifiant soit d'une expiration de droits aux allocations chômage suite à un licenciement, soit d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale pourront percevoir le montant de la valeur acquise de leur compte individuel de retraite. De la même manière, ce droit est ouvert, dans les conditions prévues à l'article L. 132-23, aux mandataires sociaux à compter du non-renouvellement de leur mandat ou de leur révocation.

Si l'assuré bénéficie chez son nouvel employeur d'un régime de retraite de même nature, il a, d'autre part, la possibilité de demander le transfert de la provision mathématique correspondant à son compte individuel vers le nouveau régime. En tout état de cause, l'assuré ayant quitté la contractante peut demander le transfert de son compte de retraite sur un plan d'épargne retraite populaire.

Il est précisé que le transfert du compte individuel met fin à la garantie de tarif de sortie en rente, comme à tous les engagements de l'assureur vis-à-vis de l'assuré.

La valeur acquise du compte individuel est égale à tout moment à la valeur du compte individuel au 31 décembre précédent, majorée des cotisations nettes de frais versées depuis cette date.

Article 7

Décès avant l'âge de la retraite

En cas de décès avant l'âge de la retraite, le bénéficiaire désigné par l'assuré reçoit le montant de la provision mathématique correspondant à son compte individuel, calculé au jour de la connaissance du décès par l'assureur. Conformément à la réglementation, l'assuré peut désigner le bénéficiaire au moment de l'adhésion ou ultérieurement. Cette désignation peut être faite par acte sous seing privé ou par acte authentique. Lorsque cette dernière n'est plus appropriée, l'assuré peut la modifier à son gré. Le bénéficiaire a la possibilité de confirmer à tout moment à l'assureur qu'il accepte cette désignation : il la rend ainsi irrévocable. Dans ce cas, l'assuré ne pourra plus, sans l'accord du bénéficiaire acceptant, disposer de son contrat notamment en modifiant la clause bénéficiaire, ou en mettant le contrat en garantie.

À défaut de désignation ou si cette désignation est caduque, ce capital est attribué dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré par parts égales ou aux survivants d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

À la demande des ayants droit, le montant de la provision mathématique du compte individuel de retraite pourra être transformé en rentes viagères revalorisables sur la tête des bénéficiaires désignés.

Article 8

Relevé de compte individuel en phase de constitution

Une fois par an, l'assureur adresse à la contractante le relevé de compte individuel de retraite destiné à chaque assuré, mentionnant :

- la situation des rentes acquises au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- le montant des rentes acquises au cours de l'exercice ;
- la revalorisation des droits, acquise au cours de l'exercice ;
- le montant du total des rentes acquises au 31 décembre de l'exercice.

Article 9

Liquidation de la rente de retraite

Mod. par Avenant n° 3, 25 avr. 2012, non étendu

1

Modalités de liquidation

La retraite est liquidée sous forme de rente, sur la demande de l'assuré, au plus tôt à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale. La retraite est liquidée au plus tard dans les 5 années qui suivent l'âge légal de retraite dans les régimes obligatoires complémentaires, soit, à la date de signature du présent contrat, 65 ans.

2

Option de réversion

L'assuré peut demander que sa rente soit réversible à hauteur de 70 %, au profit du conjoint survivant déclaré à l'assureur. Conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale le cas échéant, la rente sera réversible au profit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'assureur.

La part de la rente de réversion qui leur revient, à la date du décès de l'assuré, est calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. La rente de réversion est versée au début de chaque trimestre civil, à compter du décès de l'assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

3

Montant de la rente

Le compte individuel de retraite de l'assuré est segmenté par classes de cotisations garanties selon la table de mortalité et le taux technique retenu pour les différentes générations de versement.

Pour chacune d'entre elles, le montant de la valeur acquise du compte individuel, calculé à la date de liquidation, est converti en rente viagère sur la base :

- du tarif garanti par l'assureur lors du versement de la cotisation, propre à la classe de cotisations garanties concernée, de l'âge atteint par l'assuré à cette date ;

- le cas échéant, de l'option de réversion définie ci-avant.

Les rentes ainsi obtenues (en même nombre que les classes de cotisations garanties, que contenait le compte individuel de l'assuré) sont ensuite additionnées entre elles pour former une seule rente.

4

Compte de résultats du fonds des rentes

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultats du fonds de rentes selon le modèle suivant :

Compte de résultats techniques :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent;
- le montant des capitaux constitutifs relatifs aux rentes différées nées en cours d'exercice et issues des nouvelles cotisations ;
- le montant des capitaux constitutifs de revalorisation des rentes prélevés sur le fonds de revalorisation et de régulation en cours d'exercice ;
- les intérêts calculés au taux technique propre à chacune des classes de cotisations garanties ou au taux effectif de liquidation.

Au débit :

- les arrérages de rentes servis au cours de l'exercice ;
- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice avant la revalorisation éventuelle au titre de l'exercice suivant.

Compte de résultats financiers :

Au crédit :

- les produits financiers attribués, compte tenu des dates de valeur de chaque opération énoncée ci-dessus.

Au débit :

- les frais mensuels de gestion sur encours visés aux conditions particulières ;
- les intérêts calculés au taux technique propre à chacune des classes de cotisations garanties ou au taux effectif de liquidation.

Il est précisé que les produits financiers de ce compte de résultats, déterminés par l'assureur sur la base de 100 % du taux de rendement de l'actif en euro, ne pourront être inférieurs à ceux calculés au taux d'intérêt technique utilisé lors de la liquidation des rentes.

Le solde cumulé des comptes de résultats techniques et financiers est intégralement affecté au fonds de revalorisation et de régulation, au 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Si le solde est débiteur et que le fonds de revalorisation et de régulation ne permet pas d'absorber ce déficit, l'assureur se réserve le droit de procéder au transfert du fonds des rentes spécifique, sur le fonds général des rentiers d'Arial assurance. Dans ce nouveau cadre, les revalorisations futures des retraites seront alors déterminées après amortissement de la perte financière non compensée.

5

Service des rentes

Les rentes en cours de service sont versées sur un mode trimestriel à échoir, jusqu'au jour du décès de l'assuré puis, en cas de réversion jusqu'au décès du (ou des) bénéficiaire(s) pour la part qui lui (leur) revient. Le versement relatif au trimestre au cours duquel survient le décès est dû. L'assureur se réserve le droit de demander à tout moment, tout document permettant de justifier de la situation de l'assuré, notamment le non-décès, et de subordonner le cas échéant le service de la rente à la production de ce document.

Dans le but de conserver une meilleure qualité de service, l'assuré doit également aviser l'assureur de toute modification d'adresse, de domiciliation de son compte bancaire ou de situation familiale. À défaut les correspondances seront adressées à la dernière adresse connue.

6

Revalorisation des rentes

Les capitaux constitutifs de revalorisation des rentes différées ou en cours de service sont prélevés sur le fonds de revalorisation et de régulation, ils sont déterminés en fonction des tables de mortalité et du taux d'intérêt technique utilisés lors de la liquidation des rentes.

(Avenant n° 3, 25 avr. 2012, non étendu) Les rentes sont revalorisables «le 1^{er} janvier» de chaque année, pour la première fois à compter de l'exercice 2010, sur la base du taux décidé par les partenaires sociaux en commission

paritaire, dans la limite du solde créditeur du fonds de revalorisation et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent. À cet effet, l'assureur communique au préalable à la commission consultative de suivi, le taux maximum de revalorisation possible, celle-ci lui indiquant le taux de revalorisation finalement retenu.

Dans tous les cas, l'engagement de l'assureur est limité au montant disponible dans le fonds de revalorisation et de régulation, lors de chaque revalorisation.

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultat du fonds de revalorisation et de régulation selon le modèle suivant :

Au crédit :

- le solde du fonds de revalorisation et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- le solde créditeur du compte de résultats techniques et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;
- la participation bénéficiaire calculée en fonction des dates de valeur de chaque opération, sur la base de 100 % du taux de rendement de l'actif en euro de l'assureur, dans le respect de l'article L. 331-3 du code des assurances.

Au débit :

- les capitaux constitutifs de revalorisation de l'exercice ;
- les frais mensuels de gestion sur encours visés au point 2 de l'article 4 des conditions particulières ;
- le solde débiteur du compte de résultats techniques et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;

En cas de résiliation du contrat, les rentes différées ou en cours de service continuent à être versées et revalorisées dans les mêmes conditions, et dans la limite des provisions mathématiques constituées à la date de la résiliation.

Article 10 **Commission consultative de suivi**

Une commission consultative de suivi est créée conformément à l'accord collectif du régime à cotisations définies. Les contractantes ainsi que les membres de la commission consultative de suivi reçoivent de l'assureur avant le 30 avril un rapport de gestion administrative, technique et financière précisant notamment :

- les informations statistiques relatives à la population assurée (actifs et retraités) ;
- les informations techniques et comptables relatives à la phase de constitution et à la phase de service des rentes ;
- le compte de résultats du contrat.

L'assureur s'engage à fournir toutes les informations utiles à la commission pour lui permettre d'assurer ses fonctions de suivi et de contrôle.

Article 11 **Informations. - Formalités**

Après la conclusion du présent contrat, la contractante remet à chaque membre de la catégorie bénéficiaire la notice définissant les garanties, les modalités de leur entrée en vigueur et les formalités à accomplir pour faire valoir leurs droits, en application de l'article L. 141-4 du code des assurances.

L'assureur respecte l'obligation d'information annuelle des assurés.

Article 12 **Informatique et libertés**

Les informations recueillies à l'occasion de l'adhésion au contrat ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion interne ou pour satisfaire aux obligations légales ou réglementaires. L'assuré peut demander communication et rectification de toute information le concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'assureur, de la contractante, de leurs mandataires, des réassureurs ou des organismes professionnels concernés. Ce droit peut être exercé au siège social de l'assureur (loi n° 78-17 du 6 janvier 1978).

Article 13 **Prescription**

Toute action se rapportant à l'exécution du présent contrat se prescrit conformément aux dispositions de l'article L. 114-1 du code des assurances.

Cette prescription est interrompue dans les conditions prévues à l'article L. 114-2 du code des assurances, notamment par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'assuré ou ses ayants droit à l'assureur en ce qui concerne le versement des rentes.

Article 14 **Examen des litiges**

Les éventuels litiges issus de l'application du présent contrat seront portés devant la juridiction compétente.

Article 15
Autorité chargée du contrôle

L'autorité chargée du contrôle de l'assureur est l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Conditions particulières

Contrat N° RG...

Article 1er
Date d'effet

Le présent contrat prend effet le 1^{er} janvier 2009.

Article 2
Catégorie de personnel concernée

Mod. par Avenant n° 1, 28 sept. 2010, annexé à l'accord du 4 nov. 2010

Les membres du personnel non cadres des entreprises adhérentes bénéficient d'un contrat distinct reprenant strictement les conditions de garantie du contrat RG 151 136 573.

Le taux de cotisation de ce contrat distinct s'applique au salaire de référence, réévalué annuellement selon les mêmes règles que les salaires d'activité pris en compte pour le calcul de l'allocation des bénéficiaires de ces dispositifs. Cette réévaluation ne s'applique pas aux dispositifs de préretraite dont les modalités de réévaluation des salaires de référence seront définies par voie d'avenant ultérieur (pénibilité).

Les résultats du contrat distinct sont mutualisés avec les résultats du contrat RG 151 136 573.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2009.

Article 3
Cotisations

Mod. par Avenant n° 2, 9 févr. 2012, non étendu

Les cotisations sont fixées à 3,70 % du salaire annuel brut des assurés.

Dans le cas des bénéficiaires de préretraite et de cessation anticipée d'activité, le taux de cotisation s'applique au salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation des bénéficiaires de ces dispositifs.

Il est précisé par la Contractante que le salaire de référence est réévalué selon les mêmes règles que les salaires d'activité.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2009.

Dans le cas des bénéficiaires des dispositifs de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité, en application des accords des 15 et 16 avril 2011 annexés à la Convention collective nationale unifiée, le salaire de référence est réévalué selon les mêmes règles que le Salaire de Base Minimum Hiérarchique.

Cette mesure prend effet au 1^{er} juillet 2011.

Article 4
Frais de gestion

1. Les frais de gestion sur les cotisations sont fixés à 0,15 %.

2. Les frais de gestion sur encours du compte de résultats financiers et du fonds de revalorisation et de régulation sont fixés à 0,23 % par an (soit 0,0192 % en base mensuelle).

3. Les frais sur rente sont de 1,50 % des arrérages de rente.

Article 5
Disposition particulière en cas de dénonciation du contrat

En cas de dénonciation du contrat, la contractante peut demander le transfert des provisions mathématiques constituées à la date de la résiliation sur les comptes individuels des assurés. Ce transfert est obligatoirement effectué sur un contrat de même nature à un nouvel assureur ;

Le transfert portera sur la somme des provisions mathématiques de rentes en cours de service ou différées constituées au 31 décembre de la même année.

La date d'effet du transfert sera le 1^{er} janvier suivant la date de résiliation.

Cependant, au cas où à la date d'effet du transfert, l'actif de l'assureur serait globalement en moins-values latentes, la date d'effet du transfert pourrait être reportée d'un trimestre renouvelable sans que le total des trimestres reportés puisse excéder 4 trimestres.

Le transfert sera alors réalisé dans les conditions suivantes :

- 2/3 du montant estimé de la somme à transférer sont versés au nouvel assureur avant la fin du mois de la date d'effet ;*
- le solde est versé au plus tard avant la fin du 3^e mois suivant le mois de la date d'effet ; il est accompagné d'intérêts calculés, au titre de l'exercice du transfert effectif, sur la base du taux technique des rentes transférées.*

Le transfert effectif met fin à tous les engagements de l'assureur au titre du contrat pour toute nouvelle demande de liquidation et pour toutes les rentes en cours de service ou différées.

Accord du 4 novembre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFTD ;

FNPD CGT.

Article 1er

L'article 9 des statuts de l'IGRS CRP est modifié pour permettre :

- à un préretraité d'être administrateur ;*
- de coopter un nouvel administrateur avant la fin du mandat d'un administrateur sortant.*

L'article 15 des statuts de l'IGRS CRP est modifié pour définir les modalités de décompte des voix des établissements présents ou représentés à l'assemblée générale.

Ces modifications figurent en annexe I. (Voir les articles 9 et 15 des statuts de l'IGRS CRP formant l'annexe 4 de l'accord du 15 janvier 2009).

Article 2

Le champ d'application de l'accord de retraite à cotisations définies, précisé en son article 2, est étendu, avec effet du 1^{er} janvier 2009, aux bénéficiaires d'avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité.

Un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies reprenant strictement les conditions de garantie du contrat à cotisations définies est instauré par avenant (cf. annexe II ; Voir l'article 2 des conditions particulières de l'annexe de l'accord du 15 janvier 2009).

Les résultats techniques et financiers des deux contrats seront intégralement mutualisés.

Article 3

Considérant également les variations de modalités de gestion induites par les retards apportés à la conclusion des contrats et à leur prise d'effet rétroactive, les retraites dont la date d'effet est comprise entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 août 2009, soit antérieurement au 1^{er} septembre 2009 date de pleine prise d'effet du contrat d'assurance découlant de l'application de l'accord retraite prestations définies, bénéficient d'un double calcul :

- retraite chapeau calculée selon les dispositions réglementaires CRPCCMPA en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 ;*
- rente viagère calculée selon les dispositions de l'accord de retraite à prestations définies.*

Le montant de la rente viagère visée ci-dessus étant retenu dans le cas où il est plus élevé que celui de la retraite chapeau.

Article 4

Les modalités de fonctionnement du fonds de revalorisation et de régulation (FRR) rattaché au contrat d'assurance n° RK 151 099 034 découlant de l'application de l'accord de retraite à prestations définies sont modifiées par avenant n° 1 au contrat d'assurance précité (cf. annexe III).

En complément du solde résultant de l'arrêté comptable au 31 décembre 2009 pour 1 072 911 €, le FRR est alimenté au 1^{er} juillet 2009 par :

- le financement du décalage entre la date d'effet du contrat d'assurance (1^{er} juillet 2009) et la date de versement de la prime d'assurance (4 septembre 2009) pour 896 042 € ;*
- le financement du maintien du double calcul des rentes avec effet juillet-août 2009 pour 140.000 € ;*

-
- le financement de l'augmentation des rentes résultant de l'actualisation des données pour 130.000 € ;
 - une quote-part des produits financiers réalisés par la CRP en 2009 d'un montant de 419 000 € ;
 - une dotation initiale de 200 000 €.

Article 5

En cas de décès d'un participant dont la rente est en cours de service, une prestation appelée «rente d'éducation» est servie à ses enfants sous certaines conditions :

Enfants bénéficiaires

Les enfants bénéficiaires sont :

1. Les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis considérés à charge fiscalement du fait de leur prise en compte dans la détermination du quotient familial du participant :

- de moins de 21 ans ;
- ou, quel que soit leur âge si au moment du décès ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 de ce code (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par décret, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic) sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

2. Les enfants du participant, non confiés à sa garde, mais pour lesquels il est judiciairement tenu au versement d'une pension alimentaire, sous réserve des mêmes conditions d'âge.

3. Les enfants du participant qui ont fait une déclaration de revenus séparée, sous réserve des mêmes conditions d'âge, que ci-dessus.

4. Les enfants du participant à charge fiscalement de la personne avec laquelle il vit maritalement, sous réserve des mêmes conditions d'âge, que ci-dessus.

Définition et montant des prestations

L'assureur verse, à chaque enfant bénéficiaire, une rente temporaire immédiate dont le montant est fixé à 15 % de la rente servie au moment du décès.

Pour les enfants bénéficiaires de l'une des allocations pour handicapés prévue par le code de la sécurité sociale, la rente est versée à titre viager.

Les rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère âgés de moins de 21 ans ou handicapés, y compris lors du décès postérieur du dernier parent non remarié.

Payement et durée

La date d'effet des rentes est fixée au premier jour du mois suivant le décès du participant.

Les prestations sont versées jusqu'au 21^e anniversaire des enfants.

Article 6

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2010 :

- contrat de retraite à cotisations définies :

- rentes viagères différées : 0 % ;
- rentes viagères immédiates : 0 %.

- contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 0 % ;
- rentes viagères immédiates : 2,5 %.

Accord du 9 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEETS FO.

Considérant l'accord de retraite à prestations définies et son annexe 3 relative au contrat d'assurance, et l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, et le contrat de retraite à cotisations définies qui lui est annexé,

Article 1

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} juillet 2011 :

Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 1,64 %
- Rentes viagères immédiates : 1,64 %

Contrat de retraite à cotisations définies :

- Rentes viagères différées : 1,25 %
- Rentes viagères immédiates : 1,25 %

Article 2

Les modalités de réévaluation du salaire de référence dans le cas des bénéficiaires des dispositifs de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité en application des accords des 15 et 16 avril 2011 sont précisées par avenant n° 2 au contrat d'assurance retraite à cotisations définies (Voir l'article 3 des conditions particulières de l'annexe de l'accord du 15 janvier 2009).

Accord du 25 avril 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEETS FO.

Considérant l'accord paritaire du 15 janvier 2009 - Accord de substitution relatif à la fermeture du Régime de retraite actuellement géré par la C.R.P.C.C.M.P.A. et transformation de la C.R.P.C.C.M.P.A. en I.G.R.S. - et l'accord paritaire du 15 janvier 2009 - Accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies - et les contrats de retraite supplémentaire qui leur sont attachés,

Article 1

Impact de la réforme des retraites sur les rentes du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite, la Commission paritaire décide que la somme de 1.078.564,00 €, résultant des calculs effectués par l'assureur relativement à l'impact de la réforme des retraites sur les rentes du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies, doit être portée au crédit du Fonds de Revalorisation et de Régulation au titre de l'exercice 2011.

(Voir avenant n°2 du 25 avril 2012 au contrat RK 151.099.034)

Article 2

Rentes viagères différées du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies transférées erronées à l'assureur dites «rentes x100»

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite, la Commission paritaire décide que la régulation au titre de ces rentes viagères différées ne doit pas être portée au débit du Fonds de Revalorisation et de Régulation en globalité sur l'exercice 2011, mais au fur et à mesure de leur transformation en rentes viagères immédiates.

Article 3

Contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies - modalités de revalorisation

En raison d'une contrainte technique, l'assureur n'est pas en mesure de revaloriser les rentes du contrat de retraite

à cotisations définies au 1^{er} juillet de l'année tel que prévu au contrat.
Le contrat est donc avenant en conséquence.
(Voir l'article 9 de l'annexe de l'accord du 15 janvier 2009).

Article 4

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 1,95 % à compter du 1^{er} juillet 2012
- Rentes viagères immédiates : 1,95 % à compter du 1^{er} juillet 2012

Contrat de retraite à cotisations définies :

- Rentes viagères différées : 1,17 % à compter du 1^{er} janvier 2012
- Rentes viagères immédiates : 1,17 % à compter du 1^{er} janvier 2012

Article 5

Modification de l'accord paritaire du 15 janvier 2009 - Accord de substitution relatif à la fermeture du Régime de retraite actuellement géré par la C.R.P.C.C.M.P.A. et transformation de la C.R.P.C.C.M.P.A. en I.G.R.S.

Voir les articles 8, 11 et 13 de l'accord du 15 janvier 2009.

L'ensemble des mesures du présent article prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2009.

Article 6

Financement de l'I.G.R.S. C.R.P.C.C.M.P.A.

L'U.P.F. a décidé de financer les honoraires du Commissaire aux comptes et de l'Actuaire conseil de l'I.G.R.S. C.R.P. au travers d'une contribution patronale appelée par l'I.G.R.S. C.R.P. sous mandat de l'U.P.F.

Il est rappelé que la mission de l'Actuaire conseil doit s'achever avec le contrôle des comptes 2012 de l'assureur, l'I.G.R.S. C.R.P. étant ensuite susceptible selon nécessité de faire appel ponctuellement à ses services avec l'accord préalable de l'U.P.F.

Le montant de ladite contribution patronale est ajusté chaque année en fonction des lettres de mission et des factures d'honoraires.

Article 7

Élection des Délégués à l'Assemblée Générale de l'I.G.R.S. C.R.P.

L'élection des Délégués à l'Assemblée Générale de l'I.G.R.S. C.R.P. étant rendue très compliquée en 2012 notamment en raison du détachement de salariés des Grands Ports Maritimes vers des Filiales, Entreprises ou Groupements d'Entreprises de Manutention, la Commission Paritaire décide, à titre exceptionnel, de surseoir d'un an à l'organisation des élections.

Accord du 13 novembre 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Considérant l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA antérieurement à sa transformation en IGRS, l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclus le 15 janvier 2009 en application de la convention collective des Personnels des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce et d'Industrie concessionnaires dans les Ports Maritimes de Commerce et de Pêche, et les Statuts de l'IGRS CRP,

Considérant que la convention collective des Personnels des Ports Autonomes Maritimes et des Chambres de Commerce et d'Industrie concessionnaires dans les Ports Maritimes de Commerce et de Pêche, et la convention collective de la Manutention Portuaire ont été révisées par la Convention Collective Nationale Unifiée « Ports et manutention », ci-après dénommée CCNU, entrée en vigueur le 3 mai 2011,

Considérant que la négociation d'un régime de retraite supplémentaire commun aux deux secteurs d'activité relevant de son champ d'application est prévue au programme de travail de la CCNU en son annexe IV,

Considérant que jusqu'à l'adoption d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche «Ports et manutention», le régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés des établissements portuaires demeure en vigueur,

Considérant qu'il convient d'y apporter les modifications suivantes,

Article 1er

Le premier alinéa, deuxième tiret, de l'article 15 des Statuts de l'IGRS CRP relatif aux modalités de désignation des représentants des participants à l'Assemblée générale est modifié pour faciliter la représentation de l'ensemble des participants, notamment celle des salariés détachés dans les entreprises de manutention en application de la réforme du 4 juillet 2008, ainsi que celle des salariés ou anciens salariés d'entités non adhérentes à l'UPF ou de leurs ayants droits.

(Voir annexe 4, Statuts de l'IGRS, art.15)

Article 2

L'article 16 de l'accord de substitution du 15 janvier 2009 relatif aux modalités de financement de l'IGRS est modifié :

- pour réajuster le montant de la contribution de l'UPF aux dépenses de fonctionnement de l'IGRS et prévoir les modalités de sa revalorisation,

- pour encadrer les modalités de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des administrateurs et des membres de la Commission consultative de suivi.

(Voir annexe 4, Statuts de l'IGRS, art.16)

Article 3

L'article 7 des Statuts de l'IGRS relatif aux ressources et l'article 10 des Statuts relatif à l'exercice des fonctions d'administrateurs sont modifiés pour tenir compte des dispositions de l'article 2 du présent protocole d'accord.

(Voir annexe 4, Statuts de l'IGRS, art.7 et art.10)

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Avenant n° 1 du 13 novembre 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1er

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2013

- Rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2013

• *Contrat de retraite à cotisations définies :*

- Rentes viagères différées : 1,37 % à compter du 1^{er} janvier 2013
- Rentes viagères immédiates : 1,37 % à compter du 1^{er} janvier 2013

Article 2

Désignation des représentants des participants à l'Assemblée Générale de l'I.G.R.S. CR.P. - prorogation des mandats

La mise en œuvre des modifications statutaires relatives aux modalités de désignation des représentants des participants à l'Assemblée générale de l'IGRS CRP, prévues par le protocole d'accord du 13 novembre 2013, est subordonnée à l'approbation préalable de ces modifications par une Assemblée générale extraordinaire de l'IGRS.

En conséquence, la Commission Paritaire décide, à titre exceptionnel, de proroger les mandats en cours des représentants des participants à l'IGRS CRP jusqu'à l'approbation de ces modifications et les désignations qui en résulteront.

Accord du 14 mai 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, de 60 ans et 8 mois, 60 ans et 9 mois, ou 60 ans et 10 mois, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen porté à 60 ans et 10 mois, et les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 1,30 % à compter du 1^{er} juillet 2014
- Rentes viagères immédiates : 1,30 % à compter du 1^{er} juillet 2014

- Contrat de retraite à cotisations définies :

- Rentes viagères différées : 1,52 % à compter du 1^{er} janvier 2014
- Rentes viagères immédiates : 1,52 % à compter du 1^{er} janvier 2014

Accord du 19 mai 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif

de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, de 60 ans et 11 mois, 61 ans, ou 61 ans et 1 mois, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen porté à 61 ans, et les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :
 - Rentes viagères différées : 1,22 % à compter du 1^{er} juillet 2015
 - Rentes viagères immédiates : 1,22 % à compter du 1^{er} juillet 2015
- Contrat de retraite à cotisations définies (taux moyens) :
 - Rentes viagères différées : 1,58 % à compter du 1^{er} janvier 2015
 - Rentes viagères immédiates : 1,58 % à compter du 1^{er} janvier 2015

Accord du 11 mai 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 2 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :
 - Rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2016
 - Rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2016
- Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen yc taux technique) :
 - Rentes viagères différées : 1,65 % à compter du 1^{er} janvier 2016
 - Rentes viagères immédiates : 1,65 % à compter du 1^{er} janvier 2016

Avenant n° 1 du 11 mai 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article 1er

L'extension du bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par Pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié, prévue par l'article 5 de l'accord du 15 janvier 2009 instituant un nouveau régime de retraite à cotisations définies, tel que complété par le protocole d'accord du 14 mai 2014, est applicable aux rentes liquidées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Les autres dispositions du protocole d'accord du 14 mai 2014 demeurent inchangées.

Article 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont adaptées en conséquence.

Avenant n° 1 du 11 mai 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article 1er

L'extension du bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par Pacte civil de solidarité (PACS) aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié, prévue par les articles 8.3.1, 8.3.2 et 8.3.3 de l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS du 15 janvier 2009 tels que modifiés par le protocole d'accord du 19 mai 2015, est applicable aux rentes liquidées à compter du 1^{er} juillet 2009.

Les autres dispositions du protocole d'accord du 19 mai 2015 demeurent inchangées.

Article 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à prestations définies sont adaptées en conséquence.

Accord du 10 mai 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 3 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 1,08 % à compter du 1^{er} juillet 2017

- Rentes viagères immédiates : 1,08 % à compter du 1^{er} juillet 2017

- Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen yc taux technique) :

- Rentes viagères différées : 1,50 % à compter du 1^{er} janvier 2017

- Rentes viagères immédiates : 1,50 % à compter du 1^{er} janvier 2017

Accord24 mai 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 5 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 0,85 % à compter du 1^{er} juillet 2018

- Rentes viagères immédiates : 0,85 % à compter du 1^{er} juillet 2018

- Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen yc taux technique) :

- Rentes viagères différées : 1,49 % à compter du 1^{er} janvier 2018

- Rentes viagères immédiates : 1,49 % à compter du 1^{er} janvier 2018

Accord du24 mai 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des Ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies prenant effet au 1^{er} janvier 2009, qui désigne ARIAL Assurance comme organisme assureur et prévoit l'adhésion obligatoire des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci, Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du choix de l'organisme assureur par les parties signataires dans un délai n'excédant pas cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, six mois avant son échéance,

Considérant le contrat de retraite collective à cotisations définies, conclu le 31 août 2009 en application de l'accord collectif du 15 janvier 2009 précité, prenant effet au 1^{er} janvier 2009,

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des personnels des Ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurance comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à cotisations définies,

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), et son programme de travail figurant en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite

supplémentaire de branche,

Considérant l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la Commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre CHALUS, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurance comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche «Ports et manutention».

Les partenaires sociaux s'étaient alors engagés à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la Commission paritaire Retraite de l'UPF de mai 2015.

La Commission paritaire Retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, et le 10 mai 2017, s'est de nouveau prononcée en faveur de la reconduction d'ARIAL Assurance en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche «Ports et Manutention» (CCNU) n'ayant pas été engagées.

Il est décidé ce qui suit :

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la Commission paritaire de l'UPF, réunie le 24 mai 2018, décide de la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2019 par la Commission paritaire Retraite de l'UPF.

Accord du 21 mai 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des Ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies prenant effet au 1^{er} janvier 2009, qui désigne ARIAL Assurance comme organisme assureur et prévoit l'adhésion obligatoire des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci, Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du choix de l'organisme assureur par les parties signataires dans un délai n'excédant pas cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, six mois avant son échéance,

Considérant le contrat de retraite collective à cotisations définies, conclu le 31 août 2009 en application de l'accord collectif du 15 janvier 2009 précité, prenant effet au 1^{er} janvier 2009,

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des personnels des Ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurance comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à cotisations définies,

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), et son programme de travail figurant en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche,

Considérant l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale,

Etant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la Commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre Chalus, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurance comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies

susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche «Ports et manutention».

Les partenaires sociaux s'étaient alors engagés à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la Commission paritaire Retraite de l'UPF de mai 2015.

La Commission paritaire Retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, le 10 mai 2017, et le 24 mai 2018, s'est de nouveau prononcée en faveur de la reconduction d'Arial Assurance en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche «Ports et Manutention» (CCNU) n'ayant pas été engagées.

Il est décidé ce qui suit :

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la Commission paritaire de l'UPF, réunie le 21 mai 2019, décide de la reconduction d'Arial en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2020 par la Commission paritaire Retraite de l'UPF.

Accord du 21 mai 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la Commission Consultative de Suivi Retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 7 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- Contrat de retraite à prestations définies :

- Rentes viagères différées : 0,79 % à compter du 1^{er} juillet 2019

- Rentes viagères immédiates : 0,79 % à compter du 1^{er} juillet 2019

- Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 1,15 %) :

- Rentes viagères différées : 1,46 % à compter du 1^{er} janvier 2019

- Rentes viagères immédiates : 1,46 % à compter du 1^{er} janvier 2019

Accord du 19 juin 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Après consultation de la Commission Consultative de Suivi Retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont

retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 9 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes, dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont en conséquence revalorisées comme suit :

— Contrat de retraite à prestations définies :

m Rentes viagères différées : 0,30 % à compter du 1^{er} juillet 2020

m Rentes viagères immédiates : 0,30 % à compter du 1^{er} juillet 2020

— Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 1,06 %) :

m Rentes viagères différées : 1,20 % à compter du 1^{er} janvier 2020

m Rentes viagères immédiates : 1,20 % à compter du 1^{er} janvier 2020

Accord du 30 septembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Révalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Après consultation de la Commission Consultative de Suivi Retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, les rentes du contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,98 %) :

m Rentes viagères différées : 0,87 % à compter du 1^{er} janvier 2021

m Rentes viagères immédiates : 0,87 % à compter du 1^{er} janvier 2021

Par ailleurs, aucune revalorisation n'est attribuée en 2021 aux rentes du contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, compte tenu de l'absence d'excédent technico-financier à l'issue de l'année 2020.

Avenant du 29 mars 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule - Rappel des éléments de contexte

En 2009, un service dédié à la gestion des rentes, auquel est affecté le personnel de l'IGRS CRP, a été mis en place au titre du contrat de retraite à prestations définies n° RK 151 099 034. Ce service a été étendu au régime de retraite à cotisations définies, géré par le même organisme Assureur, dans le cadre du contrat n° RG 151 136 573. Ce service dédié porte, notamment, sur la réception et la vérification des dossiers de liquidation des rentes et des décès, l'accueil téléphonique et le fonctionnement des instances de l'IGRS CRP (convocations aux CA et AG, préparation des dossiers de séance et comptes rendus).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, date à laquelle les engagements viagers du contrat n° RK 151 099 034 ont été transférés dans le Fonds général des rentiers d'ARIAL CNP Assurances, le financement du service dédié décrit ci-dessus ne peut plus être assuré par le prélèvement prévu contractuellement sur le compte financier autonome.

Les parties ayant trouvé un accord sur le maintien de ce service, plusieurs options ont été étudiées avec l'organisme Assureur afin de maintenir toute ou partie de cette prestation spécifique.

La FNPd-CGT n'ayant pas souhaité retenir l'option consistant à transférer ce service sur les équipes de gestion de l'organisme Assureur à Mons en Baroeul, sans surcoût pour les employeurs et les salariés, le présent avenant a pour objet de préciser le mode de financement permettant le maintien de cette gestion dédiée dans son organisation actuelle pendant une période transitoire de trois années, à l'issue de laquelle ces modalités seront réexaminées par les signataires du présent avenant.

Article 1er

L'article 3 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies est modifié comme suit :

(Voir Accord du 15 janvier 2009, art. 3).

Les modalités de répartition de cette cotisation entre employeurs et salariés, prévues par l'article 3 précité, demeurent inchangées.

Article 2

À compter du 1^{er} avril 2022, le taux de frais sur cotisations périodiques du contrat n° RG 151 136 573 est porté de 0,15 % à 2,78 %, de manière à assurer le financement du service de gestion dédiée.

Article 3

Une modification du contrat d'assurance conclu entre l'UPF et ARIAL CNP Assurances interviendra en conséquence, par voie d'avenant.

Article 4

À l'issue de cette période transitoire de trois années, les modalités de fonctionnement du service dédié des régimes de retraite supplémentaire seront réexaminées, concomitamment au traitement de la question de la revalorisation des rentes du régime de retraite à prestations définies.

Parmi les différentes options envisagées, la possibilité de transférer l'activité vers les équipes de gestion de l'organisme Assureur, à Mons en Baroeul, sera réétudiée et les frais sur cotisations seraient ajustés en fonction de la solution retenue.

Accord du 29 mars 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPd CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Révalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Après consultation de la Commission Consultative de Suivi Retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,89 %) :

m Rentes viagères différées : + 0,64 % à compter du 1^{er} janvier 2022

m Rentes viagères immédiates : + 0,64 % à compter du 1^{er} janvier 2022

Accord du 21 septembre 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;
FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2022 transmis par l'assureur, et après consultation de la Commission Consultative de Suivi Retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,81 %) :

m Rentes viagères différées : + 0,99 % à compter du 1^{er} janvier 2023

m Rentes viagères immédiates : + 0,99 % à compter du 1^{er} janvier 2023

Accord du 11 septembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock.

Article unique

Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2023 transmis par l'assureur, et après consultation de la Commission Consultative de Suivi Retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,81 %) :

m Rentes viagères différées : + 1,15 % à compter du 1^{er} janvier 2024

m Rentes viagères immédiates : + 1,15 % à compter du 1^{er} janvier 2024

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 8 janvier 2014

[Non étendu, applicable le jour de son dépôt, soit le 16 avr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FEETS FO.

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles 8 F, 8 G, 9 et 10 de la Convention Collective Nationale Unifiée « Ports et Manutention » (CCNU). Il est établi à titre transitoire et fera l'objet d'une révision à la suite de l'adoption de la loi portant réforme de la formation professionnelle et transposant l'Accord National Interprofessionnel du 14 Décembre 2013.

Les dispositions du présent accord transitoire ne font pas obstacle à l'application de toutes dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur ou qui viendraient à s'imposer dans les entreprises avant la conclusion d'un accord sur la formation dans la présente convention.

Cet accord révisé et remplace l'Accord d'origine du 6 Juillet 2005 révisé relatif à la formation professionnelle conclu par l'UNIM dans le champ spécifique de la manutention portuaire. Il prévoit en complément des clauses

communes à l'ensemble de la branche, des dispositions propres à chaque secteur d'activité couvert par la CCNU, la manutention portuaire d'une part, et l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce ou de pêche, d'autre part.

L'objectif de cet accord est de dégager les orientations générales en matière de formation professionnelle et de se doter des outils permettant de relever les défis que rencontre le secteur, notamment dans le contexte de concurrence européenne.

En outre cet accord, en déterminant les priorités des établissements portuaires en matière de formation professionnelle, permet de satisfaire aux conditions visées à l'article 9 de la CCNU sur la formation et aux conditions d'adhésion des établissements portuaires à l'OPCA Transport.

Les Chambres de Commerce et d'industrie étant exclues du champ de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle, sont exonérées de l'obligation de versement à l'OPCA Transports des contributions DIF et professionnalisation (CE, 29 janvier 2003)

Elles peuvent toutefois choisir d'adhérer à l'OPCA Transports à titre volontaire.

Article premier **Champs d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises, établissements ou toute autre structure visée à l'article 1^{er} de la Convention collective unifiée «Ports & Manutention» (CCNU).

Article 2 **Objectifs et priorités**

1 **Objectifs**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'intégrer la formation dans une logique d'évolution économique et d'anticipation des besoins en emplois et en compétences dans la branche «Ports & Manutention».

À cet égard, les objectifs principaux pour la branche sont de :

- préserver l'efficacité des dispositifs de formation des entreprises et le dialogue social,
- permettre aux entreprises et établissements portuaires de trouver une réponse adaptée à leurs besoins en formation.

2 **Priorités**

Dispositions communes à l'ensemble de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires estiment comme prioritaires les actions de formation visant à :

- Contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques, des missions des établissements, de l'activité des entreprises 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,
- Poursuivre et accentuer l'effort d'amélioration de la prévention des risques, en portant une attention particulière aux problèmes de sécurité et à la formation des salariés en ce domaine,
- Favoriser l'accès à l'emploi, maintenir les personnels dans l'emploi, et favoriser l'égalité des conditions d'accès à la formation professionnelle dans l'entreprise ou l'établissement, sans discrimination.
- Privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec la création, le recours et le développement de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- Favoriser l'acquisition de CQP, diplômes ou titres professionnels, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Article 3 **Les outils de la branche**

1 **Outils communs : CPNE et Observatoire**

Les parties signataires conviennent de s'appuyer sur la Commission paritaire nationale de l'emploi, prévue par l'article 8 point F de la Convention collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), ainsi que sur l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications prévu par l'article 8 point G de la CCNU.

Outil spécifique : les CQP

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieux de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour le secteur de la Manutention, des certifications professionnelles pour «objectiver» les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et ont fait l'objet d'une inscription au RNCP.

L'accord du 19 Décembre 2006 (révisé par l'accord du 17 Mars 2011) portant création des CQP, figure en annexe de la Convention Collective unifiée «Ports & Manutention».

Les parties signataires conviennent d'engager des discussions à partir de 2014 sur la mise en place de CQP dans les établissements portuaires.

Article 4

La formation tout au long de la vie

1

L'accès à la formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, ou à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du Plan de Formation de l'établissement,
- à l'initiative du salarié dans le cadre du Congé individuel de formation
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du Droit individuel à la formation

2

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience tout au long d'une vie professionnelle est confirmée par les signataires.

La VAE permet à chaque salarié au cours de sa vie professionnelle d'obtenir des certifications, notamment des CQP sur la base de l'expérience qu'il a acquise.

Tout salarié justifiant d'au moins trois ans d'activité en rapport avec la certification visée peut demander à bénéficier d'une VAE.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un 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 vacations travaillées dans un port au cours des douze mois précédant la date de la demande.

Article 5

Bilan de compétence

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

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 d'un an dans la profession à la date de la demande, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité par le biais du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'analyse par le salarié de ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations.

Article 6

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 définies à l'article 2 du présent accord.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions :

-
- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois,
 - les actions de formation liées au développement des compétences.

1

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail, ou celles liées à l'évolution des emplois, ou participant au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie. Elles permettent d'accompagner, notamment la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

2

Les actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires aux emplois de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les dispositions relatives au DIF ne sont applicables que jusqu'au 31 Décembre 2014.

Le DIF a pour objet de faire bénéficier le salarié, à son initiative, d'actions de formation et de l'accompagner tout au long de son parcours professionnel.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de Branche, sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

La mise en œuvre du DIF permet notamment de bénéficier d'actions de formation conduisant à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE.

Le DIF n'est pas applicable aux CCI.

1

Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

1-1

Calcul du compte DIF et des droits acquis chaque année

Les droits sont calculés par année civile, à terme échu, selon les dispositions légales et réglementaires applicables.

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 un an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

Salariés à temps plein sous CDI

Les salariés employés à temps plein sous CDI acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Salariés à temps partiel sous CDI

Le calcul du prorata s'effectue en fonction de la durée du travail contractuelle, rapportée à la durée du travail conventionnelle en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Salariés à temps plein sous CDD

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé au prorata temporis selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

Salariés à temps partiel sous CDD

La règle énoncée ci-dessus pour les salariés employés à temps partiel sous CDI s'applique aux salariés employés à temps partiel sous CDD, à partir de l'acquisition de l'ancienneté attachée à ces droits.

Cas particulier des ouvriers dockers intermittents

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée prorata temporis en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1260 heures.

1-2

Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

1-3

Information du salarié sur son compte DIF

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de départ au cours de l'année civile, l'employeur mentionne les droits acquis par le salarié au titre du DIF sur le certificat de travail qui lui est remis.

En cas de licenciement, cette information est portée sur la lettre de licenciement.

1-4

Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des informations et sont consultés sur les conditions de mise en œuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités des entreprises ou des établissements portuaires ;*
- toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,*
- toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience.*

2-1

Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à une condition de présence dans l'entreprise :

- 1 an au moins pour les salariés en CDI ;*
- 4 mois au moins pour les salariés en CDD, consécutifs ou non.*

2-2

Demande du salarié

Elle doit être formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'objectif poursuivi, l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande pour y répondre.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

2-3

Refus de l'employeur

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;*

- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

2-4

Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'établissement peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

À défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

2-5

Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié qui en fait expressément la demande avant la fin du préavis (exécuté ou non) peut mobiliser une somme calculée en fonction des droits acquis au titre du DIF et non consommées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (c. trav. art.L. 6323-17). À défaut d'une telle demande, l'employeur n'est redevable d'aucune somme correspondant à la valorisation de ces droits.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire applicable en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

2-6

Financement du DIF

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF sont prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) lorsqu'elles concernent les actions de formation prioritaires définies en annexe au présent accord, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau facilitant le bon exercice des métiers et des fonctions de la branche et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais pédagogiques correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, seront pris en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation).

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable, le cas échéant, sur sa participation au titre du plan de formation (0.9 %).

2-7

La portabilité du DIF

Le salarié peut utiliser son DIF, s'il en fait la demande auprès de son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche (C. Trav., art.L. 6323-18) :

- Après accord de l'entreprise ou de l'établissement, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;

- Même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

En cas d'accord de l'employeur, le coût supplémentaire est à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de désaccord de l'employeur, le salarié doit s'adresser lui-même à l'OPCA de branche pour la prise en charge de la formation à hauteur de la somme due au titre de la portabilité du DIF. Si le coût de la formation dépasse cette somme, l'excédent est à la charge du salarié.

Les parties signataires conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif «de la portabilité du DIF» seront prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) sur la collecte de la professionnalisation dans la mesure où celles-ci répondront à des critères correspondant à des actions de formation en relation avec des adaptations jugées nécessaires pour le salarié dans le contexte de son nouvel emploi, ou en relation avec l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une

validation des acquis de l'expérience seront également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute autre formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son Droit Individuel à la Formation qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de formation de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles.

Article 8

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif, et n'est pas applicable aux CCI.

1

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

2

Publics bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert notamment :

- 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 de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

3

Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification,

- soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles,
- soit attestée par un certificat de qualification professionnel (CQP).

4

Durée minimale des contrats

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.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un second cycle d'enseignement technologique ou professionnel.

Cette durée pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

Cette durée pourra également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la qualification visée l'exige.

5

Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % dans les conditions prévues par la loi.

Dans le secteur de la manutention, 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 diplôme.

6

Prise en charge par l'OPCA

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de branche des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés en fonction de la nature et du coût des actions conduites.

Les montants de prise en charge actés par la CPNE sont définis par rapport aux critères prioritaires de la politique de formation décidée par la branche professionnelle et dans le respect des montants observés dans la pratique générale.

Les montants maximum de prise en charge déterminés par la branche professionnelle sont fixés comme suit :

80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP.

80 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur notamment pour acquérir un CQP.

15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES notamment pour acquérir un CQP.

13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd.

13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;

10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

Ces montants pourront faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants forfaitaires horaires proposés par la CPNE seront ensuite transmis, pour validation à l'OPCA de branche.

7

Fonction tutorale

Les parties signataires soulignent l'intérêt 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.

Les établissements et les entreprises qui le souhaitent peuvent donc prévoir l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de professionnalisation par un tuteur.

Le rôle déterminant de la fonction tutorale est reconnue dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction s'adresse à des salariés expérimentés qui peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

7-1

Expérience

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de deux années au moins, dont un an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

7-2

Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur candidature ou après désignation parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. En tout état de cause, l'accord du candidat est requis pour l'exercice de cette mission.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

7-3

Missions

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

Le tuteur veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

Il assure la liaison avec l'organisme ou le service formation ou Ressources Humaines chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement ;

Il accompagne l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ou l'établissement et contribue à l'acquisition des savoir-

faire et savoir être professionnels ;

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Dans le secteur de la Manutention, les entreprises du secteur souhaitent renforcer cet objectif de reconnaissance de la fonction tutorale en confiant à la CPNE le soin d'élaborer et de mettre en œuvre la création d'un CQP de «Tuteur Référent».

Au sein de la filière exploitation, ce CQP permettra, notamment, l'accompagnement des stagiaires au niveau de la validation de leur «mise en situation» lors de l'obtention d'un CQP par voie de formation continue. Cette fonction reconnue par la Branche permettra, le cas échéant, à ces «Tuteurs Référents» de participer aux délibérations des jurys de VAE en tant que «formateur extérieur à l'action de formation».

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constitue l'une des actions prioritaires définies par la branche professionnelle.

À ce titre 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, seront prises en charge par l'OPCA de branche dans les conditions définies par la législation en vigueur.

8

Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf dispositions locales plus favorables.

Article 9

Périodes de Professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

Elles permettent aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation nécessaire au bon exercice des métiers des établissements portuaires et des entreprises.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de Branche, sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

La CPNE pourra contribuer chaque année à la définition des objectifs des périodes de professionnalisation en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ce dispositif s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à cet outil, et n'est pas applicable aux CCI.

1

Publics bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte, notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;*
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;*
- aux salariés 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 aux femmes après un congé parental ;*
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'art. L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;*

La période de professionnalisation est ouverte également,

- aux nouveaux entrants dans l'établissement portuaire qui vont occuper certains métiers spécifiques de l'établissement (pontier, agent de sécurité...) ; cette liste n'est pas exhaustive.*
- aux salariés souhaitant acquérir un (ou des) certificat de qualification professionnelle validés par la CPNE.*

2

Définition des qualifications visées

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir l'une des qualifications prévues à

l'art.L. 6314-1 du code du Travail. Cette qualification,

- soit est enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;*
- soit est reconnue dans les classifications conventionnelles dans le champ de la convention collective unifiée «Ports & Manutention» ;*
- soit figure sur une liste établie par la CPNE de branche.*

3

Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 6324-6 du code du Travail limite, sauf accord de l'employeur, les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

4

Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),*
- de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.*

Lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié et 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 d'un 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.

5

Durées minimales et prise en charge par l'OPCA de branche

L'OPCA de branche 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.

Conformément à la loi du 28 juillet 2011, la durée de l'action de formation minimale ne peut pas être inférieure, par période de 12 mois calendaires,

- à 35 heures pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés*
- à 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus.*

Les durées minimales ne s'appliquent toutefois pas aux périodes de professionnalisation suivies par des salariés âgés d'au moins 45 ans ni à celles consistant en un bilan de compétence, une VAE ou une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

Les durées minimales indiquées ci-dessus peuvent faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA de branche qu'après refus du FONGECIF.

En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA de branche indiqués ci-dessous, pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis, pour validation par l'OPCA de branche.

Les prises en charge des actions de formation au titre de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers

existants, s'effectueront par l'OPCA de branche dans la limite des montants ci-dessous :

80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP.

80 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur notamment pour acquérir un CQP.

15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES notamment pour acquérir un CQP.

13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd.

13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...); cette liste n'est pas exhaustive ;

10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

6

Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;

- hors utilisation du DIF, dans le cadre des actions de formation liées au développement de compétences inscrites au plan de formation, les 80 heures maximales sont rémunérées, sauf dispositions locales plus favorables, à 50 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

7

Tutorat

Les dispositions relatives au tutorat définies à l'art.8-7 du présent accord, s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

Article 10

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI quelle que soit l'entreprise ou l'établissement dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, un salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Le pourcentage de salariés pouvant être absents simultanément est déterminé par les articles L. 6322-7 et suivants du Code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont accès au congé individuel de formation selon les modalités spécifiques définies par la réglementation en vigueur aux articles L. 6322-1 et suivants du Code du travail.

Le salarié doit adresser sa demande de CIF à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé dont dépend son employeur pour la gestion du CIF.

L'employeur n'est pas tenu de compléter les frais non pris en charge par cet Organisme Paritaire Collecteur Agréé (salaire, frais de formation, frais de logistique...).

Article 11

Apprentissage

L'apprentissage peut être mise en œuvre par les établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif.

L'apprentissage est pour les jeunes un moyen d'accès privilégié à la profession permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue favorisant son insertion.

Il appartient aux établissements et entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référé-

rence à la réglementation en vigueur.

Article 12

Application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de son dépôt qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition.

Article 13

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.

Article 14

Révision

Le présent accord est révisable dans les conditions fixées par la CCNU.

Annexe 1 - Liste des notions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur portuaire)

- acquisition et perfectionnement de la maîtrise des technologies de l'information et de la communication,
- tout permis en rapport avec le poste occupé ou lié à une évolution de poste et /ou de la fonction,
- actions liées à la connaissance de l'établissement et de son environnement,
- perfectionnement des langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle,
- développement des compétences managériales des salariés amenés à exercer des fonctions d'encadrement dans le cadre d'une évolution professionnelle.
- sûreté,
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale)
- toute formation, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence ou à développer les compétences en lien avec les métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité...)
- bilan de compétences, bilans professionnels, VAE,...
- toutes formations permettant de construire un parcours de formation d'une durée de plus de 70 heures
- toute formation permettant l'obtention totale ou partielle d'un titre, diplôme, CQP, certificat d'aptitude...

Annexe 2 - Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur Manutention)

- tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, Matières dangereuses...),
- formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, tug, Stacker, chariot élévateur, front lift, locotracteur, choueur...)
- formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique,
- toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP,
- pratique de langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire,
- informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle,
- Hygiène Sécurité du Travail (SST, PRAPE, Prévention...),
- sûreté,
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...)
- toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail

Composition des instances paritaires

Accord du 14 mai 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 18 avr., applicable au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant 26 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de tenir compte des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales dans la branche «Ports et Manutention», les partenaires sociaux conviennent de modifier les dispositions des articles 8F, 8G et 11 de la convention collective unifiée, relatives à la composition des instances paritaires qu'elle institue, ainsi que l'article 7 de l'accord du 15 avril 2011 instituant un dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, et l'article 8 de l'accord du 16 avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires, articles relatifs à la Commission de pilotage et de suivi du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de déterminer la composition de la Commission mixte paritaire, en fonction de la représentativité des organisations syndicales représentatives et signataires de la CCNU.

Article 1er

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi

L'article 8F de la Convention Collective Nationale Unifiée, relatif à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, est modifié comme suit : Voir cet article

Article 2

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L'article 8G de la Convention Collective Nationale Unifiée, relatif à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, est modifié comme suit : voir cet article.

Article 3

Commission de conciliation et d'interprétation

L'article 11 de la Convention Collective Nationale Unifiée relatif à la Commission de conciliation et d'interprétation est modifié comme suit : Voir cet article

Article 4

Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité

L'article 7 de l'accord du 15 avril 2011 et l'article 8 de l'accord du 16 avril 2011 relatifs à la Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité sont modifiés comme suit.

Les dispositions suivantes :

«Cette commission se compose de 8 représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement dans les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.»
sont remplacées par :

«Cette commission se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège». Le reste demeure inchangé.

Article 5 **Commission mixte paritaire**

La Commission mixte paritaire de la branche «Ports et manutention» se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative signataire de la CCNU dispose d'au moins un siège.

Article 5 bis **Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance**

Mod. par Avenant 26 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT.

La Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de branche, prévue par l'article 13 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance de branche, est composée de la manière suivante :

— un collège salariés, comprenant dix représentants repartis entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative dispose d'au moins un siège au sein de ce collège.

— un collège employeurs, comprenant un nombre équivalent de représentants patronaux repartis équitablement entre les deux domaines d'activité, Ports et Manutention.

Un règlement intérieur pourra préciser les modalités de fonctionnement de cette Commission.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tôt, au lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.

Il fera parallèlement l'objet d'une procédure en vue de son extension.

Participation aux négociations collectives nationales

Accord du 14 mai 2014

[Étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 7 janvier 2009 et de son avenant du 19 novembre 2009, relatifs au droit d'absence et à la participation aux négociations collectives nationales, annexés à la CCNU, pour tenir compte des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales dans la branche «Ports et manutention», et de la révision, par accord de branche du 14 mai 2014, de la composition des instances paritaires de la CCNU qui en est résultée.

Article 1er

Le présent accord fixe, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires applicables, les modalités de remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement des représentants des organisations syndicales représentatives qui participent aux réunions des instances paritaires suivantes :

- Commission mixte paritaire
- Commission de conciliation et d'interprétation de la CCNU (article 11)
- Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité (article 7, Accord du 15 avril 2011 - article 8, Accord du 16 avril 2011) ;
- Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (Article 8 F de la CCNU).

Article 2

Les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales dûment mandatés participant aux réunions des Commissions paritaires Retraite et Prévoyance propres au secteur portuaire et/ou au secteur de la manutention, qui subsistent à titre transitoire jusqu'à l'adoption de nouveaux régimes de branche, sont maintenues pendant la durée de leur fonctionnement.

Article 3

Une dotation forfaitaire par réunion et par représentant syndical dûment mandaté et présent, d'un montant de 300 euros, est versée à chaque organisation syndicale représentative.

Cette dotation est destinée à couvrir les frais de transport, de repas et d'hébergement engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions des instances paritaires visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Le montant de cette dotation est porté à 500 euros pour les représentants des organisations syndicales issus de l'outre-mer, dûment mandatés, qui participent à la réunion d'une instance paritaire visée à l'article 1^{er}, dans la seule hypothèse où celle-ci traite des modalités spécifiques d'application d'un accord de branche à l'outre-mer.

Les rencontres bilatérales ne donnent pas lieu à défraiement par l'UNIM et l'UPF.

Article 4

La dotation visée à l'article 3 est prise en charge à part égale par l'UNIM et l'UPF.

Le montant de cette dotation est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation avec tabac.

Article 5

Les représentants des organisations syndicales qui participent aux réunions des instances paritaires visées à l'article 1^{er} bénéficient d'une autorisation d'absence qui ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ils sont tenus d'avertir leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

Le temps d'absence comprend le temps passé en réunion, le temps de préparation ainsi que le temps de trajet dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence, portée à 72 heures pour les représentants issus de l'outre-mer.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt officiel en vue de son extension, après expiration du délai d'opposition.

Règlement intérieur de la CPNE

Accord du 14 mai 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT.

Préambule

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Ports et Manutention est constituée conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les attributions, missions et objet de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) sont définis à l'article 8 F de la Convention Collective Nationale Unifiée Ports et Manutention.

Par ailleurs, il est institué un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale. Les attributions, missions et objet de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications sont définis à l'article 8 G de la Convention Collective Nationale Unifiée Ports et Manutention.

Titre 1

Objet

Article 1

Objet

Le présent règlement intérieur, établi en conformité avec les dispositions de la Convention Collective Nationale Unifiée Ports et Manutention, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement des instances paritaires visées par les articles 8 F et 8 G de la CCNU, à savoir : la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

L'ensemble des représentants des organisations appelées à siéger au sein de ces instances s'engagent à respecter les dispositions du règlement intérieur.

Titre 2

Composition

Article 2

Composition de la CPNE

La composition de la CPNE est déterminée par les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires, portant révision de la convention collective nationale unifiée et déterminant la composition de la Commission mixte paritaire.

Article 3

Composition du Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire et de ses sections

3.1

Comité paritaire de pilotage

La composition du Comité paritaire de pilotage est déterminée par les dispositions de l'article 2 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires portant révision de la convention collective nationale unifiée et déterminant la composition de la Commission mixte paritaire.

3.2

Sections spécifiques

Afin d'optimiser les travaux de cette instance prospective et de tenir compte des spécificités de chaque secteur d'activités, les partenaires sociaux décident de constituer deux sections au sein du Comité de pilotage :

Une section spécifique au secteur de la Manutention composée :

- de dix représentants salariés répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la CCNU en fonction de leur représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

- de dix représentants employeurs (compartiment manutention)

Une section spécifique au secteur des Établissements portuaires composée :

- de dix représentants salariés, répartis entre les organisations syndicales représentatives signataires de la CCNU en fonction de leur représentativité en fonction de la représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

- de dix représentants employeurs (compartiment établissements portuaires)

Titre 3

Gouvernance paritaire

Article 4

Élection des Présidents

La CPNE élit en son sein un(e) Président (e).

La présidence de la CPNE est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.

Au sein du collège employeur, la Présidence s'établira de manière alternative entre les deux organisations existantes.

L'observatoire élit au sein du Comité de pilotage un(e) Président(e). La présidence de l'observatoire est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.

Les deux sections élisent en leur sein un(e) Président(e) chargé de programmer, d'animer et de coordonner les travaux de chaque section et d'effectuer la liaison avec le Comité de pilotage de l'Observatoire. Les sujets communs aux deux branches de la CCNU devront être traités en réunion plénière du Comité de pilotage.

En cas de présidence patronale à la CPNE, la Présidence de l'Observatoire et des sections sera assurée par un représentant du collège salarié, et réciproquement.

Le mandat de chaque Présidence est fixé à deux ans.

Les élections ne peuvent avoir lieu valablement que si chaque collège compte au moins cinq participants.

Les Présidents de la CPNE, de l'Observatoire et des sections sont élus :

Au 1^{er} tour du scrutin, par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés

Au 2^d tour du scrutin, par un vote à la majorité relative

En cas d'égalité, l'élection a lieu au bénéfice de l'âge.

Il est précisé qu'il n'est pas institué de poste de Vice-Président, ni au sein de la CPNE, ni au sein de l'Observatoire.

Article 5

Attributions

Les Présidents, en lien avec le secrétariat, établissent l'ordre du jour de l'instance dont ils ont la responsabilité. Ils animent les réunions plénières, les sections et groupes de travail correspondants à leur mandat.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en réunion plénière.

Article 6

Vacance ou empêchement d'un Président

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion plénière chargée d'organiser une nouvelle élection.

Le doyen d'âge issu du collège exerçant la présidence assure l'intérim jusqu'à la nouvelle élection.

Il assure également la présidence de la séance en cas d'empêchement temporaire du Président.

Titre 4

Modalités de prise de décision

Article 7

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 8 G de la CCNU, la CPNE suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués et valide ces travaux à la majorité des présents.

La CPNE ne peut valablement délibérer que si chaque collègue compte au moins trois participants.

Ce quorum est également applicable aux séances du Comité de pilotage de l'Observatoire et des sections.

Les décisions de la CPNE, du Comité de pilotage et de chaque section sont prises à la majorité absolue des présents.

Chaque représentant tant des représentations syndicales, que des organisations patronales, dispose de deux voix.

Pour les sujets spécifiques à l'un ou l'autre des deux domaines d'activité, les voix de la délégation patronale non concernée sont divisées par deux et reportées sur le collège patronal dont relève la décision à prendre. La délégation patronale non concernée dispose des voix restantes.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président peut reporter l'examen de la décision en cause à une prochaine séance.

La CPNE, ou le Comité de Pilotage de l'Observatoire, réuni en plénière, s'engage à tenir compte des décisions prises dans chaque «section» pour les sujets spécifiques à chaque branche.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsqu'au moins un participant le demande.

Pour ce faire, les bulletins de vote sont de couleur différente par collège.

Titre 5

Admission et radiation

Article 8

Admission d'une nouvelle organisation

Toute organisation professionnelle patronale ou syndicale remplissant les conditions légales et réglementaires de représentativité au sein de la branche Ports et Manutention doit adresser à la présidence de la CPNE une demande écrite d'admission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La première réunion plénière entérinera l'admission de toute organisation remplissant les critères.

L'organisation est alors invitée en tant que membre de droit pour les réunions ultérieures.

Le nombre de représentants par collège est adapté en conséquence.

Article 9

Radiation d'une organisation

Toute organisation ayant perdu sa représentativité est automatiquement radiée.

L'organisation concernée est informée de cette radiation, par la présidence de la CPNE, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il en est pris acte lors de la première réunion plénière suivant la perte de représentativité.

Le nombre de représentants par collège est adapté en conséquence.

Titre 6

Administration de la CPNE et de l'observatoire

Article 10

Convocation

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins dix jours avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE, du Comité de pilotage de l'Observatoire ou des sections.

Article 11

Périodicité des réunions

Le nombre minimal de réunions plénières de CPNE est fixé à quatre par an, au rythme d'une réunion par trimestre.

Le Comité de pilotage de l'Observatoire et les sections se réunissent en fonction des besoins.

Article 12

Relevés de décisions et publicité des travaux

Les réunions plénières de la CPNE, du Comité de pilotage et celles des sections font l'objet de relevés de décisions établis par la présidence ou les secrétaires et transmis avec l'ordre du jour de la réunion suivante pour adoption.

Article 13

Avis de la CPNE

La CPNE peut être amenée à rendre des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

Article 14

Moyens affectés à la CPNE et à l'Observatoire

Les moyens affectés à la CPNE, au Comité de pilotage et aux sections sont fixés par accord de branche et/ou dans le cadre de conventions adoptées en réunion plénière.

Article 15

Indemnisation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE, du Comité de pilotage et des sections

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE sont fixées par l'accord collectif du 14 mai 2014 révisant l'accord national du 7 janvier 2009 et son avenant du 19 novembre 2009 relatifs au droit d'absence et à la participation aux négociations collectives nationales.

Les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales qui participent aux réunions du Comité de pilotage de l'OPMQ et de ses sections sont définies dans le cadre d'une convention conclue avec l'OPCA-Transports.

Titre 7

Siège et secrétariat

Article 16

Siège

Le siège de la CPNE et son secrétariat sont fixés au 76 avenue Marceau 75008 Paris. Ils peuvent être transférés en tout autre lieu sur décision prise en réunion plénière.

Article 17

Secrétariat

Le secrétariat de la CPNE et du Comité de pilotage sont assurés par l'organisation patronale dont relève le Président. En cas de Présidence exercée par le Collège salarié, le secrétariat sera assuré par l'UNIM.

*Le secrétariat de chaque section d'Observatoire est respectivement assuré par l'UNIM et l'UPF pour les compar-
timents qui les concernent.*

Titre 8

Modification du règlement intérieur

Article 18

Modalités de modification du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur peut être modifié par la CPNE en réunion plénière à la majorité des 3/4 des suffrages exprimés.

Titre 9

Statut conventionnel du règlement intérieur

Article 19

Statut conventionnel

Le présent règlement intérieur vient compléter les dispositions des articles 8 F et 8 G de la CCNU dont il constitue une annexe.

Continuité des contrats de travail

Accord du 3 novembre 2016

[Étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

Le présent avenant est établi conformément au programme de travail figurant à l'annexe IV de la Convention Collective Nationale Unifiée «Ports et Manutention» (CCNU), en vue de préserver, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables, la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail des salariés affectés à une activité transférée.

Le principe défini dans le présent préambule est applicable aux articles 1, 2, 3 et 4 du présent accord.

Que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail soient réunies et donc opposables à tous (employeurs et salariés) ou non, les parties conviennent d'adopter les principes suivants.

Article 1er Champ d'application

Les parties signataires conviennent de la nécessité de préserver la stabilité de l'emploi et d'organiser, dans les conditions définies localement, la pérennité des contrats de travail des salariés affectés à une activité faisant l'objet d'un transfert d'une entreprise exerçant une activité de manutention entrant dans le champ d'application de la CCNU, à une autre, résultant :

1.1 — de la réattribution d'un titre d'occupation du domaine public portuaire arrivé à échéance ou résilié de manière anticipée, sur lequel s'exerce l'activité en cause ;

1.2 — d'une cession d'activité intervenant dans le cadre d'une convention de terminal.

1.3 — d'un transfert d'activité entre entreprises d'une même place portuaire tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Conscients de la difficulté de définir un cadre national couvrant la diversité des situations locales, les représentants locaux des différentes parties prenantes engageront des négociations de place portuaire, avant la réalisation du transfert d'activité, afin de préserver l'emploi des salariés affectés à l'activité transférée, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables.

Le périmètre des salariés concernés sera défini localement par accord. Il vise notamment, les salariés de l'entreprise de manutention «sortante», les salariés employés par un groupement de main d'œuvre, un GIE, ou une filiale locale ainsi que les salariés mis à disposition de l'entreprise «sortante» dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre ou d'une prestation de service.

Article 2 Conditions à satisfaire par les accords de place

Les accords de place portuaire conclus en application des alinéas 1.1 et 1.2 de l'article 1^{er} devront satisfaire aux conditions suivantes :

— Le nombre de salariés susceptibles d'être transférés sera établi en «équivalent temps plein» par catégorie professionnelle, pour tenir compte des salariés partiellement affectés à l'activité transférée.

— L'entreprise sortante devra justifier de l'affectation des salariés à l'activité transférée, au cours des douze derniers mois précédant le terme du titre domanial ou sa résiliation anticipée.

— Lorsque l'attribution d'un titre domanial est subordonnée à une procédure d'appel d'offres, les obligations d'information et de publicité relatives au transfert de personnel, à la charge du gestionnaire du domaine, devront être mentionnées dans celui-ci.

— Aucune prime ou indemnité de transfert, sous quelque forme que ce soit, ne sera due par l'entreprise «sortante» aux salariés dont la continuité du contrat de travail (garantissant notamment l'ancienneté du salarié) est assurée auprès de l'entreprise «entrante».

Les modalités de gestion de la période transitoire comprise entre l'échéance ou la résiliation anticipée du titre domanial de l'entreprise «sortante» et l'attribution d'un nouveau titre domanial à une entreprise «entrante» devront être précisées, le cas échéant.

Article 3 **Cas particulier du Transfert d'activité**

En cas de simple transfert d'activité tel que visé à l'alinéa 1.3 de l'article 1^{er}, l'opportunité de procéder à un accord sur la continuité des contrats de travail ainsi que les modalités de mise en œuvre d'un tel accord, seront examinées localement au choix des différentes places portuaires.

Article 4 **Cas particulier des Concessions d'outillage public attribuées par les Collectivités Territoriales ou leurs groupements**

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont applicables lorsqu'à l'expiration d'une convention de concession ou en cas de résiliation anticipée de celle-ci, une nouvelle convention de concession de même objet est attribuée par l'autorité concédante.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 **Durée et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Ancienneté et promotion des cadres des établissements portuaires

Avenant n° 2 du 13 septembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

Préambule

Considérant l'article 3 de la Convention Collective Nationale Unifiée «ports et manutention» (CCNU), qui prévoit que «d'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel»,

Considérant l'article 5 point 3 de la CCNU, qui précise que «les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles de SBMH annexées à la présente convention», que «l'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective», et que «les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement»,

Considérant l'article 5 point 6 de la CCNU, qui précise que «les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera pas un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective», et que «ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification»,

Il apparaît que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite une révision :

- à la fois pour les classements dans la grille, dans la mesure où la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour positionner les cadres dans la grille de rémunération des personnels portuaires et s'assurer du respect du SBMH occasionne une majoration de salaire liée simplement au différentiel d'ancienneté pouvant exister entre l'ancienneté dans un établissement portuaire et l'ancienneté dans la catégorie cadres.

À défaut, les rémunérations de salariés exerçant les mêmes fonctions avec la même ancienneté dans la catégorie pourraient connaître des écarts importants si l'un d'eux bénéficie d'une ancienneté plus importante dans un établissement portuaire, ce qui est contraire au principe d'égalité de traitement, et compromet la cohérence de la politique de gestion des ressources humaines et la politique salariale des établissements portuaires.

- Et pour les promotions de salariés dans la catégorie cadres qu'il convient de favoriser mais qui risquent d'être réduites si l'ancienneté après promotion dans la catégorie cadres reprend celle qu'ils ont acquise antérieurement.

Afin de pallier cette difficulté et de ne pas limiter en conséquence les promotions internes dans la catégorie cadres, tout en veillant à ce que les négociations d'accords locaux, dont la NAO locale, n'aient pas pour conséquence globalement un traitement moins favorable des cadres par rapport aux non-cadres, notamment au regard des masses salariales, il est convenu ce qui suit :

Article premier **Classement**

Il est convenu que le classement dans la grille de rémunérations des personnels portuaires s'effectue en respectant un plafond individuel d'accroissement de rémunération de 10 % au plus de la rémunération mensuelle brute perçue avant classement (Salaire de base + ancienneté + assiduité⁽¹⁾)

¹ NB : dans l'annexe Cadres F à la convention collective «verte», la prime d'assiduité était appelée «majoration mensuelle forfaitaire»).

En conséquence si l'accroissement prévisionnel de rémunération s'avérait supérieur à 10 %, le positionnement dans la grille se fera au SBMH immédiatement inférieur à ce plafond individuel. La rémunération perçue sera alors égale à la rémunération brute perçue avant classement majorée de 10 %.

Toutefois, si l'ancienneté résultant de ce positionnement s'avérait inférieure à l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres, c'est l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres qui serait retenue, même si le plafond individuel devait dépasser 10 %.

Dans les autres cas, le positionnement dans la grille s'effectuera au niveau de SBMH correspondant à la nouvelle rémunération.

Les personnels portuaires cadres avant la mise en œuvre de la CCNU restent cadres.

Le classement des cadres F2 issus de la convention verte, là où il en existe, ne saurait être inférieur au second échelon de la grille cadres.

Les cadres qui relèvent des dispositions du présent article peuvent constituer un groupe fermé, en application d'un accord local.

Article 2 **Promotion dans la catégorie cadres**

Afin d'éviter que l'impact salarial de la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour établir le positionnement dans la grille de rémunération des personnels portuaires n'ait pour effet de bloquer les promotions internes dans la catégorie cadres, il est convenu de limiter la prise en compte de l'ancienneté selon des dispositions analogues à celles définies à l'article premier :

Ainsi, à l'avenir les promotions internes dans la catégorie cadres seront assurées en veillant à ce que la progression de la totalité de la rémunération moyenne brute payée mensuellement après promotion reste comprise entre 5 % et 10 % du niveau de la rémunération moyenne brute mensuelle avant promotion.

Le positionnement dans la grille SBMH interviendra dans les conditions fixées à l'article 1er.

Les établissements portuaires reconnaissent qu'il convient de favoriser la promotion interne. Pour les cadres, cela concerne tout autant l'accès à la catégorie cadres que l'évolution au sein de cette catégorie. Sur ce point, une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des salariés positionnés sur des emplois classés «Cadres échelon 1».

Article 3 **Régime spécifique des cadres dont la rémunération a été écrêtée**

Les cadres dont la rémunération a été écrêtée au titre des articles 1 et 2 bénéficient des dispositions suivantes :

- La détermination de l'ancienneté attribuée aux salariés dont la progression de la rémunération a été écrêtée

s'effectue en respectant le nombre d'années, compris entre 0 et 3, qui restaient à travailler pour accéder au pas d'ancienneté suivant avant application des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant.

- A minima, le différentiel initial entre la rémunération brute mensuelle écrêtée et celle correspondant au SBMH de rattachement sera maintenu, ainsi que la revalorisation de ce différentiel selon l'évolution nationale des minima de grille.

Article 4

Limitation du champ du présent accord

La limitation du nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement prises en compte ne concerne que les seules procédures de classements et de promotions internes, ainsi que le calcul de la gratification annuelle attribuée dans les établissements portuaires en vertu de l'article 5-5 de la CCNU qui en découle, toutes les autres dispositions de la CCNU relatives à l'ancienneté demeurant inchangées.

Les dispositions du présent avenant seront notamment sans effet sur le calcul de l'ancienneté pour l'attribution des médailles d'honneur du travail, qui s'effectuera en tenant compte de l'ancienneté réelle des salariés dont la rémunération a été écrêtée.

La mise en œuvre des présentes dispositions s'effectuera dans le respect des dispositions du dernier alinéa de l'article 14 de la CCNU relatives aux avantages individuels acquis.

Les dispositions du présent avenant seront réexaminées lorsque le processus de convergence des grilles de rémunération des personnels portuaires et des salariés des entreprises de manutention sera achevé.

Pénibilité spécifique aux métiers portuaires

Avenant n° 2 du 16 février 2017

[Etendu par arr. du 24 juil. 2018, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

CGE CGCE CCI.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant modifie les dispositions des articles 5 et 9 de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité, spécifique aux métiers portuaires.

Il a pour objet :

— d'augmenter la part salariale de la contribution conjointe employeurs/salariés qui assure le financement du dispositif.

La contribution contractuelle des employeurs, qui a par ailleurs significativement évolué depuis la mise en œuvre du dispositif pour en assurer l'équilibre financier, est réduite à due proportion.

— de préciser les conditions de départ des salariés bénéficiaires de ce dispositif.

Article 1er

L'article 5, point 1, relatif aux principes généraux, est modifié comme suit :

(Voir Annexe 3, Accord du 15 avril 2011, art 5, point 1)

Article 2

L'article 9 relatif au caractère impératif de l'accord est complété par la disposition suivante, ajoutée après le deuxième alinéa de cet article :

(Voir Annexe 3, Accord du 15 avril 2011, art. 9)

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 4

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 11 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTE CFTD ;

FNPD CGT.

il est convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), prévue par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Il abroge en conséquence l'article 11 de la CCNU « Ports et Manutention » relatif à la Commission de conciliation et d'interprétation, à laquelle la CPPNI se substitue, ainsi que l'article 3 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires de la branche « Ports et Manutention ».

Article 1er

Composition de la CPPNI

La CPPNI de la branche « Ports et Manutention » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et Manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

Article 2

Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

a

Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du Code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3^o du Code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1^{er} du Titre IV du Livre II du Code du travail.

La CPPNI peut être réunie en Commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du Code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en Commission paritaire.

b **Interprétation**

1

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Ports et Manutention.

Elle se substitue à la Commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et Manutention.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et Manutention, de ses avenants et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y apporter une solution.

La CPPNI se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trente jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord unanime intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la Commission s'imposent en conséquence aux entreprises relevant de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé.

Il est signé des membres présents de la commission puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

2

La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du Code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

c

Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

- La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 3

Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est alternativement assuré par l'UNIM, située 76 avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8 Place du Général Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du Code du travail seront transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Registre des ouvriers dockers

Accord du 30 juin 2020

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 19 févr., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM ;

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFE CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT.

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

La réforme engagée depuis la loi n° 92-496 du 9 juin 1992 modifiant le régime du travail dans les ports maritimes, afin de favoriser le recrutement des ouvriers dockers professionnels «mensualisés», a mis fin au recrutement d'ouvriers dockers professionnels «intermittents».

L'effectif de ces derniers n'a cessé de diminuer et ils ne sont plus désormais qu'une vingtaine à exercer sous ce régime d'emploi. En conséquence de cette évolution, il a été envisagé, de supprimer les «bureaux centraux de la main d'œuvre (BCMO)», créés en 1941, et la «Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD)», instituée par la loi n° 47-1746 du 6 septembre 1947 sur l'organisation du travail de manutention dans les ports.

Ainsi, en application de l'article 165 de la loi n° 2019 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le décret n° 2020-788 du 26 juin 2020 modifie le code des transports pour abroger les dispositions réglementaires relatives à la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers et aux bureaux centraux de la main d'œuvre ouvrière. Il précise les conditions dans lesquelles les compétences de ces organismes sont désormais assurées par l'Union des caisses de congés payés des ports et par les caisses de compensation des congés payés des ports.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des mesures prises pour tirer les conséquences de la dissolution de la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers et la dévolution de certaines de ses missions antérieures à l'Union des caisses de congés payés des ports.

Il vise précisément à définir par voie conventionnelle, l'organisme national qui sera chargé de la tenue du registre des ouvriers dockers professionnels et ouvriers dockers occasionnels recensés par port, lequel relevait antérieurement de la CAINAGOD.

Article premier Désignation

Considérant le cinquième alinéa de l'article L. 5343-2 du Code des Transports, l'Union des caisses de congés payés des ports est désignée organisme national gestionnaire du registre et du recensement des ouvriers dockers.

Article 2 Application de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature.

Il sera déposé et pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n° 14 du 9 mars 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF ;

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;
FGTE CFDT ;
CFE CGC.

il est convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent accord révisé l'article 10 de la Convention Collective Nationale Unifiée (CCNU) «Ports et Manutention» relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, qu'il développe et actualise, et auquel il se substitue. Il vaut avenant n°14 à la CCNU.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes impose de lutter contre toutes formes de discriminations et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires conviennent de prendre appui sur l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche Ports et Manutention, qu'elles chargent de la collecte et du traitement des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes au sein de la branche, en vue d'établir un rapport annuel.

Dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, un premier bilan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont le cahier des charges sera arrêté en CPNE, sera établi par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de compléter les données de la branche.

À l'issue de cette étude, les dispositions du présent accord seront réajustées si nécessaire, étant précisé que les dispositions conventionnelles priment sur les accords d'entreprises.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que depuis le 1^{er} janvier 2020, en application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une double obligation : suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et résorption des autres inégalités professionnelles.

Chapitre 1er **Conditions d'accès à l'emploi**

Article 1er **Recrutement**

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires qu'ils se doivent de garantir l'absence de discrimination. Seuls des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles des candidats sont à prendre en compte dans les procédures de recrutement.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises et établissements portuaires à favoriser une plus grande mixité des emplois prenant en compte les spécificités des métiers portuaires.

Chapitre 2 **Conditions de travail et d'emploi et d'accès à la formation et à la promotion professionnelle**

Article 2 **Équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

Les parties signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié.e.s, hommes et femmes, et invitent les entreprises et établissements portuaires à prendre en compte les obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salarié.e.s dans l'organisation du temps de travail, de manière à éviter toute discrimination.

Recommandations :

Les entreprises et établissements portuaires veilleront à ce que chaque maillon de la chaîne hiérarchique facilite l'organisation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- En étudiant la mise en place d'horaires adaptés pour les salarié.e.s connaissant des situations familiales particulières lorsque c'est possible,
- En facilitant le passage temps partiel/temps complet et inversement, notamment pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants en bas-âge,
- En limitant les temps et occurrences des déplacements professionnels, qui doivent être planifiés suffisamment à l'avance,

-
- En veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie et le travail à temps partiel,
 - En tenant compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés,
 - En examinant la possibilité d'aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire,
 - En mettant en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental, afin de favoriser notamment l'accès à la formation.

Article 3

Parentalité, maternité et paternité et évolution de carrière

Au-delà des obligations légales en matière de rémunération et d'entretiens, les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à proposer des dispositifs pour accompagner et soutenir dans leur parcours professionnel les salarié.e.s de retour de congé de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux (formation, équilibres de vie et temps de travail, évolution salariale...).

Les parties signataires recommandent également l'adoption de mesures locales visant à faciliter la prise du congé de paternité.

L'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne doivent en aucun cas constituer ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Au-delà des dispositions sociales proposées par l'employeur, les parties signataires rappellent par ailleurs qu'en application du Code du travail, un salarié peut faire don d'une partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est gravement malade (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail). Ces dispositions peuvent être aménagées localement.

Article 4

Égalité de rémunération et évolution de carrière

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires l'obligation de prendre les mesures correctrices qui s'imposent en cas d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, à travail égal ou de valeur égale, d'écarts d'augmentations individuelles ou de promotion, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du Code du travail.

À situation comparable en termes de responsabilités, de compétences et de performance, les écarts de salaires doivent faire l'objet de suppression par les entreprises et établissements portuaires.

La rémunération à prendre en compte inclut, outre le salaire de base, tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi qu'il occupe, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que la définition des différents niveaux de classification et des SBMH correspondants, figurant à l'article 3 de la CCNU, participe du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La généralisation de la publication d'un index de l'égalité femmes hommes par toutes les entreprises et établissements portuaires de plus de 50 salarié.e.s, constitue par ailleurs un levier supplémentaire pour accélérer le rythme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et définir les mesures correctrices adaptées.

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'un congé parental, ou d'être employé à temps partiel, ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salarié.e.s, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

Modalités d'action de la branche :

La mise en œuvre de mesures de rattrapage salarial est suivie dans le cadre du rapport annuel établi par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les critères suivants seront notamment pris en compte :

- Salaires moyens temps complets/temps partiel,
- Proportion de femmes dans les effectifs promus,
- Proportion des femmes promues dans les postes de management,
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congés de maternité.

Recommandations :

Les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités en prenant notamment en compte le décile des plus hautes rémunérations au sein de l'effectif de chaque établissement

Article 5

Formation professionnelle

Les entreprises et établissements portuaires de la branche veilleront à assurer un égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leurs qualifications professionnelles.

Les contraintes personnelles et familiales des salarié.e.s seront par ailleurs prises en compte dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Recommandations :

Les entreprises et établissements portuaires sont ainsi invitées à :

- Étudier le recours à des formations de plus courte durée sur le lieu de travail,
- Favoriser l'organisation de stages de formation durant les horaires de travail,
- Développer le tutorat,
- Sensibiliser l'ensemble des encadrants et dirigeants à l'égalité et la lutte contre les discriminations

Article 6

Prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles

Les parties signataires rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral, sexiste ou sexuel, et de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail respectueux de leur intégrité et de leur dignité.

Par ailleurs, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises d'au moins 250 salariés devront désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 1153-5-1 nouveau).

Un second référent est désigné par le Comité social et économique parmi ses membres (C. trav., art. L. 2314-1).

Recommandations :

Afin de prévenir et d'agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les parties signataires recommandent la diffusion d'un message de "tolérance zero") sur toute dérive collective ou comportement individuel ou propos inappropriés, et la mise en œuvre de toutes mesures préventives et correctives (affichage des mesures et des coordonnées des référents), y compris disciplinaires (à prévoir dans le règlement intérieur de chaque entité).

Article 7

Suivi de la thématique de l'égalité hommes femmes - Bonnes pratiques

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications présente chaque année à la CPPNI un bilan des mesures adoptées et des progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, ainsi qu'un recueil des bonnes pratiques.

Les indicateurs suivants seront notamment retenus :

- Population par sexe, en distinguant emplois à temps complet et à temps partiel,
- Salaire moyen annuel brut par sexe en distinguant temps plein/temps partiel, retour de congés...
- Écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,
- Promotion professionnelle par sexe (changement de filière, de catégorie, ou d'échelon),
- Formation professionnelle par sexe,
- Part des hommes et des femmes dans les organes de gouvernance et IRP.

Ces différentes données porteront sur les deux années précédentes et l'année en cours.

Ce bilan alimentera le rapport annuel établi par la CPPNI, qui retrace l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8

Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique en France métropolitaine, ainsi que dans les départements *et territoires* (*Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 13 avr.*) d'outre-mer relevant du

champ d'application de la CCNU.

Il s'applique aux entreprises et établissements portuaires de moins de cinquante salarié.e.s, également concernés par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette thématique intéresse en effet de la même façon les entreprises de moins de cinquante salariés, la mixité n'étant pas plus forte dans cette catégorie d'entreprises.

Aucune modalité spécifique d'application du présent accord n'est donc à prévoir à ce titre.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la CCNU, et révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES DE L'ANCIENNE CONVENTION «MANUTENTION PORTUAIRE»

»

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 6 juillet 2005

[Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin, applicable à compter de sa date de signature]

(Accord supprimé et remplacé par Accord du 8 janvier 2014)

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter de sa signature

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, au sein de la branche, les dispositions de l'accord national inter-professionnel 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

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises (et groupements d'employeurs) définies par l'article 1 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 deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux 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^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'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 douze 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^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'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 vacations travaillées dans un port au cours des douze 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 définies à l'article 2 du présent accord.

Article 8

Droit individuel à la formation (DIF)

(V. Annexe I de l'avenant n° 2, 14 nov. 2007)

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 un 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 six ans pour les salariés à temps plein.

Au terme de ce délai de six 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 quatre 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.

À 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin) 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 un 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 1260 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 deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un 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 articulées 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 existant 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 la contribution 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 de la contribution 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

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter de sa signature (V. Annexe I de l'avenant n° 2, 14 nov. 2007)

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 d'un 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 accèdera en priorité, dans un délai d'un 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 de 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.

(Avenant n° 2, 14 nov. 2007, étendu) En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA «Transports», indiqués ci-dessus, peuvent faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE sont transmis, pour approbation, au Conseil d'administration de l'OPCA «Transports» via la Section Professionnelle Paritaire Technique de la Manutention Portuaire.

La durée minimale des actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'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 (VAE) pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

La durée minimale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Pour ce faire, la nouvelle durée minimale proposée par la CPNE est transmise, pour approbation, au Conseil d'administration de l'OPCA «Transports» via la Section Professionnelle Paritaire Technique de la Manutention Portuaire.

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)

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter de sa signature

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.

(Avenant n° 1, 12 sept. 2007, étendu) La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pourra être portée à 24 mois pour préparer un titre professionnel, un diplôme ou plusieurs CQP.

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.

(Avenant n° 2, 14 nov. 2007, étendu) En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA «Transports», indiqués ci-dessus, peuvent faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Pour ce faire, les nouveaux montants forfaitaires horaires proposés par la CPNE sont transmis, pour approbation, au Conseil d'administration de l'OPCA «Transports» via à la Section Professionnelle Paritaire Technique de la Manutention Portuaire.

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 trois 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 «Transport» 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 défi-

nies 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin)* 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin)* 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.

Avenant n° 2 du 14 novembre 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill.]

(Accord supprimé et remplacé par Accord du 17 mars 2011)

Préambule

La mise en place des certificats de qualification professionnelle pour objectiver les compétences et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession constitue une des priorités de l'accord du 6 juillet 2005.

Dans le prolongement de cet accord, les partenaires sociaux ont engagé une importante démarche de professionnalisation et sont convenus, dans l'accord du 19 décembre 2006, de créer, pour la filière exploitation portuaire, des certificats de qualification professionnelle.

La démarche de professionnalisation de l'ensemble des salariés de la filière exploitation portuaire doit se faire en utilisant au mieux les ressources mises à la disposition des entreprises par l'OPCA «Transports» dans le cadre du 0,5 % «actions prioritaires de branches».

À ce titre, les partenaires sociaux ont souhaité modifier plusieurs dispositions de l'accord du 6 juillet 2005, pour :

- définir précisément les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation,
- permettre une plus grande souplesse pour, d'une part, réviser ou compléter ces actions de formation prioritaires et, d'autre part, pour moduler les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA «Transports» des actions de formation de la période professionnalisation et du contrat de professionnalisation.

Article 1

En application des dispositions des articles 8 et 9 de l'accord du 6 juillet 2005, les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA «Transports» sont définies par la CPNE et figurent sur une liste à l'annexe I créée à cet effet.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui la soumet, pour approbation, au Conseil d'administration de l'OPCA «Transports».

Article 2

(V. art. 9 de l'accord du 6 juillet 2005)

Article 3

(V. art. 10 de l'accord du 6 juillet 2005)

Article 4

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 5

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

Annexe I

Application des dispositions des articles 8 et 9 de l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation

- tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, Matières dangereuses...),
- formation à la conduite des engins (portique, grue, Cavalier, teug, stacker, chariot élévateur, frontlift, loco-tracteur, chouleur...)
- toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP,
- pratique de langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au por-

tuaire,

- informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle,
- Hygiène Sécurité du Travail (SST, PRAPE, Prévention...),
- sûreté,
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...)
- toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

Accord du 17 mars 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CNTPA ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Préambule

Le présent Accord a pour objet, notamment, de réviser et remplacer l'Accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle et ses avenants n° 1 du 12 septembre 2007 et n° 2 du 14 novembre 2007.

Cet Accord en modifiant certaines des dispositions précédentes permet à la Branche professionnelle de se mettre en adéquation avec la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle et les nombreuses évolutions en matière de formation.

Le présent accord confirme la mise en œuvre, au sein de la branche, les dispositions de l'accord national inter-professionnel 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.

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

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises (et groupements d'employeurs) définies par l'article 1 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 création 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 soucieux de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour la Branche, des certifications professionnelles pour «objectiver» les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

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

Les différents CQP figurent en annexe de la Convention Collective de la Manutention Portuaire.

Article 4

L'entretien professionnel individuel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux 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 pourra être réalisé au cours de 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^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'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 douze 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 ses 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 ont été définies par la CPNE dans l'accord révisé du 19 décembre 2006 et remplacé par l'accord n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP.

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^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'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 vacations travaillées dans un port au cours des douze 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 définies à l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la Branche sont établies par la CPNE et figurent sur une liste à l'annexe I créée à cet effet.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la Branche professionnelle pour application par l'organisme collecteur choisi par la profession.

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 un 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 prorata temporis.

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

Au terme de ce délai de six 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 prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé prorata temporis, après quatre 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.

À 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 un 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 prorata temporis en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1260 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 pour le salarié de demander avant le terme du préavis à exercer ce droit au cours du dit préavis.

À défaut, ceux sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

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.

À défaut, ceux sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

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 deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un 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 existant 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

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF seront prioritairement prises en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la Branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, lorsqu'elles concerneront l'ensemble des actions de formation prioritaires, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la Convention Collective Nationale de la Manutention Portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de logistique (transport, hébergement et repas) correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, seront pris en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord.

Cependant pour les frais logistiques, un plafond annuel forfaitaire sera observé par salarié indépendamment du nombre de formations effectuées.

Ce plafond déterminé par la CPNE sera modulable au grès de la politique de formation initiée par la Branche professionnelle, et est actuellement fixé à :

- 300 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 70 heures

- 500 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 120 heures.

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (0,9 %).

e

La portabilité du DIF

La mise en œuvre de la portabilité du DIF implique pour la Branche professionnelle d'en encadrer la gestion afin

de ne pas pénaliser les entreprises et les salariés de la Manutention portuaire dans la conduite de leur politique de formation. Notamment en raison de l'obligation pour l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de financer des formations autres que celles permettant une adaptation ou une évolution dans les métiers et fonctions de la profession sur la collecte de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif «de la portabilité du DIF» seront prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) sur la collecte de la professionnalisation dans la mesure où celles-ci répondront à des critères correspondant à des actions de formation en relation avec des adaptations jugées nécessaires pour le salarié dans le contexte de son nouvel emploi, ou en relation avec l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience seront également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute autre formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son Droit Individuel à la Formation qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de formation de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles. Le cas échéant une demande de prise en charge sur les fonds de mutualisation de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ou sur ceux de l'organisme paritaire en charge de la gestion des CIF sera recherchée.

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 validés par la CPNE, ainsi que l'obtention de diplômes, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la Convention Collective Nationale de la Manutention Portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

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 d'un 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 totalité 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 d'un 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 de la Branche

l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche 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 actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche au titre de la période de professionnalisation devront avoir une durée minimale de 70 heures à l'exception des actions de formation relatives à la validation des acquis de l'expérience ou d'une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

La durée minimale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche qu'après refus du FONGECIF.

«En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche indiqués ci-dessus, pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis, pour application par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné par la Branche professionnelle.

Les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la Branche dans la limite des montants ci-dessous :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire notamment pour acquérir un CQP.*
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur notamment pour acquérir un CQP.*
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES notamment pour acquérir un CQP.*
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd.*
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.*

Article 10

Contrat de professionnalisation

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.*
- Aux bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou contrats (CUI) depuis la loi du 24 novembre 2009.*

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 diplôme ou plusieurs CQP.

b

Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est com-

prise 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 diplôme.

c **Prise en charge par l'OPCA**

Les forfaits horaires de prise en charge, par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la Branche, des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés en fonction de la nature et du coût des actions conduites.

Ces montants pourront faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants forfaitaires horaires validés par la CPNE seront ensuite transmis, pour application à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné.

Les modulations actées par la CPNE en termes de montants de prise en charge s'inscrivent en lien direct avec les critères prioritaires de la politique de formation décidée par la Branche professionnelle et dans le respect d'une fourchette financière observée dans la pratique générale.

Les montants de prise en charge déterminés par la Branche professionnelle sont fixés comme suit :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire notamment pour acquérir un CQP.
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur notamment pour acquérir un CQP.
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES notamment pour acquérir un CQP.
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd.
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

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 trois 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 de la Branche dans les conditions définies par la réglementation.

La Branche professionnelle souhaite renforcer cet objectif de reconnaissance de la fonction tutorale en confiant à la CPNE le soin d'élaborer et de mettre en œuvre la création d'un CQP de «Tuteur Référent».

Au sein de la filière exploitation, ce CQP permettra notamment l'accompagnement des stagiaires au niveau de la validation de leur «mise en situation» lors de l'obtention d'un CQP par voie de formation continue. Cette fonction reconnue par la Branche permettra le cas échéant à ces «Tuteurs Référents» de participer aux délibérations des jurys de VAE en tant que «formateur extérieur à l'action de formation».

Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les actions de formation liées à la fonction tutorale, et notamment celles liées à l'obtention du CQP «Tuteur Référent», seront prises en charge par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche.

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constitue l'une des actions prioritaires définies par la Branche professionnelle.

À ce titre 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, seront prises en charge par l'OPCA

(Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans les conditions définies par la législation en vigueur.

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 (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche 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 ;*

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.*

b

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au moins 0,55 % 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 (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) défini par la Branche 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 ;*

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

- 0,40 % 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.

Annexe I - Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation

Application des dispositions des articles 8 et 9 du présent accord relatives à la formation professionnelle

- tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, Matières dangereuses..),
- formation à la conduite des engins (portique, grue, Cavalier, teug, stacker, chariot élévateur, frontlift, loco-tracteur, chouleur...)
- formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique,
- toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP,
- pratique de langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire
- informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle,
- Hygiène Sécurité du Travail (SST, PRAPE, Prévention...),
- sûreté,
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...)
- toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

Salaires

Avenant n° 30 du 16 janvier 2007

[Étendu par arr. 8 août 2007, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Salaires bruts mensuels

(toutes filières)

applicables à compter du 1^{er} janvier 2007

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Non-cadres				
Niveau A	1 302,88	1 302,88		
Niveau B	1 302,88	1 437,69	1 410,49	1 623,06
Niveau C				
éch. 1	1 326,66	1 559,77	1 508,80	1 740,95
éch. 2	1 419,74	1 669,33	1 601,72	1 850,25
éch. 3	1 512,66	1 778,73	1 694,65	1 959,70
Niveau D				
éch. 1	1 594,90	1 875,62	1 777,23	2 056,99
éch. 2	1 687,99	1 985,02	1 869,98	2 166,60

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Niveau AM				
éch. 1	1 909,97	2 247,05	2 092,16	2 429,03
éch. 2	2 033,66	2 393,07	2 216,32	2 574,57
Cadres				
éch. 1	2 033,66	2 393,07		
éch. 2	2 255,80	2 653,96		
éch. 3	2 720,42	3 200,58		
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie				

L'avenant n° 30 porte revalorisation de 1,6 % de l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} janvier 2007

Les niveaux A et B sont augmentés d'un montant forfaitaire de 15 €

Les niveaux C et D sont augmentés d'un montant forfaitaire de 5 €

Salaires bruts mensuels (toutes filières)

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2007

Autres salariés

	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'an- cienneté	SBMH après 6 ans d'an- cienneté	SBMH après 9 ans d'an- cienneté	SBMH après 12 ans d'an- cienneté	SBMH après 15 ans d'an- cienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A	1 302,88	1 328,94	1 355	1 381,05	1 407,11	1 433,17	(2)
Niveau B	1 302,88	1 328,94	1 355	1 381,05	1 407,11	1 433,17	1 437,69
Niveau C							
éch. 1	1 326,66	1 353,19	1 379,73	1 406,26	1 432,79	1 459,33	1 559,77
éch. 2	1 419,74	1 448,13	1 476,53	1 504,92	1 533,32	1 561,71	1 669,33
éch. 3	1 512,66	1 542,91	1 573,17	1 603,42	1 633,67	1 663,93	1 778,73
Niveau D							
éch. 1	1 594,90	1 626,80	1 658,70	1 690,59	1 722,49	1 754,39	1 875,62
éch. 2	1 678,99	1 721,75	1 755,51	1 789,27	1 823,03	1 856,79	1 985,02
Niveau AM							
éch. 1	1 909,97	1 948,17	1 986,37	2 024,57	2 062,77	2 100,97	2 247,05
éch. 2	2 033,66	2 074,33	2 115,01	2 155,68	2 196,35	2 237,03	2 393,07
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie. (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2007 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié							

Salaires bruts mensuels (filière exploitation portuaire)

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2007

Dockers carte «G»

	SBMH Sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niveau A				
Niveau B	1 410.49	1 438.70	1 466.91	1 495.12
Niveau C				
éch. 1	1 508.80	1 538.98	1 569.15	1 599.33
éch. 2	1 601.72	1 633.75	1 665.79	1 697.82
éch. 3	1 694.65	1 728.54	1 762.44	1 796.33
Niveau D				
éch. 1	1 777.23	1 812.77	1 848.32	1 883.86
éch. 2	1 869.98	1 907.38	1 944.78	1 982.18
Niveau AM				
éch. 1	2 092.16	2 134	2 175.85	2 217.69
éch. 2	2 216.32	2 260.65	2 304.97	2 349.30
SMBH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie. (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2007				

	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niveau A			
Niveau B	1 523.33	1 551.54	1 623.06
Niveau C			
éch. 1	1 629.50	1 659.68	1 740.95
éch. 2	1 729.86	1 761.89	1 850.25
éch. 3	1 830.22	1 864.12	1 959.70
Niveau D			
éch. 1	1 919.41	1 954.95	2 056.99
éch. 2	2 019.58	2 056.98	2 166.60
Niveau AM			
éch. 1	2 259.53	2 301.38	2 429.03
éch. 2	2 393.63	2 437.95	2 574.57
SMBH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2007			

Salaires bruts mensuels - Cadres

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2007

CADRES

	SBMH Sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Cadres				
éch. 1	2 033,66	2 074,33	2 115,01	2 115,68
éch. 2	2 255,80	2 300,92	2 346,03	2 391,15
éch. 3	2 720,42	2 774,83	2 829,24	2 883,65
SMBH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2007				

	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Cadres			
éch. 1	2 196,35	2 237,03	2 393,07
éch. 2	2 436,26	2 481,38	2 653,96
éch. 3	2 938,05	2 992,46	3 200,58
SMBH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2007			

Avenant n° 31 du 19 décembre 2007

[Étendu par arr. 16 oct. 2008, JO 23 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Salaires bruts mensuels - (toutes filières)

applicables à compter du 1^{er} janvier 2008

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Non-cadres				
Niveau A	1 326,33	1 326,33		
Niveau B	1 326,33	1 463,57	1 435,88	1 652,28
Niveau C				
éch. 1	1 350,54	1 587,85	1 535,96	1 772,29
éch. 2	1 445,30	1 699,38	1 630,55	1 883,55
éch. 3	1 539,89	1 810,75	1 725,15	1 994,97
Niveau D				
éch. 1	1 623,61	1 909,38	1 809,22	2 094,02
éch. 2	1 718,37	2 020,75	1 903,64	2 205,60

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Niveau AM				
éch. 1	1 944,35	2 287,50	2 129,82	2 472,75
éch. 2	2 070,27	2 436,15	2 256,21	2 620,91
Cadres				
éch. 1	2 070,27	2 436,15		
éch. 2	2 296,40	2 701,73		
éch. 3	2 769,39	3 258,19		
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie				

L'avenant n° 31 porte revalorisation de 1,8 % de l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} janvier 2008.

	Autres salariés						
	SBMH sans an- cienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancien- té	SBMH après 6 ans d'ancien- té	SBMH après 9 ans d'ancien- té	SBMH après 12 ans d'an- cienneté	SBMH après 15 ans d'an- cienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A	1 326,33	1 352,86	1 379,38	1 405,91	1 432,44	1 458,96	(2)
Niveau B	1 326,33	1 352,86	1 379,38	1 405,91	1 432,44	1 458,96	1 463,57
Niveau C							
éch. 1	1 350,54	1 377,55	1 404,56	1 431,57	1 458,58	1 485,59	1 587,85
éch. 2	1 445,30	1 474,21	1 503,11	1 532,02	1 560,92	1 589,83	1 699,38
éch. 3	1 539,89	1 570,69	1 601,49	1 632,28	1 663,08	1 693,88	1 810,75
Niveau D							
éch. 1	1 623,61	1 656,08	1 688,55	1 721,03	1 753,50	1 785,97	1 909,38
éch. 2	1 718,37	1 752,74	1 787,10	1 821,47	1 855,84	1 890,21	2 020,75
Niveau AM							
éch. 1	1 944,35	1 983,24	2 022,12	2 061,01	2 099,90	2 138,79	2 287,50
éch. 2	2 070,27	2 111,68	2 153,08	2 194,49	2 235,89	2 277,30	2 436,15
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2008 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié							

Salaires bruts mensuels (filière exploitation portuaire)

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2008

	Dockers carte «G»						
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A							
Niveau B	1 435,88	1 464,60	1 493,32	1 522,03	1 550,75	1 579,47	1 652,28
Niveau C							
éch. 1	1 535,96	1 566,68	1 597,40	1 628,12	1 658,84	1 689,56	1 772,29
éch. 2	1 630,55	1 663,16	1 695,77	1 728,38	1 760,99	1 793,61	1 883,55
éch. 3	1 725,15	1 759,65	1 794,16	1 828,66	1 863,16	1 897,67	1 994,97
Niveau D							
éch. 1	1 809,22	1 845,40	1 881,59	1 917,77	1 953,96	1 990,14	2 094,02
éch. 2	1 903,64	1 941,71	1 979,79	2 017,86	2 055,93	2 094,00	2 205,60
Niveau AM							
éch. 1	2 129,82	2 172,42	2 215,01	2 257,61	2 300,21	2 342,80	2 472,75
éch. 2	2 256,21	2 301,33	2 346,46	2 391,58	2 436,71	2 481,83	2 620,91
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2008							

Salaires bruts mensuels - Cadres

Applicables à compter du 1^{er} janvier 2008

	Cadres						
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Cadres							
éch. 1	2 070,27	2 111,68	2 153,08	2 194,49	2 235,89	2 277,30	2 436,15
éch. 2	2 296,40	2 342,33	2 388,26	2 434,18	2 480,11	2 526,04	2 701,73
éch. 3	2 769,39	2 824,78	2 880,17	2 935,55	2 990,94	3 046,33	3 258,19
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} janvier 2008							

Avenant n° 32 du 17 février 2009

[Étendu par arr. 3 août. 2009, JO 8 août applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

il est convenu que la grille des salaires minimaux garanties ainsi que les grilles de SBMH majorées après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté sont modifiées à compter du 1^{er} Janvier 2009 selon les tableaux figurant ci-joint en annexe.

Annexe - salaires bruts mensuels

(toutes filières)

applicables à compter du 1^{er} Janvier 2009

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Non-cadres				
Niveau A	1 346,22	1 346,22		
Niveau B	1 346,22	1 485,52	1 457,42	1 677,06
Niveau C				
éch. 1	1 370,80	1 611,67	1 559,00	1 798,87
éch. 2	1 466,98	1 724,87	1 655,01	1 911,80
éch. 3	1 562,99	1 837,91	1 751,03	2 024,89
Niveau D				
éch. 1	1 647,96	1 938,02	1 836,36	2 125,43
éch. 2	1 744,15	2 051,06	1 932,19	2 238,68
Niveau AM				
éch. 1	1 973,52	2 321,81	2 161,77	2 509,84
éch. 2	2 101,32	2 472,69	2 290,05	2 660,22
Cadres				
éch. 1	2 101,32	2 472,69		
éch. 2	2 330,85	2 742,22		
éch. 3	2 810,93	3 307,06		
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie				

L'avenant n° 32 porte revalorisation de 1,5 % de l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} Janvier 2009.

	Autres salariés			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niv A	1 346,22	1 373,14	1 400,07	1 426,99
Niv B	1 346,22	1 373,14	1 400,07	1 426,99
Niv C				
ech 1	1 370,80	1 398,22	1 425,63	1 453,05
ech 2	1 466,98	1 496,32	1 525,66	1 555,00
ech 3	1 562,99	1 594,25	1 625,51	1 656,77
Niv D				
ech 1	1 647,96	1 680,92	1 713,88	1 746,85
ech 2	1 744,15	1 779,03	1 813,92	1 848,80

	Autres salariés			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Niveau AM				
ech 1	1 973,52	2 012,99	2 052,46	2 091,93
ech 2	2 101,32	2 143,35	2 185,37	2 227,40
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié				

	Autres salariés		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A	1 453,92	1 480,84	(2)
Niv B	1 453,92	1 480,84	1 485,52
Niv C			
ech 1	1 480,46	1 507,88	1 611,67
ech 2	1 584,34	1 613,68	1 724,87
ech 3	1 688,03	1 719,29	1 837,91
Niv D			
ech 1	1 779,80	1 812,76	1 938,02
ech 2	1 883,68	1 918,57	2 051,06
Niveau AM			
ech 1	2 131,40	2 170,80	2 321,81
ech 2	2 269,43	2 311,46	2 472,69
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié			

Salaires bruts mensuels (filière exploitation portuaire)

Applicables à compter du 1^{er} Janvier 2009

	Dockers carte «G»			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niv A				
Niv B	1 457,42	1 486,57	1 515,72	1 544,87

	Dockers carte «G»			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Niv C				
ech 1	1 559,00	1 590,18	1 621,36	1 652,54
ech 2	1 655,01	1 688,11	1 721,21	1 754,31
ech 3	1 751,03	1 786,05	1 821,07	1 856,09
Niv D				
ech 1	1 836,36	1 873,08	1 909,81	1 946,54
ech 2	1 932,19	1 970,84	2 009,49	2 048,13
Niveau AM				
ech 1	2 161,77	2 205,01	2 248,24	2 291,47
ech 2	2 290,05	2 335,85	2 381,66	2 427,45
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009				

	Dockers carte «G»		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A			
Niv B	1 574,01	1 603,16	1 677,06
Niv C			
ech 1	1 683,72	1 714,90	1 798,87
ech 2	1 787,40	1 820,51	1 911,80
ech 3	1 891,11	1 926,14	2 024,89
Niv D			
ech 1	1 983,27	2 019,99	2 125,43
ech 2	2 086,77	2 125,41	2 238,68
Niveau AM			
ech 1	2 334,71	2 377,94	2 509,84
ech 2	2 473,26	2 519,06	2 660,22
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009			

Salaires bruts mensuels - Cadres :

Applicables à compter du 1^{er} Janvier 2009

	Cadres			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
ech 1	2 101,32	2 143,36	2 185,38	2 227,41
ech 2	2 330,85	2 377,46	2 424,08	2 470,69
ech 3	2 810,93	2 867,15	2 923,37	2 979,58
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009				

	Cadres		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
ech 1	2 269,43	2 311,46	2 472,69
ech 2	2 517,31	2 563,93	2 742,22
ech 3	3 035,80	3 092,03	3 307,06
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2009			

Avenant n° 33 du 2 Septembre 2010

[Étendu par arr. 13 janv. 2011, JO 22 janv.]

Il est convenu que la grille des salaires minimaux garantis ainsi que les grilles de SBMH majorées après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté sont modifiées à compter du 1^{er} Janvier 2010, puis de nouveau à compter du 1^{er} Juillet 2010 selon les tableaux figurant ci-joint en annexe.

Annexes

Applicables à compter du 1^{er} Janvier 2010

Salaires bruts mensuels (toutes filières)

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Non-cadres				
Niv A	1 359,68	1 359,68		
Niv B	1 359,68	1 500,38	1 471,99	1 693,83
Niv C				
éch 1	1 384,51	1 627,79	1 574,59	1 816,86
éch 2	1 481,65	1 742,12	1 671,56	1 930,92
éch 3	1 578,62	1 856,29	1 768,54	2 045,14
Niv D				
éch 1	1 664,44	1 957,40	1 854,72	2 146,68

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
éch 2	1 761,59	2 071,57	1 951,51	2 261,07
Niveau AM				
éch 1	1 993,26	2 345,03	2 183,39	2 534,94
éch 2	2 122,33	2 497,42	2 312,95	2 686,82
Cadres				
éch 1	2 122,33	2 497,42		
éch 2	2 354,16	2 769,64		
éch 3	2 839,04	3 340,13		
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie				

L'avenant n° 33 porte revalorisation de 1 % de l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} Janvier 2010 et 0,5 % à compter du 1^{er} Juillet 2010.

	Autres salariés			
	SBMH (sans ancienneté) (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niv A	1 359,68	1 386,88	1 414,07	1 441,26
Niv B	1 359,68	1 386,88	1 414,07	1 441,26
Niv C				
éch. 1	1 384,51	1 412,20	1 439,89	1 467,58
éch. 2	1 481,65	1 511,28	1 540,92	1 570,55
éch. 3	1 578,62	1 610,19	1 641,76	1 673,34
Niv D				
éch. 1	1 664,44	1 697,73	1 731,02	1 764,31
éch. 2	1 761,59	1 796,82	1 832,06	1 867,29
Niveau AM				
éch. 1	1 993,26	2 033,12	2 072,99	2 112,85
éch. 2	2 122,33	2 164,78	2 207,23	2 249,67
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié				

	Autres salariés		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	RMG après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A	1 468,46	1 495,65	(2)
Niv B	1 468,46	1 495,65	1 500,38
Niv C			
éch. 1	1 495,27	1 522,96	1 627,79
éch. 2	1 600,18	1 629,81	1 742,12
éch. 3	1 704,91	1 736,48	1 856,29
Niv D			
éch. 1	1 797,59	1 830,88	1 957,40
éch. 2	1 902,52	1 937,75	2 071,57
Niveau AM			
éch. 1	2 152,72	2 192,58	2 345,03
éch. 2	2 292,12	2 334,57	2 497,42
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié			

Salaires bruts mensuels (filière exploitation portuaire)

	Dockers carte «G»			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niv A				
Niv B	1 471,99	1 501,43	1 530,87	1 560,31
Niv C				
éch. 1	1 574,59	1 606,08	1 637,57	1 669,07
éch. 2	1 671,56	1 704,99	1 738,42	1 771,85
éch. 3	1 768,54	1 803,91	1 839,28	1 874,65
Niv D				
éch. 1	1 854,72	1 891,82	1 928,91	1 966,01
éch. 2	1 951,51	1 990,54	2 029,57	2 068,60
Niveau AM				
éch. 1	2 183,39	2 227,06	2 270,72	2 314,39
éch. 2	2 312,95	2 359,21	2 405,47	2 451,73
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010				

	Dockers carte «G»		
	SBMH après 12 ans d'ancien- neté	SBMH après 15 ans d'ancien- neté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A			
Niv B	1 589,75	1 619,19	1 693,83
Niv C			
éch. 1	1 700,56	1 732,05	1 816,86
éch. 2	1 805,28	1 838,72	1 930,92
éch. 3	1 910,02	1 945,39	2 045,14
Niv D			
éch. 1	2 003,10	2 040,20	2 146,68
éch. 2	2 107,63	2 146,66	2 261,07
Niveau AM			
éch. 1	2 358,06	2 401,73	2 534,94
éch. 2	2 497,99	2 544,25	2 686,82
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010			

Salaires bruts mensuels - Cadres

	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancien- té	SBMH après 6 ans d'ancien- té	SBMH après 9 ans d'ancien- té
Cadres				
éch. 1	2 122,33	2 164,78	2 207,23	2 249,67
éch. 2	2 354,16	2 401,24	2 448,32	2 495,41
éch. 3	2 839,04	2 895,82	2 952,60	3 009,38
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010				

	SBMH après 12 ans d'ancien- neté	SBMH après 15 ans d'ancien- neté	RMG (1)
Cadres			
éch. 1	2 292,12	2 334,57	2 497,42
éch. 2	2 542,49	2 589,57	2 769,64
éch. 3	3 066,16	3 122,94	3 340,13
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Janvier 2010			

Applicables à compter du 1^{er} Juillet 2010

Salaires bruts mensuels - (toutes filières)

	Autres salariés		Dockers carte «G»	
	SBMH (en euros)	RMG (en euros)	SBMH (en euros)	RMG (en euros)
Non-cadres				
Niv A	1 366,48	1 366,48		
Niv B	1 366,48	1 507,88	1 479,35	1 702,30
Niv C				
éch. 1	1 391,43	1 635,93	1 582,46	1 825,94
éch. 2	1 489,06	1 750,83	1 679,92	1 940,57
éch. 3	1 586,51	1 865,57	1 777,38	2 055,37
Niv D				
éch. 1	1 672,76	1 967,19	1 863,99	2 157,41
éch. 2	1 770,40	2 081,93	1 961,27	2 272,38
Niveau AM				
éch. 1	2 003,23	2 356,76	2 194,31	2 547,61
éch. 2	2 132,94	2 509,91	2 324,51	2 700,25
Cadres				
éch. 1	2 132,94	2 509,91		
éch. 2	2 365,93	2 783,49		
éch. 3	2 853,24	3 356,83		
SBMH = Salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie				

L'avenant n° 33 porte revalorisation de 1 % de l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} Janvier 2010 et de 0,5 % à compter du 1^{er} Juillet 2010.

	Autres salariés			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancien- té	SBMH après 6 ans d'ancien- té	SBMH après 9 ans d'ancien- té
Non-cadres				
Niv A	1 366,48	1 393,81	1 421,14	1 448,47
Niv B	1 366,48	1 393,81	1 421,14	1 448,47
Niv C				
éch. 1	1 391,43	1 419,26	1 447,09	1 474,92
éch. 2	1 489,06	1 518,84	1 548,62	1 578,40
éch. 3	1 586,51	1 618,24	1 649,97	1 681,70
Niv D				
éch. 1	1 672,76	1 706,22	1 739,67	1 773,13
éch. 2	1 770,40	1 805,81	1 841,21	1 876,62

	Autres salariés			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Niveau AM				
éch. 1	2 003,23	2 043,29	2 083,36	2 123,42
éch. 2	2 132,94	2 175,60	2 218,26	2 260,92
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (3) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010 (4) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié				

	Autres salariés		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A	1 475,80	1 503,13	(2)
Niv B	1 475,80	1 503,13	1 507,88
Niv C			
éch. 1	1 502,75	1 530,58	1 635,93
éch. 2	1 608,18	1 637,96	1 750,83
éch. 3	1 713,43	1 745,16	1 865,57
Niv D			
éch. 1	1 806,58	1 840,04	1 967,19
éch. 2	1 912,03	1 947,44	2 081,93
Niveau AM			
éch. 1	2 163,48	2 203,55	2 356,76
éch. 2	2 303,58	2 346,24	2 509,91
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (3) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010 (4) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié			

Salaires bruts mensuels (filère exploitation portuaire)

	Dockers carte «G»			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Non-cadres				
Niv A				
Niv B	1 479,35	1 508,94	1 538,52	1 568,11
Niv C				
éch. 1	1 582,46	1 614,11	1 645,76	1 677,41

	Dockers carte «G»			
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
éch. 2	1 679,92	1 713,52	1 747,11	1 780,71
éch. 3	1 777,38	1 812,92	1 848,48	1 884,03
Niv D				
éch. 1	1 863,99	1 901,27	1 938,55	1 975,83
éch. 2	1 961,27	2 000,49	2 039,72	2 078,94
Niveau AM				
éch. 1	2 194,31	2 238,19	2 282,08	2 325,97
éch. 2	2 324,51	2 371,01	2 417,50	2 463,99
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (2) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010				

	Dockers carte «G»		
	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres			
Niv A			
Niv B	1 597,70	1 627,28	1 702,30
Niv C			
éch. 1	1 709,06	1 740,71	1 825,94
éch. 2	1 814,31	1 847,91	1 940,57
éch. 3	1 919,57	1 955,12	2 055,37
Niv D			
éch. 1	2 013,11	2 050,39	2 157,41
éch. 2	2 118,17	2 157,39	2 272,38
Niveau AM			
éch. 1	2 369,85	2 413,74	2 547,61
éch. 2	2 510,48	2 556,97	2 700,25
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (2) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010			

Salaires bruts mensuels - Cadres

	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
Cadres				
éch. 1	2 132,94	2 175,60	2 218,26	2 260,92

	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté
éch. 2	2 365,93	2 413,25	2 460,57	2 507,89
éch. 3	2 853,24	2 910,30	2 967,36	3 024,43
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010				

	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Cadres			
éch. 1	2 303,58	2 346,24	2 509,91
éch. 2	2 555,21	2 602,52	2 783,49
éch. 3	3 081,49	3 138,56	3 356,83
SBMH = salaire de base minimum hiérarchique RMG = Rémunération minimale garantie (1) SBMH et RMG applicables au 1 ^{er} Juillet 2010			

Dispositions sociales pour les salariés des futurs grands ports maritimes

Accord du 30 octobre 2008

[Non étendu, rendu obligatoire par décret no 2008-1240 du 28 novembre 2008, JO 30 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIM ;

Union des ports de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSIICP ;

CNTPA ;

FNPD CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

La loi du 4 juillet 2008 met en place un commandement unique pour les activités de manutention sur les terminaux portuaires et comporte différentes dispositions sociales destinées à sécuriser l'avenir des salariés des futurs «grands ports maritimes», que leur contrat de travail se poursuive dans les entreprises de manutention, qu'ils demeurent salariés des ports ou qu'ils deviennent salariés de leurs filiales⁽¹⁾

¹ Ces filiales sont à majorité publique. Le GPM détient plus de 50 % du capital.

Lorsque les GPM, dans le cadre de leurs projets stratégiques, créent des filiales, ils en détiennent la majorité et s'obligent à en rechercher la pérennité par une contractualisation avec les entreprises et les opérateurs.

L'article 11 invite les partenaires sociaux à négocier et conclure avant le 1^{er} novembre 2008 un «accord cadre interbranches» permettant d'apporter des garanties larges en matière de poursuite des contrats de travail, d'accompagnement social de la loi et d'information des salariés.

En l'absence d'accord cadre, l'article 12 prévoit des dispositions de substitution permettant d'apporter une sécurité aux salariés en matière de transfert de leur contrat de travail ou lors de situations susceptibles de conduire à un

licenciement économique ultérieur.

En outre, l'article 13 prévoit, dans tous les cas, la mise en œuvre des dispositions de droit commun en matière d'adaptation des conventions collectives dans le cadre de la poursuite des contrats de travail.

Comme l'avait exposé le Ministre Dominique Bussereau lors de la table ronde du 21 février 2008, il conviendra, en se gardant d'une «approche généralisée, systématique et obligatoire», d'examiner «sans dogmatisme les mesures à mettre en œuvre, les modèles d'organisation les mieux adaptés, les évolutions économiques et sociales qui devront être mises en place pour décliner les principes de la réforme de façon réaliste, veiller à ne pas générer de position dominante et monopolistique et ainsi améliorer la performance des terminaux portuaires. Un terminal à conteneurs n'est pas la même chose qu'un terminal accueillant des marchandises en vrac, il existe des problèmes de taille minimale à respecter pour assurer l'équilibre économique des terminaux. Les activités de maintenance nécessitent aussi un regard adapté».

Le présent accord cadre définit donc un éventail de dispositions («la boîte à outils» qui permet à chaque place portuaire de décliner la loi dans le cadre du projet stratégique de son Grand Port Maritime.

Parallèlement et dès l'annonce du projet de loi, le gouvernement s'est engagé à ce que, dans la mise en œuvre de la réforme et de la relance des ports :

- chaque salarié se voit garantir un emploi ;
- la réforme ne se fasse pas au détriment des salariés dans leurs évolutions professionnelles et leurs conditions de rémunération ;
- chaque grand port maritime puisse, dans la mise au point de son projet stratégique, prendre en compte les spécificités locales, avec les souplesses et marges de manœuvre nécessaires à l'application de la loi et l'affirmation de l'intérêt général.

Les dispositions du projet de loi destinées à sécuriser l'avenir des salariés ont été confortées par les amendements votés lors de l'examen du projet de loi par le Parlement.

Les dispositions destinées à sécuriser l'avenir des salariés sont complétées par la signature de l'accord cadre permis par l'article 11 de la loi. Le délai pendant lequel un salarié pourra demander sa réintégration au GPM en cas de situation susceptible de conduire à un licenciement économique est fixé à 14 ans. L'accord cadre institue une convention tripartite de détachement.

Par ailleurs, la loi a introduit par son article 14 un «nouveau dispositif conventionnel» qui invite, «pour prendre en compte les caractéristiques communes aux activités de manutention, d'exploitation d'outillage et de maintenance des outillages de quai», les partenaires sociaux à engager, «dès l'entrée en vigueur de la loi, une négociation dont l'objet est de définir le champ d'application d'une convention collective en vue de sa conclusion avant le 30 juin 2009».

Cette négociation sera engagée dans les meilleurs délais, les organisations patronales ayant proposé la constitution d'une commission mixte paritaire à cet effet. À cette occasion, la définition du champ d'application sera examinée sans a priori.

Cette négociation d'un «nouveau dispositif conventionnel» se distingue de celle de l'accord cadre objet du présent protocole, visé à l'article 11 de la loi, à finaliser au plus tard d'ici le 1^{er} novembre 2008. Cette négociation complètera d'ici un an le dispositif conventionnel et contractuel destiné à apporter aux salariés les garanties leur permettant de surmonter les difficultés du changement, sur les places portuaires et de participer pleinement au renouveau et à la relance des ports français.

Enfin, et à l'occasion de la négociation du présent accord, la question de la pénibilité des métiers portuaires a été à nouveau soulevée.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait invité, dans un délai de trois ans à compter de sa publication, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national «à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité».

Cette négociation interprofessionnelle n'ayant pas abouti, le gouvernement entend relancer la discussion entre partenaires sociaux comme l'a déclaré le Ministre Xavier Bertrand le 16 septembre 2008 devant le Conseil Supérieur de la Prévention des Risques professionnels : «La pénibilité : C'est une question sur laquelle il est crucial que nous avançons. Nous devons d'abord réduire les facteurs de pénibilité par des actions ciblées. Nous devons aussi réfléchir aux moyens de compenser la perte d'espérance de vie qui affecte les travailleurs qui en ont le plus souffert».

La négociation d'un dispositif adapté aux métiers portuaires, qui se distingue également de celle de l'accord cadre objet du présent protocole, interviendra en parallèle à la négociation prévue à l'article 14 de la loi.

Dans le respect du code du travail et des conventions collectives, l'accord cadre a notamment pour objectif :

- de traduire et concrétiser l'engagement du Gouvernement que personne ne sera laissé «sur le bord de la route».
- Puisque le plan de relance doit permettre de développer l'activité des ports et les emplois, le présent accord-cadre

souscrit à l'engagement que l'application de la loi n'engendrera aucun licenciement et ce pour l'ensemble des travailleurs portuaires : personnels de ports autonomes ou salariés de la manutention portuaire.

- tous les salariés concernés par la réforme quel que soit le scénario doivent se voir offrir un emploi pérenne afin d'éviter toute mesure de licenciement.

- d'offrir à chaque place portuaire la panoplie de moyens lui permettant, en élaborant son projet stratégique, de répondre efficacement à la relance des ports français.

Conformément à la loi, l'accord cadre couvre trois champs à caractère social :

1. Les modalités d'information et consultation des salariés.

Ce champ couvre les dispositions qui devront être mises en œuvre au sein de chaque port pour informer les salariés :

- sur la réforme et les résultats de la négociation collective ;
- sur le contenu du projet stratégique, aux étapes de son élaboration et adoption ;
- sur le processus d'élaboration des critères d'affectation des salariés dans les entreprises de manutention et les filiales du grand port maritime.

Il couvre également les dispositions qui seront prises pour recueillir les souhaits de tous les salariés et assurer un accompagnement individuel de tous ceux pour lesquels la loi aura des conséquences.

2. Les modalités d'accompagnement de la réforme.

Ce champ concerne les dispositions destinées aux salariés qui restent affectés sur des emplois du grand port maritime et dont les fonctions sont affectées par l'évolution des missions et du périmètre de compétence du port autonome devenu GPM.

Il définit les dispositions qui devront être prises par chaque grand port maritime pour permettre un reclassement en son sein et les garanties apportées aux salariés concernés.

Il définit également les modalités d'accompagnement social des salariés qui souhaiteraient profiter, sur la base du volontariat, d'opportunités de reclassement externe.

Les dispositions de cet accord cadre et en particulier leur impact financier devront être traduites dans les projets stratégiques des GPM. Chacun d'eux s'attachera, pour répondre en particulier aux préoccupations exprimées par les salariés, à bâtir une vision à moyen et long terme de l'avenir du GPM et de ses filiales au travers de projections économiques et financières, à 5 ans glissantes, évaluant ses possibilités de développement dans son marché pertinent.

3. Les modalités selon lesquelles les contrats de travail des salariés des ports se poursuivent par voie de détachement avec les opérateurs de terminaux.

Ce champ couvre les garanties sociales individuelles qui seront données aux salariés concernés, en application de l'accord cadre.

Ces garanties sont formalisées dans le cadre d'une convention tripartite type liant le nouvel employeur, le grand port maritime et le salarié (annexée au présent accord).

Ces garanties sont étendues, suivant des modalités identiques, aux salariés détachés, au sens de cette même convention, dans les filiales du grand port maritime qu'il s'agisse de filiales d'exploitation ou de filiales de maintenance créées dans le cadre du projet stratégique visé à l'article L. 103-1 de la loi.

I. Modalités d'information et consultation des salariés

I.1) Information des salariés

- Une information sera délivrée par le GPM aux salariés sur le contenu de la loi, de ses décrets d'application, sur l'accord cadre national et sa mise en œuvre locale ;

- Le GPM définira une procédure d'information des salariés, après concertation avec leurs représentants et les organisations syndicales représentatives pendant les différentes phases de mise en œuvre de la réforme : préparation puis adoption du projet stratégique, négociations des conventions de terminal, création de filiales, etc.

I.2) Consultation des salariés sur le projet stratégique avant sa présentation au Conseil de Surveillance

- La consultation des salariés du GPM, au travers de leurs instances représentatives, sur le projet stratégique, avant sa présentation au Conseil de Surveillance, sera précédée de concertations pendant les phases d'élaboration du lit projet.

- Les salariés des entreprises de manutention seront consultés sur le projet stratégique au travers de leurs représentants au conseil développement.

- Chaque entreprise de manutention consultera ses salariés en temps opportun, au travers de leurs instances représentatives, sur les conséquences de la mise en œuvre du projet stratégique pour elle.

- De plus, un bilan annuel sur la mise en œuvre du projet stratégique, établi par le GPM à l'intention de la place portuaire, sera présenté en particulier aux instances représentatives du personnel des diverses entreprises concernées: GPM et ses filiales, entreprises de manutention.

I.3) Modalités d'élaboration, en concertation avec les représentants du personnel et après négociation avec les organisations syndicales représentatives, des critères de maintien au sein du GPM ou de poursuite du contrat de travail chez un opérateur ou dans une filiale du GPM

- L'Annexe2 précise les dispositions cadre relatives à la négociation de l'accord local prévues à l'article 10 de la loi dans le respect des métiers et des qualifications.

I.4) Expression des souhaits des salariés et accompagnement individuel

- Les modalités d'information et de recueil des souhaits des salariés directement ou indirectement concernés par la réforme seront définies avec les représentants des personnels. Elles feront l'objet de procédures écrites.

- Cette information sera étendue à l'organisation du travail dans l'entreprise d'accueil.

- Les modalités retenues devront offrir aux salariés la possibilité de préciser ou de corriger leurs souhaits pour tenir compte de l'étalement dans le temps du processus de mise en œuvre du projet stratégique.

- À chacune des consultations susceptibles de le concerner, le salarié disposera d'un délai de 5 semaines pour exprimer ses souhaits.

- Les salariés feront l'objet d'un accompagnement individuel par les services des ressources humaines, le cas échéant appuyé par un cabinet extérieur, selon des modalités établies en concertation avec les représentants de personnels.

- L'agencement de ces dispositions dans le temps sera défini par chaque port, et suivra les étapes clés de la procédure prévue par la loi.

II. Accompagnement économique et social de la réforme

II.1) Évolutions de l'organisation du Grand Port Maritime

Dans le cadre de son projet stratégique, élaboré sous l'autorité du conseil de surveillance, qui tient compte de la situation spécifique à chaque place portuaire, le grand port maritime identifie les terminaux et le programme d'évolution de leur exploitation.

Le projet stratégique s'inscrit dans le respect des règles de la concurrence au regard de la notion d'abus de position dominante. Les ports veilleront à utiliser tous les outils dont ils disposent pour favoriser le développement d'une offre concurrentielle et prévenir les abus de situation monopolistique : recherche d'une offre concurrente au sein du port lorsque les volumes le permettent, exigences en matière de trafics ou d'investissements de développement, prise de participation appropriée chez les opérateurs avec les garanties nécessaires dans les statuts, pour veiller notamment à ce que l'attribution des conventions de terminal ne conduise pas à des situations préjudiciables à la concurrence.

Pour le secteur de la maintenance, le projet stratégique définira les orientations à mettre en œuvre, notamment par la création de filiales du grand port maritime, qui ont vocation à relever de la nouvelle convention collective prévue à l'article 14 de la loi.

«La loi offre tous les outils pour prendre en compte les situations particulières et faire dans chaque port du «cousu main». Elle prévoit des cas en nombre nécessairement limité dans lesquels les ports pourront poursuivre leurs activités d'exploitation d'outillage directement ou par le biais de filiales.»

- Sur cette base, chaque grand port maritime, reverra son organisation en s'obligeant notamment à :

- estimer le nombre d'agents susceptibles d'être détachés (au sens de la convention tripartite de détachement annexée au présent accord) auprès des opérateurs et des filiales

- analyser les conséquences directes et indirectes de la réforme pour le GPM en matière de ressources humaines et en particulier ses impacts financiers ;

- identifier celles de ses missions et tâches qui appellent en renforcement en ressources humaines ou a contrario celles qui pourraient être fragilisées à terme ;

- identifier, en nombre d'emplois et compétences requises, les postes susceptibles de se libérer ou d'être créés pendant la période de mise en œuvre de la réforme ;

- fixer la stratégie de ses filiales et leurs besoins en emplois et compétences, ainsi que les prestations qui pourraient être confiées au GPM.

- réunir les conditions de pérennité des filiales par une offre de service compétitive qui permette de développer une politique de contractualisation à long terme avec les entreprises portuaires ;

- rechercher et trouver de nouveaux marchés pour ses filiales, notamment de maintenance, permettant d'accroître

durablement l'emploi en leur sein ;

- *identifier des tâches relevant de ses missions de grand port maritime qui sont actuellement externalisées et qui pourraient être exécutées par le grand port maritime ou ses filiales.*

- *Chaque grand port maritime met en place des mécanismes d'affectation transparents et privilégiant l'écoute des souhaits de tous les salariés du port sur les postes de la nouvelle organisation dans l'objectif de garantir les reclassements internes. Une attention particulière est portée à ceux dont le poste disparaît ou est affecté du fait de la mise en œuvre de la réforme.*

- *Cette réorganisation interne et la mobilisation des salariés qu'elle implique sont parties intégrantes de la mise en œuvre du projet stratégique dont un chapitre devra traiter de la politique d'intéressement des salariés, en prenant en compte le développement du port et la croissance des trafics.*

II.2) Formation et accompagnement social

- *Les partenaires sociaux négocient et mettent en œuvre un accord paritaire local faisant notamment appel aux outils d'accompagnement économique et social figurant dans le présent accord.*

- *Chaque grand port maritime élabore et met en œuvre un dispositif social accompagnant sa nouvelle organisation et comprenant en particulier un plan de formation pour mettre en adéquation ses besoins et ses ressources ; le coût de ce dispositif et du plan de formation (hors droit individuel à la formation) est explicité dans le projet stratégique.*

- *La formation continue demeurant une priorité tant du GPM que de ses filiales et des entreprises de chaque place portuaire, les moyens matériels, humains et financiers seront préservés et mis à disposition de la place dans le cadre de partenariats renforcés et d'une mutualisation des moyens.*

- *Ce dispositif de formation sera assorti d'un accompagnement spécifique des salariés dont l'emploi ou les perspectives de carrière sont affectés par la mise en œuvre de la réforme : bilan de compétence, dispositifs de validation des acquis de l'expérience, rémunérations, nouvelles qualifications à prendre en compte dans les reclassements et les classifications...*

- *Si un salarié voit son emploi affecté par la mise en œuvre de la réforme avec une incidence négative sur sa rémunération, il bénéficiera d'une garantie de non perte de rémunération.*

- *Les dispositions suivantes, destinées à faciliter le reclassement externe des salariés qui ne souhaiteraient pas bénéficier des dispositions précitées, seront mises en œuvre :*

- *identification des secteurs d'activités situés sur le port, à sa périphérie ou relevant des collectivités locales environnantes pour lesquels existent des besoins en personnel qualifié correspondant au profil de compétence de salariés du grand port maritime et vers lesquels des reconversions volontaires pourraient faire l'objet d'un accompagnement spécifique.*

- *diffusion des avis de vacances d'emploi non pourvus en interne dans tous les autres ports français*

- *prise en charge de formations spécifiques en vue d'une reconversion;*

- *accompagnement et aide à la création ou reprise d'entreprise, pour autant que celle-ci ne soit pas concurrente du GPM, de ses filiales ou des opérateurs de terminaux ;*

- *octroi d'une indemnité de départ volontaire dont le montant est équivalent à l'indemnité de licenciement telle qu'elle résulte de l'application du code du travail, de la convention collective verte et de ses annexes, majorée au maximum de 6 mois de salaire mensuel.*

- *Le bénéfice de l'aide au départ volontaire sera ouvert dès l'adoption du projet stratégique par le conseil de surveillance selon des modalités d'éligibilité définies par ce projet.*

II.3) Cessation anticipée d'activité

- *Pour prendre en compte les conséquences de la réforme, des dispositifs transitoires de cessation anticipée d'activité (congé de fin de carrière...) peuvent être mis en place par les grands ports maritimes, dans des conditions négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.*

- *Peuvent bénéficier d'un tel dispositif :*

- *Les salariés affectés à l'outillage*

- *Les salariés des services administratifs dont une partie substantielle de l'activité est liée à l'outillage*

- *Les autres salariés dans la mesure où leur remplacement bénéficierait à un salarié des deux premières catégories*

- *Ces accords locaux sont portés à la connaissance de la commission paritaire nationale de suivi de l'accord-cadre.*

II.4) Prise en compte de la pénibilité de métiers portuaires

Des travaux d'analyse approfondis ont été engagés en commission mixte de l'UNIM en 2006 portant sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. Un document exhaustif a été établi de façon consensuelle sur les critères de pénibilité. Il est convenu d'élargir ces travaux aux personnels des GPM qui seront parties prenantes à la conclu-

sion du dispositif.

Sur cette base, l'UNIM et l'Union des Ports de France (UPF) conviennent d'engager dès la signature du présent accord, des négociations relatives à la définition des modalités de prise en compte des facteurs de pénibilité qui subsistent malgré les adaptations ou aménagements apportés à l'organisation du travail, ainsi qu'aux dispositions à mettre en œuvre pour les compenser.

Cette négociation se déroulera en parallèle des travaux conventionnels prévus à l'article 14 de la loi du 4 Juillet 2008, avec pour objectif de conclure un accord à la même échéance.

Un projet d'accord précisant les grandes lignes du dispositif et dont le cadre de négociation figure en annexe 3 du présent accord, sera établi dès la fin du premier trimestre 2009 aux fins de rechercher les financements nécessaires.

II.5) Garanties sociales

Conformément à l'article L. 101-6 de la loi du 4 juillet 2008, et afin de préserver les évolutions professionnelles et les conditions de rémunération des salariés, l'ensemble des dispositions sociales conventionnelles (de branche et locales) en vigueur dans chaque port autonome s'applique de plein droit au GPM qui lui est substitué, sans préjudice des évolutions ultérieures du cadre conventionnel applicable aux GPM.

L'unicité de contrôle des filiales et un cadre conventionnel commun sont des facteurs déterminants de la constitution d'une Unité économique et sociale (UES), et donc d'un corps électoral commun avec le GPM, au regard des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il sera mis en place au sein du GPM et de ses filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP :

- garantissant aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements ;
- permettant aux agents d'être toujours valablement représentés tout en favorisant le développement économique du GPM et de ses filiales, au regard notamment de la législation sur les Unités économiques et sociales.

Au sein du GPM, le mandat des élus syndicaux se poursuit dans tous les cas à l'échéance prévue et jusqu'à l'organisation de nouvelles élections professionnelles.

Pendant la période transitoire prévue à l'article 17 de la loi du 4 juillet 2008, la désignation des représentants au conseil de Surveillance devra respecter la représentativité syndicale constatée lors des dernières élections du Conseil d'Administration du Port Autonome.

III. Garanties sociales individuelles des salariés dont le contrat se poursuit chez un opérateur ou dans une filiale du GPM

Ce chapitre précise les dispositions à prendre pour que, conformément à l'engagement du gouvernement, la réforme préserve les évolutions professionnelles et les conditions de rémunération des dits salariés.

III.1) Garanties individuelles des salariés dont le contrat se poursuit chez un opérateur ou dans une filiale du GPM

- Il sera remis à chaque salarié concerné une convention tripartite individuelle de détachement liant le GPM, l'opérateur ou la filiale et le salarié et transposant le présent accord cadre national à sa situation particulière.
- Cette convention sera conforme à la convention type jointe en annexe qui reprend les garanties des articles suivants.

III.2) Nature et garantie de l'emploi

- La poursuite du contrat de travail dans une entreprise s'opère dès la date d'effet de la convention tripartite signée entre le salarié, le GPM et l'entreprise d'accueil, dans le respect de l'organisation du travail de cette dernière, notamment en ce qui concerne les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.
- Elle doit s'effectuer dans le respect des métiers exercés précédemment et d'une classification conforme à la qualification de l'agent et à l'emploi effectivement tenu.
- Ces dispositions ne doivent en aucun cas remettre en cause l'emploi des salariés sous contrat dans l'entreprise d'accueil, le groupement de main-d'œuvre et le BCMO ni les procédures de recrutement y afférentes.

III.3) Garantie de rémunération

- La poursuite du contrat de travail ne saurait entraîner de perte de rémunération.
- Cette condition est vérifiée à la signature de chaque convention tripartite individuelle.
- La période de référence prise en compte pour vérifier cette condition est celle des 12 derniers mois de pleine activité au coefficient en vigueur au moment du détachement.

- Cette garantie de rémunération porte sur la rémunération brute salariale et prend en compte la contribution éventuelle des employeurs aux charges des régimes mutualistes de complémentaire santé et de régimes de prévoyance ainsi que la contribution patronale aux œuvres sociales.

III.4) Ancienneté

- L'ancienneté acquise au moment du départ du grand port maritime sera prise en compte par l'entreprise d'accueil.
- Le salarié bénéficie de tous les avantages liés à cette ancienneté dans l'entreprise d'accueil.
- En cas de retour dans le GPM, le salarié cumule l'ancienneté acquise à son départ du GPM et celle acquise dans l'entreprise d'accueil.

III.5) Droits acquis

•en matière de congés payés, de RTT, de CET, Repos Compensateurs

- Le bénéfice des droits acquis à congés payés légaux ou supplémentaires, RTT, CET, Repos Compensateurs non utilisés à la date du détachement sera maintenu.
- L'apurement par le GPM de tout ou partie de ses RTT et de son CET à la date de son détachement sera accordé au salarié qui en fait la demande.

•au titre du droit individuel à la formation

- Les droits acquis au titre du DIF seront transférés dans l'entreprise d'accueil.

•en matière de retraite supplémentaire

- Le salarié conserve le bénéfice de l'intégralité des droits à pension acquis au titre de ses cotisations à la Caisse de Retraite des Personnels des Chambres de Commerce Maritimes et des Ports Autonomes (CRPCCMPA) jusqu'à la date du détachement :

- bénéfice d'une rente viagère différée calculée suivant les modalités définies par les accords paritaires des 9 novembre 2007 et 1^{er} avril 2008 pour la période de cotisation antérieure au 31 décembre 2008, la couverture des engagements étant à charge du grand port maritime ;
- droits acquis au titre du nouveau régime à cotisation définie pour la période du 1^{er} janvier 2009 à la date du détachement.

- En cas d'absence de couverture de régime supplémentaire au sein de l'entreprise d'accueil et jusqu'à la mise en place d'une couverture équivalente le salarié continuera à bénéficier du régime à cotisation définie mis en place dans les GPM à compter du 1^{er} Janvier 2009.

- Des dispositions similaires à celle du présent article, y compris en terme de durée, seront mises en œuvre par accord local dans les GPM où existe un régime de retraite supplémentaire au bénéfice des salariés qui ne relèvent pas de la CRPCCMPA. Les salariés bénéficieront ainsi a minima dans l'entreprise d'accueil des systèmes de retraite supplémentaires mis en place dans les GPM, là où ils existent.

•en matière de mutuelle et de prévoyance

- Les salariés détachés bénéficient de prestations au moins équivalentes à celles qu'ils avaient dans le GPM à cotisations identiques.

•en matière d'œuvres sociales

- Des négociations locales s'ouvriront sur chaque place portuaire pour prendre en compte les effets des détachements.

•en matière de médaille d'honneur du Travail

- Si l'entreprise d'accueil ne verse pas de gratification équivalente pour l'attribution de la médaille d'honneur du Travail, le salarié bénéficiera, à la date de son détachement, d'une part de la prime conventionnelle pour 25 ans de services dans l'établissement, au prorata de sa durée effective de service.

III.6) Droit de retour

- Sur demande motivée adressée à son nouvel employeur, chaque salarié détaché au sens de la convention tripartite peut, dans les trois premières années de son détachement, demander sa réintégration au GPM pour :

- difficulté d'adaptation du salarié dans sa nouvelle entreprise ;
- problème physique ou psychologique.

- Si cette demande recueille l'accord du nouvel employeur et du président du directoire du GPM, le salarié sera reclassé à la diligence du GPM dans un délai qui ne pourra pas excéder 3 mois.

- En cas de désaccord d'une des parties, cette demande sera soumise sous quinzaine à la Commission paritaire locale de suivi de l'accord. Celle-ci aura un mois pour statuer.

- Un reclassement adapté au sein du GPM ou d'une de ses filiales devra être proposé au salarié bénéficiant du

droit de retour. L'établissement s'engage à lui assurer les formations nécessaires.

III.7) Vacances d'emploi

- Chaque GPM définit en concertation avec les représentants de salariés et gère une procédure d'information de l'ensemble de ses salariés, présents à la promulgation de la loi et ayant alors les compétences requises, sur les avis de vacance externes d'emplois au sein des filiales et des entreprises de manutention correspondant à leur qualification initiale.

- Une priorité pourra être donnée aux salariés des GPM visés à l'alinéa précédent qui n'ont pu bénéficier de ces emplois dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 10

III.8) Garantie en cas de licenciement économique

- En cas de suppression de son emploi consécutive à des motifs de nature à conduire à un licenciement économique et en l'absence de reprise de l'activité par une autre entreprise, dans la limite de quatorze années suivant le détachement, le salarié sera réintégré à sa demande au sein du grand port maritime. L'employeur verse au grand port maritime une somme d'un montant égal à l'indemnité qui aurait été versée au salarié en cas de licenciement pour motif économique ;

- Un reclassement adapté sera proposé au salarié au sein du grand port maritime ou d'une de ses filiales. L'établissement s'engage à lui assurer les formations éventuellement nécessaires pour faciliter ce reclassement.

III.9) Départ en retraite anticipé des travailleurs de l'amiante

- Garantie d'une homogénéité de traitement entre les salariés du grand port maritime et ceux qui sont «détachés» vers les entreprises de manutention ou les filiales :

- l'âge à partir duquel un salarié peut faire valoir ses droits à départ anticipé dépend du nombre d'année de présomption d'exposition à l'amiante de l'intéressé du fait de ses activités professionnelles au sein du port autonome ou dans d'autres entreprises ;

- Les périodes et activités concernées ont été fixées par arrêté ministériel.

- Dans les ports où une présomption d'exposition a été reconnue au titre des opérations de déchargement d'amiante, la période retenue est la même pour les salariés des ports autonomes et ceux des entreprises de manutention.

- Les salariés dont le contrat de travail se poursuit dans une autre entreprise ou dans une filiale du GPM conservent le bénéfice d'une Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante au titre des activités exercées au sein des Ports Autonomes, dans le cadre de la législation en vigueur ainsi que les avantages sociaux nés avec l'ouverture de ce droit.

- À ce titre, le GPM versera à l'entreprise dans laquelle l'agent aura été «détaché», au moment de son départ en préretraite, le montant des indemnités et/ou la charge des garanties ou avantages sociaux auxquelles aurait pu prétendre l'intéressé s'il était demeuré au sein du GPM en application des accords locaux conclus dans cet établissement et des modalités de calcul de l'allocation fixées par la CNAM.

- Sauf dispositions spécifiques de ces accords locaux, la base salariale de référence est estimée au jour du transfert du salarié, en cumulant les salaires mensuels bruts versés par le GPM au cours des 12 derniers mois de pleine activité du bénéficiaire au sein de l'établissement et compte tenu de la date possible de départ en CAATA²

² Cessation anticipée d'activité des travailleurs au titre de l'amiante.

. La base des salaires bruts visée ci-dessus est revalorisée annuellement suivant les taux retenus lors de la négociation annuelle sur l'indexation des salaires UPF. La différence positive éventuelle sera à la charge de l'entreprise bénéficiaire du détachement. Une règle identique sera appliquée concernant la contribution «amiante» versée à l'URSSAF à la charge de l'employeur.

III.10) Cas particulier des salariés frappés d'inaptitude

- Le salarié déclaré inapte à son poste de travail se verra proposer par l'entreprise d'accueil un autre emploi approprié à ses capacités dans les conditions prévues par le code du travail.

- Dans le cas où l'entreprise serait dans l'incapacité de lui proposer un reclassement sur un poste de travail adapté, la recherche d'un emploi approprié sera étendue au GPM et à ses filiales.

- À défaut de solution de reclassement au sein du GPM ou de ses filiales, la recherche sera étendue à la place portuaire

- Dans le cas où aucun reclassement sur un poste approprié ne pourra être proposé, le GPM en informera le salarié et l'entreprise à laquelle il appartiendra de mettre en œuvre les dispositions prévues par le code du travail.

III.11) Continuité et pérennité des engagements souscrits au titre du présent accord-cadre et de la convention tripartite individuelle de détachement

- La continuité et la pérennité des engagements souscrits au titre du présent accord-cadre sera garantie quelles que

soient les évolutions ultérieures de l'entreprise dans laquelle le salarié est «détaché» : reprise de l'activité faisant suite à une cessation d'activité de l'employeur signataire de la convention tripartite, cession de l'entreprise, fusion - absorption, changement de sa situation juridique...

- L'entreprise se substituant à l'employeur initial sera tenue de respecter les engagements souscrits au titre du présent accord-cadre et de la convention tripartite individuelle de détachement.

- Le présent accord-cadre s'impose, au même titre que l'enregistrement à la caisse de compensation des congés payés du port, l'application des dispositions conventionnelles de branche et des accords collectifs de place portuaire ainsi que le respect du livre V du code des ports maritimes, à l'ensemble des opérateurs au sens de la loi du 4 Juillet 2008, qu'ils soient présents ou non sur la place portuaire à la signature de l'accord.

IV. Mise en œuvre et suivi de l'accord cadre

IV.1) Suivi au plan national

- Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord cadre est instituée entre les signataires du présent accord cadre.

- Cette commission est composée paritairement de :

- Trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires

- Un nombre égal de représentants des employeurs (UPF, UNIM)

- Son président, nommé par le ministre en charge des ports, a un rôle de médiateur.

IV.2) Suivi au plan local

- Une commission paritaire locale est instituée à l'initiative du grand port maritime pour assurer le suivi de la mise en œuvre de cet accord cadre et des conventions tripartites ;

- Elle est composée de représentants des employeurs (GPM, filiales, opérateurs) et des organisations syndicales du GPM, de ses filiales, des entreprises de manutention et des opérateurs répartis comme suit :

- un représentant désigné parmi les salariés du GPM et de ses filiales mandaté par chacune des organisations syndicales représentatives en leur sein et signataires du présent accord cadre ;

- un représentant désigné parmi les salariés des entreprises de manutention et des opérateurs mandaté par chacune des organisations syndicales représentatives en leur sein et signataires du présent accord cadre ;

- 3 représentants des salariés élus du GPM et de ses filiales dont un représentant des cadres ;

- 3 représentants des salariés élus des opérateurs et des entreprises de manutention ;

- un nombre égal de représentants des employeurs, dont la moitié pour le GPM et le reste pour les entreprises de manutention.

- La commission locale est instituée à compter de la mise en place effective des opérateurs et des filiales et pour une durée de 12 ans.

- Elle est présidée par le président du directoire du GPM ou son représentant ;

- Pendant les trois premières années suivant l'adoption du projet stratégique, elle se réunit au moins une fois par semestre ;

- Elle peut être réunie à tout moment sur demande motivée d'une des parties

IV.3) Mise en œuvre du présent accord cadre

- Outre les dispositions prévues à l'article 10 de la loi du 4 juillet 2008 relatives à l'établissement des critères de maintien au GPM ou de poursuite du contrat de travail chez un opérateur ou dans une filiale du GPM, des accords locaux pourront compléter, le cas échéant, le présent accord cadre et ses annexes.

IV.4) Durée de l'accord cadre

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

V. Annexes

Annexe 1 - Modèle type de la convention tripartite individuelle de détachement

Entre les soussignés :

le GPM de... représenté par... ci-après «le GPM»

l'entreprise... représentée par... ci-après «l'Entreprise»

Monsieur (Madame)... ci-après «le Salarié», exerçant sur le port de... un emploi de**** et classé au coefficient... de la grille de classement de la Convention collective «verte» des personnels des Ports Autonomes et des Chambres de Commerce et d'Industrie maritimes.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Le contrat de travail liant le Salarié au GPM se poursuit dans l'Entreprise à compter du aa/bb/cccc en application de la décision du Président du Directoire du GPM en date du..., prise conformément à l'article 10 de la loi du 4 juillet 2008.

La présente convention tripartite précise les modalités de poursuite du contrat de travail du Salarié avec l'Entreprise et les obligations contractuelles que conserve le GPM à l'égard du Salarié.

Article 2

*Le Salarié est affecté au sein de l'Entreprise sur un emploi de*****

Le lieu de travail du Salarié est...

Son classement dans la Convention collective... [Convention collective de l'Entreprise] est...

Son ancienneté est celle acquise au sein du GPM à la date du aa/bb/cccc soit... ans et... mois.

Le salaire mensuel de base, ancienneté comprise, est de... €.

En application de l'article III.3 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008, le Salarié bénéficie d'une garantie annuelle de rémunération d'un montant brut de..., établi comme suit : ...

En application de la Convention collective... [Convention collective de l'Entreprise], des accords de place du port de... et des accords collectifs de l'Entreprise en vigueur au aa/bb/cccc, la rémunération annuelle du Salarié, pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, ne pourra pas être inférieure à... €.

À titre indicatif, cette rémunération annuelle minimale est calculée comme suit :

- salaire de base y compris ancienneté...*
- primes...*
- gratifications...*
-*

Article 3

Indemnité compensatrice [le cas échéant]

Dans l'hypothèse où la rémunération annuelle brute du Salarié telle qu'elle résulte de l'application des règles légales et conventionnelles serait inférieure à la garantie annuelle de rémunération mentionnée à l'article 2, une indemnité compensatrice lui sera versée.

Celle-ci fera l'objet d'une avance mensuelle et d'une régularisation en fin d'année.

Article 4

Droits acquis au titre des congés payés

Les droits acquis par le Salarié au titre des congés payés sont de... jours à la date du aa/bb/cccc.

Ces droits sont maintenus dans l'Entreprise.

En application des règles de l'Entreprise, ces congés devront être soldés avant le....

Article 5

Droits acquis au titre des RTT, du CET et des repos compensateurs

Les droits acquis par le Salarié au titre des RTT, CET et repos compensateurs sont les suivants à la date du aa/bb/cccc :

- RTT : ...*
- CET (le cas échéant) : ...*
- Repos compensateurs : ...*

Ces droits sont maintenus dans l'Entreprise.

Article 6

Droits acquis au titre du droit individuel à la formation

Les droits acquis par le Salarié au titre du DIF sont de... heures à la date du aa/bb/cccc.

Ils sont maintenus dans l'Entreprise.

Article 7

Droits acquis en terme de retraite supplémentaire [salarié non cadre]

En application du règlement de retraite de la CRPCCMPA, le Salarié conserve le bénéfice des droits à retraite qu'il a acquis au titre de ce régime de retraite supplémentaire à la date du aa/bb/cccc.

Une fiche récapitulative de ces droits est jointe en annexe.

Article 8

Retraite supplémentaire [salarié non cadre]

Le Salarié bénéficie du régime de retraite supplémentaire de la CRPCCMPA. La cotisation patronale à ce régime soit 2,13 % du salaire brut est prise en charge par le GPM et l'Entreprise.

Conformément à l'article III.5 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sein de l'Entreprise.

Article 8 [alternatif]

Retraite supplémentaire [salarié cadre]

Le salarié bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres institué par accord en date du... La cotisation patronale à ce régime soit... est prise en charge par le GPM et l'Entreprise.

Conformément à l'article III.5 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sein de l'Entreprise.

Article 9

Droit de retour

Le Salarié bénéficie jusqu'au... [aa/bb/cccc + 3 ans] d'un droit individuel de retour au sein du GPM.

Les conditions et modalités d'exercice de ce droit de retour sont conformes à l'article III.6 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008.

Article 10

Cessation d'activité ou modification de situation juridique de l'Entreprise

En cas de cessation d'activité ou de modification de la situation juridique de l'Entreprise, la présente convention se poursuit avec l'opérateur qui reprend l'activité.

Article 11

Garantie en cas de licenciement économique

En cas de suppression de son emploi consécutive à des motifs économiques de nature à conduire au licenciement économique du Salarié et en l'absence de reprise de l'activité par une autre entreprise intervenant avant le [aa/bb/cccc + 14 ans], le Salarié sera réintégré à sa demande au sein du GPM.

Les modalités de mise en œuvre de cette garantie sont conformes à l'article III.8 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008.

Article 12

Cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante [salariés concernés]

Le Salarié peut bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de... années/mois/jours au titre de la présomption de son exposition à l'amiante.

Il bénéficiera des indemnités et garanties ou avantages sociaux auxquels il aurait pu prétendre s'il était demeuré au sein du GPM en application des accords locaux conclus dans cet établissement et des modalités de calcul de l'allocation fixée par la CNAM.

Le montage du dossier de demande de cessation anticipée d'activité sera réalisé à l'initiative du Salarié par l'Entreprise qui se rapprochera si nécessaire du GPM.

Les modalités de mise en œuvre de cette clause et la contribution financière apportée par le GPM sont définies dans l'article III.9 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008.

Article 13

Autres dispositions

D'une manière plus générale, le Salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008 auxquelles il serait éligible du fait de l'évolution de sa situation personnelle et qui ne seraient pas reprises dans cette convention tripartite.

Article 14
Procédure amiable en cas de litige

En cas de litige concernant l'application de la présente convention, le Salarié pourra saisir la Commission paritaire locale instituée par l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008.

Fait à...

Le...

En trois exemplaires.

Le GPM

Le Salarié

L'Entreprise

Annexe 2 - Liste indicative des critères de classement des salariés

Les salariés seront classés en fonction des critères suivants qui seront précisés, ou, les cas échéant, complétés dans les accords locaux et qui feront l'objet d'une pondération.

Critères	Critère dont le respect est impératif	Critères favorables à la poursuite du contrat chez un opérateur donné ou dans une filiale donnée	Critères favorables au maintien dans le GPM
<i>Le salarié dispose des qualifications et savoir faire requis pour le poste</i>	<i>X</i>		
<i>Souhaits exprimés par le salarié</i>			
<i>Le salarié a une expérience spécifique des outillages concernés ou du terminal concerné</i>		<i>X</i>	
<i>Le salarié peut bénéficier à brève échéance d'un départ en retraite ou en pré-retraite</i>			<i>X</i>
<i>Le salarié est frappé d'inaptitudes physiques susceptibles de limiter sa mobilité géographique et fonctionnelle</i>			<i>X</i>

Annexe 3 - Prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires : Cadre général de la négociation

Liminaire

L'activité portuaire est confrontée à la problématique de la pénibilité du travail.

Les critères permettant d'attester de ce caractère pénible ont déjà fait l'objet pour la manutention d'une identification précise au travers de trois catégories de facteurs qui peuvent en outre se cumuler (conditions et rythmes de travail spécifiques, environnements agressifs, contraintes physiques et psychiques).

Des mesures d'adaptation en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CHSCT et CPHS pour remédier à la pénibilité ou en limiter les effets à chaque fois que cela est possible.

Au-delà de ces mesures concrètes déjà effectives, le but de la présente négociation a pour principal objectif de bâtir, dans le respect des équilibres économiques, un dispositif d'anticipation sur l'âge légal de départ à la retraite pour compléter ces mesures.

À ce effet, le champ de cette négociation portera successivement sur deux volets,

Volet social

1 - Validation des critères de pénibilité :

- Conditions et rythmes de travail spécifiques*
- Environnements agressifs*
- Contraintes physiques et psychiques*

2 - Complément d'analyse sur les conséquences

Effets induits de la pénibilité, notamment sur la maladie, accidents du Travail, espérance de vie, etc...

3 - Conditions d'ouverture des droits au dispositif de départ :

Définition des critères retenus, temps d'exposition à un travail identifié comme pénible. etc...

4 - Définition des modalités d'anticipation sur l'âge légal :

Modalités de calcul de la durée d'anticipation en fonction du temps d'exposition retenu passé sur un travail pénible.

Volet économique

Les partenaires sociaux définiront les principaux paramètres économiques du dispositif (modalités d'indemnisation, allocation servie, mobilisation des ressources...) et veilleront à préserver un équilibre financier durable de l'ensemble du dispositif.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES DE L'ANCIENNE CONVENTION «PORTS AUTONOMES MARITIMES»

Salaires

Accord du 5 avril 2007

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPACCIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCD CGT ;

FGTE CFDT Ports et Docks.

Article 1

Les taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste d'agent titulaire, sont fixés comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2007 :

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :

$(4,108 \times C/100) + 0,59$

Article 2

L'UPACCIM et les organisations syndicales représentatives conviennent de se revoir à l'issue des négociations concernant l'évolution du régime de retraite de la CRP et au plus tard en septembre 2007 pour examiner les conséquences de cet accord sur la rémunération nette des salariés concernés.

Article 3

Les parties s'entendent sur la nécessité d'étendre la convention collective nationale ce qui impose de l'aménager et de la compléter. La volonté des parties est de conclure avant la fin de l'année 2007, ce qui impose de conduire les négociations à un rythme soutenu, notamment en ce qui concerne le champ d'application et les classifications. Une première réunion destinée à fixer le calendrier et la méthode de travail se tiendra avant la fin du mois d'avril 2007.

Accord du 15 janvier 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPACCIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FSIICP ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT.

Les taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste d'agent titulaire, sont fixés comme suit :

À compter :

- du 1^{er} janvier 2008 :

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :

$(4,190 \times C/100) + 0,602$

- du 1^{er} juillet 2008 :

$(4,211 \times C/100) + 0,605$

Accord du 18 février 2009

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FSIIP ;

CGT ;

FO ;

CFDT.

Article 1

Le taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste d'agent titulaire, est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2009 :

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :

$(4,274 \times C/100) + 0,614$

Article 2

L'UPF et les organisations syndicales représentatives conviennent de se revoir début septembre pour faire le point sur l'évolution de l'inflation.

Accord du 28 mai 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FSIICP.

Article unique

Le taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste d'agent titulaire, est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2010 :

Pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :

$(4,338 \times C/100) + 0,623$

