

Manutention portuaire de la Guadeloupe

IDCC 1923

Convention collective départementale du 31 juillet 1995

[Étendue par arrêté du 16 avril 1999, JO 28 avril 1999]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des entreprises de la manutention (UEM)
(anciennement Syndicat des entrepreneurs de manutention portuaire).

Syndicat(s) de salarié(s) :

MASU;
CGTG.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er Champ d'application

Les dispositions de la « Convention collective Guadeloupe de la manutention portuaire » s'appliquent aux entreprises relevant par leur activité principale de la manutention portuaire telle que définie par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 répertoriée au n° NAF 63. 1A et intervenant dans la circonscription du Port autonome de la Guadeloupe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements visés à l'article 1, et appartenant aux catégories ci-après définies :

- Ingénieurs et cadres;
- Agents de maîtrise;
- Employés;
- Ouvriers dockers mensualisés

Les dockers 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, compte tenu des postes à pourvoir et des aptitudes qu'ils requièrent, l'employeur s'engage à recruter les ouvriers dockers mensualisés par priorité et dans l'ordre suivant :

- 1 - parmi les ouvriers dockers prioritaires intermittents titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1994;
- 2 - parmi les ouvriers dockers occasionnels titulaires de la carte au 1^{er} janvier 1994
- 3 - parmi les « sans cartes réguliers ».

Au cas où les ouvriers dockers de ces catégories refusent une mensualisation relevant d'un emploi permanent ne contrevenant pas aux dispositions de la présente convention, tout autre personnel possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir, pourra être engagé.

Lorsqu'un ouvrier docker professionnel ou occasionnel passe dans la catégorie des dockers mensualisés, 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.

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

Article 3 Classification

(Annexe 1)

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

La classification des emplois comporte des niveaux et pour certains, à l'intérieur de ceux-ci, des échelons, cette classification est présentée en annexe 1.

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 % de son temps sur une période de trois mois consécutifs, le troisième trimestre civil étant neutralisé.

La polyvalence est possible dans les cas suivants, sous réserve que les salariés effectuant ces travaux soient titulaires des attestations et permis nécessaires.

A - D'un niveau donné au niveau immédiatement supérieur ou au niveau immédiatement inférieur.

B - Entre les filières. Toutefois, pour les travaux réservés 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 prioritaires ou occasionnels mensualisés disposant des aptitudes, attestations et permis 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 réservés.

Lorsqu'un docker mensualisé 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.

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

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'une expérience professionnelle équivalente.

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 nationale	Niveaux de formation éducation (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 (exemples : 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)

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.

Les salariés ne justifiant pas d'un des diplômes visés doivent donc être classés d'après les fonctions effectivement tenues.

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.

Toutefois, pour les ouvriers dockers prioritaires ou occasionnels titulaires de la carte au 1^{er} janvier 1995, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de prise en charge par la Caisse de compensation des congés payés de la Guadeloupe.

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

- indemnisation de la maladie.
- salaires.
- licenciements.
- congés payés.
- retraite.

sont examinées dans les articles relatifs à ces thèmes.

Article 5 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 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures. (NDLR : Se reporter également à l'article 3 de l'avenant du 30 décembre 1997 ayant réduit la durée du travail à 35h/semaine). 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 instituées par la loi ou par les conventions et accords collectifs en vigueur (congrés 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 en dessous à la durée légale du travail (temps partiel);
- réduction de la durée hebdomadaire du travail en dessous de la durée légale du travail ;

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

Conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 6 **Période d'essai**

Le présent article ne s'applique pas aux ouvriers dockers intermittents titulaires d'une carte professionnelle ou occasionnelle au 1^{er} janvier 1994 lorsqu'ils bénéficient d'une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.

Le présent article ne s'applique pas non plus aux ouvriers dockers intermittents « sans cartes » au 1^{er} janvier 1995, qui seraient bénéficiaires avant le « » d'une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.

a) **Durée**

La période d'essai sera de :

- 1 mois pour les emplois de niveau A et de niveau B
- 2 mois pour les emplois de niveau C et de niveau D
- 3 mois pour les emplois de niveau Maîtrise
- 3 mois pour les emplois de niveau Cadre.

Ces périodes d'essai pourront, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale.

Toute suspension de contrat de travail pendant cette période la prolongera d'une durée égale.

b) **Modalités**

La période d'essai pourra cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties. En cas de rup-

ture du fait de l'entreprise pendant cette période d'essai, il devra être respecté un préavis de :

- 1 semaine pour les salariés des niveaux A, B, C et D
- 2 semaines pour les emplois de niveau Maîtrise
- 3 semaines pour les emplois de niveau Cadre.

Ce préavis pourra être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Article 7 **Salaires bruts**

(Voir également l'annexe salaires de l'avenant du 30 décembre 1997)

a) **Salaire de base minimum hiérarchique**

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

Ces salaires de base minimaux sont fixés par le barème joint en annexe 2 (NDLR : Cette annexe a été remplacée par l'avenant du 30 décembre 1997 ayant fixé les salaires au 1^{er} janvier 1998) et établi pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, soit 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Le salaire de base minimum détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base en dessous duquel aucun salarié mensualisé, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le classement considérés.

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

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.

Lorsque le salaire de base d'un salarié se trouvera inférieur au salaire de base minimum qui lui est applicable selon la présente convention collective, l'employeur intégrera au salaire de base de l'intéressé la différence entre ce salaire de base et le salaire de base minimum qui lui est garanti, en imputant, chaque mois, cette différence sur tout complément de salaire à venir dû pour le mois considéré, supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale et quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

En cas d'existence d'un élément de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois, l'imputation prévue à l'alinéa précédent se fera à la date de paiement de l'élément de rémunération considéré.

Les salaires de base minimaux supportant les majorations légales pour heures supplémentaires, cette imputation ne se fera pas sur les majorations en question.

Elle ne se fera pas, non plus, sur les éléments de rémunérations suivants :

- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres;
- majorations pour travaux de nuit, de jours fériés ou de dimanche;
- gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

L'intégration de la différence prévue par l'alinéa six du présent article devra donner lieu à une notification écrite à l'intéressé de son nouveau salaire de base.

L'imputation de cette différence sur un éventuel complément de salaire à venir devra figurer sur le bulletin de paie correspondant à chacun des mois ou ledit complément de salaire est dû.

En application du principe défini ci-dessus, seront également exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

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, les garanties prévues au présent article seront réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

b)

Rémunération minimale garantie

Parallèlement au salaire de base minimum hiérarchique, il est institué une rémunération minimale garantie.

Les rémunérations minimales garanties sont fixées par le barème joint en annexe 2 (NDLR : Cette annexe a été remplacée par l'avenant du 30 décembre 1997 ayant fixé les salaires au 1^{er} janvier 1998) et établi pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application.

La rémunération minimale garantie détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié mensualisé, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le classement considérés.

Les rémunérations minimales garanties étant fixées 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 pour heures supplémentaires.

Pour application des rémunérations minimales garanties ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie annuels et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale. Les éléments de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois ne pourront être pris

en compte que pour le mois où ils sont effectivement versés.

Sont exclus de l'assiette de comparaison les éléments de rémunérations suivants :

- majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres;
- majoration pour travaux de nuit, de jours fériés ou de dimanche;
- gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini ci-dessus, seront également exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Le complément de rémunération annuelle brute minimale éventuellement dû au salarié sera versé en fin d'année au moment de la paie. 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, les garanties prévues au présent article seront réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

c)

Grille de salaire - RAG et RMG

(se reporter à l'annexe salaires de l'avenant du 30 décembre 1997)

Article 8

Autres rémunérations

8-1

Jours fériés

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

Sauf pour la journée du 1^{er} mai, aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier jour du travail qui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Le chômage des jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212-1 du code du travail.

Travail du jour férié

Les salariés appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée (NDLR : le taux de majoration a été modifié par avenant du 30 décembre 1997, article7).

8-2

Travail de nuit

Les heures de travail entre vingt-deux heures et six heures bénéficieront d'une majoration de 25 p. 100 (NDLR : le taux de majoration a été modifié par avenant du 30 décembre 1997, article7).

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

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

8-3

Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée (NDLR : le taux de majoration a été modifié par avenant du 30 décembre 1997, article 7).

Article 9

Contrat de travail

A

Contrat de travail des salariés mensualisés

1

Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'ANPE pour la gestion d'offre et de demande d'emploi.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

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 APE et le numéro d'inscription à l'URSSAF,
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage,
- l'emploi, la fonction, le classement, (niveau, échelon),
- la durée de la période d'essai,
- le ou les lieux de travail,
- le montant du salaire mensuel base 169 heures,
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières,
- la référence à la présente convention collective de la manutention portuaire,
- 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.

2

Suspension du contrat de travail

2-1

Maladie - Accident

a - Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifiée 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 en Guadeloupe ou 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 p. 100

30 jours à 66,66 p. 100

— après trois ans d'ancienneté :

40 jours à 90 p. 100

40 jours à 66,66 p. 100

après cinq ans d'ancienneté :

50 jours à 90 p. 100

50 jours à 66,66 p. 100

après dix ans d'ancienneté :

60 jours à 90 p. 100

60 jours à 66,66 p. 100

après 15 ans d'ancienneté :

70 jours à 90 p. 100

70 jours à 66,66 p. 100

après 20 ans d'ancienneté :

80 jours à 90 p. 100

80 jours à 66,66 p. 100

après 25 ans d'ancienneté :

90 jours à 90 p. 100

90 jours à 66,66 p. 100

L'indemnisation ne sera servie qu'à compter du 6^e jours 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 des dites 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 mensualisés titulaires de la carte prioritaire ou occasionnelle au 1^{er} janvier 1995, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de cette carte par la Caisse de compensation des congés payés de la Guadeloupe.

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 régie conformément aux articles L. 122-32-1et suivants 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 réembauche 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 ou de maladie professionnelle, des dispositions de l'article L. 122-32-2du 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.

2-2

Maternité - Congé parental d'éducation

a - Maternité

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25-1du 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 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 de plus de 250 salariés 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.

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 122-26et suivants ainsi que L. 224-1et suivants du code du travail.

Après une année d'ancienneté dans l'entreprise, la femme percevra durant son congé de maternité, 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 - Congé parental d'éducation

Tout salarié, justifiant d'une ancienneté minimale d'une année 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

Conformément aux dispositions des articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 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.

Ce congé suspend le contrat de travail.

2-4 Service national

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national obligatoire est réglé selon les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, *pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à six mois au moment de leur départ au service national*, celui-ci ne constitue pas, en lui-même, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par les lois et règlements en vigueur sur le recrutement.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu en application de l'alinéa précédent devra prévenir dès que possible son employeur de la date de sa libération, la reprise du travail ayant lieu au plus tard dans les huit jours de celle-ci.

2-5 Congés payés

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

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 trente jours ouvrables.

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.

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

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 hebdomadaire. 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 des congés supplémentaires pour fractionnement.

L'indemnité versée au salarié mensualisé 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 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.

Il est accordé un congé supplémentaire pour ancienneté :

- un jour après vingt ans de service.
- deux jours après vingt-cinq ans de service.
- trois jours après trente ans de service.

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 :

Sans condition d'ancienneté :

Mariage du salarié : 4 jours

Décès d'un conjoint ou d'un enfant : 4 jours

Mariage d'un enfant : 2 jours

Décès du père ou de la mère : 2 jours

Naissance d'un enfant au foyer du salarié ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour

Présélection militaire : dans la limite de 3 jours

Ces congés 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.

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 à l'article L. 122-14-3 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. 122-40 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. 321-1 du code du travail, en vigueur à la date de la signature de la présente convention col-

lective, 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 substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

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. 122-14 et suivants du code du travail pour les licenciements non disciplinaires et non économiques;

— procédure prévue par les articles L. 122-40 et suivants du code du travail pour les licenciements non disciplinaires, y compris la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave;

— procédure prévue par les articles L. 321-1 et suivants du code du travail pour les licenciements pour motif économique.

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 et B,

— 2 mois pour les emplois de niveau C et D,

— 3 mois pour les emplois de niveau Maîtrise et Cadre.

Toutefois, lorsque la résiliation est à l'initiative de l'employeur la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois pour le salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise.

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 congédié 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 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux 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 celle-ci 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 alternativement par le salarié ou 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 aux articles L. 212-4-1 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 avant 60 ans, sauf pour faute grave de sa part *ou pour inaptitude physique déclarée par le médecin du travail* une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

— à partir de deux années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

— à partir de cinq années d'ancienneté, 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Cette indemnité sera également versée au salarié licencié âgé de 60 ans ne pouvant faire liquider sa retraite au taux plein.

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

L'indemnité de licenciement des ouvriers dockers embauchés par CDI, titulaires de la carte prioritaire ou occasionnelle au 1^{er} janvier 1995, et licenciés sans faute grave de leur part sera calculée sur l'ancienneté acquise depuis la date de prise en charge de la Caisse de compensation des congés payés de la Guadeloupe.

3-4

Départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite *au taux plein* 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.

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de sa retraite au taux plein, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

— un mois après : 10 ans d'ancienneté,

— un mois et demi après : 15 ans d'ancienneté,

— deux mois après : 20 ans d'ancienneté,

— deux mois et demi après : 25 ans d'ancienneté,

— trois mois après : 30 ans d'ancienneté.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels ou occasionnels titulaires de la carte au 1^{er} janvier 1995, l'ancienneté sera calculée à compter de la date de prise en charge de la Caisse de compensation des congés payés de la Guadeloupe.

L'indemnité de départ en retraite sera 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 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 ne constitue pas un licenciement.

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.

Le salarié qui partira en retraite, à l'initiative de son employeur, à un âge lui permettant une liquidation de sa retraite au taux plein, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

— un mois après : 5 ans d'ancienneté,

— deux mois après : 10 ans d'ancienneté,

— deux mois et demi après : 15 ans d'ancienneté,

— trois mois après : 20 ans d'ancienneté,

— quatre mois après : 30 ans d'ancienneté.

Toutefois, pour les ouvriers dockers prioritaires ou occasionnels titulaires de la carte au 1^{er} janvier 1995, l'ancienneté sera calculée à compter de la date de prise en charge de la Caisse de compensation des congés payés de la Guadeloupe.

L'indemnité de mise en retraite sera 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 au cours de cette période.

B

Emploi à caractère occasionnel

Conformément à l'article L. 122-1 du code du 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.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les signataires de la présente convention collective conviennent que l'activité de manutention portuaire 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. 122-1-13° 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 pour lesquels des contrats à durée déterminée correspondant à ce cas de recours pourront être conclus, sont ceux relevant de la filière « exploitation portuaire » telle que définie par la présente convention collective.

Article 10

Durée du travail

(Se reporter également à l'article 3 de l'avenant du 30 décembre 1997 ayant réduit la durée du travail à 35 heures / semaine)

a)

Travail effectif

La durée hebdomadaire du travail dans les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention collective est fixée à 39 heures.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire du temps durant lequel le salarié exécute sa prestation de travail.

Les temps non travaillés, tels que les temps de pause (sauf si les opérations ne sont pas interrompues pendant la 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 sont 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.

b)

Durées maximales

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures et la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

En application de l'article L. 212-1 alinéa 2, la durée quotidienne du travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions prévues aux articles D. 212-13 à D. 212-17 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).

c)

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 39 heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

25 % pour les 8 premières heures

50 % pour les heures suivantes

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 légal de 130 heures par an donnent droit à un repos compensateur de 100 %. Ces heures doivent donner lieu à autorisation de l'inspection du travail.

d)

Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

1 °

L'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 l'article D. 212-18 du code du travail.

2 °

L'horaire individuel

En raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise des heures d'arrivée et de départ différentes peuvent être fixées pour chaque salarié.

3 ° Contrôle des horaires

Il sera tenu conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, un décompte journalier et une récapitulation hebdomadaire.

e) Travail le dimanche

Les travaux de chargement et de déchargement dans les ports font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 8-3 de la présente convention collective.

f) Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de remplacer en totalité ou partiellement le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur soit :

1h15 par heure supplémentaire effectuée de la 39^e à la 47^e heure.

1h30 par heure supplémentaire effectuée à partir de la 48^e heure.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et continuent d'ouvrir droit au repos compensateur légal. Les modalités d'attribution de ce repos sont fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

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.

Article 11 Droit syndical

(Se reporter également à l'article 2 de l'avenant du 30 décembre 1997)

Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

A/ Droit syndical

1 Liberté d'opinion et liberté syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise 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 disciplines ou de congédiement.

2 Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur et notamment les lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

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.

2-1 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. L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats représentatifs de former entre eux un syndicat ou une section syndicale d'entreprise qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 412-6 du code du travail.

Chaque syndicat représentatif ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise.

2-2 Délégué syndical

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions des paragraphes 7 et 8 du présent article.

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

Pour pouvoir être valablement désigné en tant que délégué syndical, le salarié doit d'abord être âgé de 18 ans accomplis, il doit ensuite travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L.5 et L.6 du code électoral.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux
50 à 1 000	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 412-14 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés et titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1994.

Dans les entreprises de onze à cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire 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 du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

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 des délégués syndicaux	
Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'heures
de 50 à 150	10

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 412-18 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

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 et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. 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.

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

Les modalités de la collecte des cotisations syndicales qui peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, seront précisées par accord d'entreprise.

3

Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise, ou en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

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 payé comme temps de travail à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, 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. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. 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.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 à L. 451-4 du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986 fixe les conditions d'attribution de ces congés.

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile au titre des informations prévues par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail est fixé comme suit :

- établissements de 1 à 24 salariés : douze jours;
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à dix-huit jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans les établissements comprenant plus de 49 salariés, le total des jours de congés pris au titre de l'article L. 451-1 du code du travail par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans le cas où plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale, et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée :

- dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 %;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2;
- dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

Les pertes de salaires, au-delà de l'obligation de prise en charge à hauteur de 0,08 p. 1 000 du montant des salaires payés peuvent être prises en charge sur le budget des comités d'établissement ou d'entreprise.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède deux jours.

Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail sera automatiquement rompu du fait du salarié. Celui-ci jouira pendant trois ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

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

B/

Délégués du personnel

Organisation des élections

Dans tout établissement, le chef d'entreprise doit *chaque année* informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales représentatives sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon le tableau :

de 1 à 25 salariés	1 titulaire	1 suppléant
de 26 à 74 salariés	2 titulaires	2 suppléants
de 75 à 99 salariés	3 titulaires	3 suppléants
de 100 à 124 salariés	4 titulaires	4 suppléants
de 125 à 174 salariés	5 titulaires	5 suppléants
de 175 à 249 salariés	6 titulaires	6 suppléants
de 250 à 499 salariés	7 titulaires	7 suppléants

de 500 à 749 salariés	8 titulaires	8 suppléants
de 750 à 999 salariés	9 titulaires	9 suppléants
à partir de 1 000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés	

Conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, le nombre de salariés de l'entreprise pris en compte pour la détermination du nombre de délégués 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.

8

Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique. Les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

9

Modification des collèges et répartition des sièges

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives concernées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier, ou à défaut, en application de l'article L. 423-2.

10

Électorat - Éligibilité

Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du code électoral.

Sont également électeurs les personnels non régis par un CDI s'ils remplissent les conditions d'ancienneté nécessaires pour participer aux élections des délégués du personnel dans l'entreprise.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, descendants, ascendants, frères, soeurs, ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 423-8 pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés mensualisés et titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1995.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiées et du 26 septembre 1944.

Les salariés mensualisés occupant un emploi à temps partiel, simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 423-12 du code du travail.

11

Scrutin de liste

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 représentatives. Si le nombre de 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 prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de

leur liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

12

Bureau de vote et modalités de vote

Le bureau électoral de vote de chaque section est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

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.

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

L'élection a lieu pendant les heures de travail, à bulletin secret, sous enveloppe.

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

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 iso-loirs.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intersion 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 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.

L'organisation du vote par correspondance ne pourra être envisagée.

13

Attribution des sièges

Pour l'application de l'article L. 423-14 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 où s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant 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.

14

Délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16 du code du travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant, appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant, et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

15

Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

— présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlement concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise;

— saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs : ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'entreprise, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans les conditions fixées par la loi et les conventions en vigueur.

Exercice des fonctions - crédits d'heures

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs

fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les entreprises de plus de onze salariés. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés, cette durée est de dix heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

16 Local - Affichage

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de remplir leur mission et se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à leurs communications et aux portes d'entrées des lieux de travail.

17 Protection des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Les autres modalités fixées par l'article L. 425-1du code du travail reçoivent application.

C/ Comité d'entreprise

18 Comité d'entreprise - Élections - Collèges - Attributions - Fonctionnement

Élections

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, occupant au moins cinquante salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Le nombre de membre est déterminé selon le tableau suivant :

de 50 à 74 salariés	3 titulaires	3 suppléants
de 75 à 99 salariés	4 titulaires	4 suppléants

de 100 à 399 salariés	5 titulaires	5 suppléants
de 400 à 749 salariés	6 titulaires	6 suppléants
de 750 à 999 salariés	7 titulaires	7 suppléants
à partir de 1 000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 1 000 salariés	

Conformément à l'article L. 431-2 du code du travail, le nombre de salariés de l'entreprise pris en compte pour la détermination du nombre de délégués est obtenu par l'addition :

— du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée,

— du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée, 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.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité d'entreprise. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Collèges

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

— un collège pour les ouvriers employés

— un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de cinq cents salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à vingt-cinq, ladite catégorie constitue un collège spécial.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans les cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique. Les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

Attributions

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont conformes à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, le comité d'entreprise devra procéder à la création des commissions obligatoires prévues respectivement par l'article L. 434-7 du code du travail pour la formation et l'emploi, et le logement des salariés et par l'article L. 434-5 du code du travail pour la commission économique.

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation 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. 439-1;
- 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 d'entreprise 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. Dans les entreprises d'au moins trois cents 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.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, 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, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présenta-

tion 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 former 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 d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les mêmes conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité d'entreprise reçoit communications 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 d'entreprise 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 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 semestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise 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 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 des « contrats d'insertion en alternance » mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 et le nombre des contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4-2.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire 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 prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise 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 de journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Il sera fait application des modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces commissions et pour la formation économique des membres du comité d'entreprise telle que l'établit l'article L. 434-10 du code du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Fonctionnement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise 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 d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et des commissions prévues à l'article L. 434-7 du code du travail est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1 du code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail.

19

Activités sociales et culturelles

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 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans le port au profit des ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

20

Fonctionnement du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier, pour son fonctionnement, le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

D/

Hygiène et sécurité

21

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

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.

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée *maximale* de trois jours dispensée par un organisme agréé *choisi conjointement par*

l'employeur et les représentants du personnel. 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.

22

Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Le CPHS est maintenu dans les conditions des dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959.

E/

Participation à certaines réunions extérieures

Les représentants du personnel, appelés à siéger aux réunions du conseil portuaire, du conseil d'administration du Port autonome ou des comités de suivi de la réforme portuaire verront leur rémunération maintenue.

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

Article 12

Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à une politique de formation-permanente continue dynamique et volontariste dans le secteur des activités de la manutention portuaire.

Elles se rencontreront avant la fin du 1^{er} semestre 1996 pour définir les priorités, les objectifs et les moyens de formation professionnelle.

Article 13

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les textes en vigueur notamment l'article L. 117-1et suivants du code du travail. Il fera l'objet de négociations selon l'échéancier prévu à l'alinéa 2 de l'article 12.

Article 14

Régime complémentaire de retraite et prévoyance

Les parties signataires conviennent de se rencontrer durant le quatrième trimestre 1995 pour examiner les questions relatives à la prévoyance et à la retraite complémentaire.

Article 15

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. 140-1et suivants du code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 18de la présente convention sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 16

Égalité de traitement entre Français et étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L. 341-1et suivants du code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 17

Handicapés

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

article L. 323-9et suivants du code du travail

article D. 323-24et suivants du code du travail

article D. 323-3-1et suivants du code du travail

Article 18

Commission de conciliation et d'interprétation

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.

Cette Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

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 19

Durée - Dénonciation et révision

19-1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

19-2

Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par pli recommandé 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 l'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.

19-3

Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par pli recommandé 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 20

Date d'application

La présente convention collective est conclue le 31 juillet 1995, et entrera en vigueur le 1^{er} octobre de la même année.

Article 21

Avantages acquis

Conformément à l'article L. 135-2 du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés visés, sauf dispositions plus favorables.

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

ANNEXES

Niveau - A

Annexe 1

Classification des emplois

(Se reporter également aux articles 5 et suivants de l'avenant du 30 décembre 1997 ayant institué une grille de classification spécifique à certains emplois)

Exécution de tâches simples, régulières ou analogues et clairement identifiées. Ensembles 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	Contrôle direct 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 de sécurité. Pas de compétences professionnelles préalables requises. Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.
Exploitation portuaire	Administration
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, de chargement ou déchargement de marchandises.	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.
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	« Planton » Employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier).

Niveau - B

Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées et/ou complexes à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués. Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses 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 rapidité. 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 du travail et précisant les modes opératoires (écrits, oraux ou démonstratifs).	Le contrôle s'effectue sur l'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 permanence (sécurité). (La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie). 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'embarquement ou le débarquement, y compris arrimage/désarrimage, de tout type de marchandises, il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de la manutention dans l'exécution de ces tâches.</p> <p>La connaissance préalable des différents types d'agrès utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à disposition.</p> <p>Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en oeuvre de matériel léger de manutention 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 attention particulière 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>
À ce titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :	
Ouvrier docker.	Coursier, employé administratif, standardiste, aide comptable, secrétaire adjointe.

Niveau - C

<p>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 oeuvre des méthodes procédés et règles de la technique mise en oeuvre ou du modèle de référence.</p> <p>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 de la succession des opérations.</p> <p>Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyés le cas échéant de documents techniques d'exécution. Le résultat à atteindre est clairement identifié.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Une acquisition préalable du maniement 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.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire nécessite de plus une expérience pratique.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau.</p>
Exploitation portuaire	Administration
Échelon 1	Échelon 1
<p>En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations de manutention mettant en oeuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement.</p> <p>À partir des documents remis ou d'informations ou informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou 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 confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation ou licence sont nécessaires à l'exercice de la mission.</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 avec possibilité de contrôle immédiat.</p> <p>Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...).</p>
Échelon 2	Échelon 2

<p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste à conduire des opérations de manutention mettant en oeuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engin de gros tonnage (8 à 16 t), grue et portique de bord, grue de quai, semi remorques, chouleur, portique à céréales.</p> <p>En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonction du type d'échanges :</p> <ul style="list-style-type: none"> — vérification de l'existence des pièces administratives prévues; — réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou l'interface transports terrestres, et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées. <p>Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandises, des opérations simples de contrôle de qualité.</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>
Échelon 3	Échelon 3
<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 avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondants ou aux niveaux inférieurs.</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 plusieurs domaines (secrétariat paye, comptabilité...). De ce fait ce travail fait appel à une grande autonomie.</p>
Illustration	
À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :	
Échelon 1	Échelon 1
Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Pointeur simple.	Employé administratif qualifié, dactylo.
Échelon 2	Échelon 2
Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement conducteur de grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, engins de moins de 16 t. Pointeur-classeur, agréeur, portiques à céréales.	Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance.) pupitreur, employé spécialisé sur techniques usuelles (paye, facturation).
Échelon 3	Échelon 3
Pointeur, agréeur, « conducteur-pointeur ». Pointeur-livraison/réception.	Employé qualifié, secrétaire administrative, (pluridisciplinaire).

Niveau - D

<p>Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en oeuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique.</p> <p>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 programmes 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.</p> <p>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> <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 oeuvre peut être donnée.</p> <p>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 auto-contrôle rigoureux.</p>	<p>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.</p> <p>La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en oeuvre et le respect des consignes de sécurité sont soumis à auto-contrôle permanent du titulaire.</p> <p>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.</p> <p>Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en oeuvre pratique d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition.</p> <p>Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation de matériel.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.</p>
Exploitation portuaire	Administration
Échelon 1	Échelon 1
<p>En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter des opérations de manutention mettant en oeuvre un ou plusieurs équipements, matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros choleux, grue de forte puissance-capacité utile jusqu'à 30 t...) 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 sur les marchandises confiées, la 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.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation ou licence, sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>	<p>Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent indépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point en cours de réalisation.</p>
Échelon 2	Échelon 2
<p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter des opérations de manutention mettant en oeuvre un ou plusieurs équipements, matériels de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (portique de quai, grue de quai de forte puissance-capacité utile supérieur à 30 t...).</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 du 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 procédés ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients.</p> <p>Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.</p>
Illustration	
À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :	
Échelon 1	Échelon 1
Conducteurs de chariot cavalier, gros choleux, grue de forte puissance (capacité utile jusqu'à 30 t) chef pointeur	Employé très qualifié, comptable, paye, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.

Échelon 2	Échelon 2
Conducteur de portique de quai, de grue de forte puissance d'une capacité utile > à 30 t. Chef pointeur.	Employés principaux.

Niveau - AM

<p>Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en oeuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte les imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.</p> <p>Ce type d'emploi peut amener à suppléer, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualifications techniques sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions précisent l'objectif, les modes d'organisation et les moyens disponibles.</p> <p>Ces instructions, le plus souvent à caractère général porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou les techniques connues et maîtrisées dans leur pratique par le choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en oeuvre des moyens.</p>	<p>Assume l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des produits et du matériel qui lui sont confiés.</p> <p>Garant de l'application des règles et procédures notamment de sécurité quand une responsabilité sur d'autres emplois lui est confiée.</p> <p>Dirige, contrôle et assiste les personnels sous son autorité et apporte son avis sur l'appréciation de leurs résultats.</p> <p>Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en oeuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise.</p> <p>En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en oeuvre pratique et opérationnelle dans le ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère est le plus souvent requise.</p>
Exploitation portuaire	Administration
Échelon 1	Échelon 1
<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 de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise.</p> <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en oeuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A et D quelles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité. Il impose et veille au respect des règles et consignes d'hygiène et de sécurité, 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.</p> <p>Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en oeuvre. 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>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>
Échelon 2	Échelon 2
<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.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation pratique 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>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>
Illustration	
À titre d'exemple et sous réserve de l'examen du contenu réel de l'emploi dans l'entreprise :	

Échelon 1 et 2	Échelon 1
(en fonction des missions remplies) Contremaître de manutention	Secrétaire-assistant de direction, responsable contentieux/litiges, analyste programmeur, responsable de groupe compta, paye. Échelon 2 Idem échelon 1, responsable réseau informatique micro.

Niveau - cadre

Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement et exigent 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 spécialisé et/ou l'expérience et la pratique.	
Exploitation portuaire	Administration
Échelon 1	
<p>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.</p> <p>Cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 nécessaires; — donner délégation de pouvoir pour prendre certaines dispositions; — 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. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.</p>	
Échelon 2	
<p>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.</p> <p>En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 avec les valeurs initialement fixées. <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.</p>	
Échelon 3	
<p>Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.</p> <p>En plus du contenu des échelons précédents cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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. <p>Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.</p>	
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	
Échelon 2	
Chef de service Chef d'exploitation	

Échelon 3
Directeur d'exploitation Directeur commercial Directeur administratif

Annexe 2

Salaires

(Se reporter à l'annexesalairesde l'avenant du 30 décembre 1997)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Avenant portant mise à jour de la convention collective du 30 décembre 1997

[Étendu par arrêté du 16 avril 1999, JO 28 avril 1999]

Avenant 15 juin 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.

Syndicat(s) de salariés :

CNTPA CFDT ;

UNSA.

Article 1er

Objet du présent avenant

En raison des nombreux conflits existant dans la profession, les partenaires sociaux ont décidé de négocier et conclure un avenant à la convention collective de la manutention portuaire.

Le but recherché est de régler les problèmes de quelque nature qu'ils soient qui ont vu le jour après la mensualisation effective au mois de décembre 1995.

Il a pour objet :

- de réglementer la durée et l'organisation du travail;
- de définir une grille de classification des emplois et une grille des salaires adaptées à l'évolution de la profession;
- d'améliorer l'exercice du droit syndical tant pour les organes représentatifs du personnel que pour les salariés.

Le présent avenant est le reflet de la volonté commune des signataires de clarifier et d'assainir la situation sur le port en définissant des normes conventionnelles que chacun s'engage à respecter.

En ce sens, il met en place une commission de conciliation et une cellule de prévention destinées à régler les conflits.

La création de ces deux structures a pour objectif de privilégier le recours au dialogue social à toute autre action, afin d'éviter le blocage systématique des opérations de manutention.

Article 2

Le droit syndical

2.1

Heures de délégation

Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel conformément aux dispositions légales.

Les représentants du personnel s'engagent à respecter un délai de prévenance de 24 heures pour signaler leur absence sauf en cas d'urgence.

2.2

Crédit d'heures particulier

Dans chaque GIE s'engageront des négociations avec les syndicats portant sur un crédit d'heures conventionnel spécial pour les salariés occupant des postes à responsabilité dans leur organisation syndicale ainsi que pour les salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires.

2.3

Temps passé en réunion

Pour les réunions mensuelles de délégué du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ainsi que pour les réunions ayant lieu dans le cadre de la NAO, les parties sont d'accord pour forfaitiser le temps de réunion.

Chaque réunion sera prise en compte pour sa durée réelle avec un minimum de 7 heures.

Si une réunion se prolonge au-delà de 7 heures, la durée excédentaire sera rémunérée conformément à la réglementation relative à la durée du travail.

Le jour de ces réunions, sauf leur accord exprès, les représentants du personnel concernés ne seront pas affectés au travail.

2.4

Heure mensuelle d'information syndicale

Il est institué une heure mensuelle d'information syndicale pour chaque salarié, sur convocation de chaque organisation syndicale concernée; cette heure pourra être prise sur le temps de travail et sera rémunérée comme tel.

L'usage de ce droit est subordonné à l'obtention par les salariés désireux de bénéficier de cette heure mensuelle d'information d'un bon d'absence qui sera délivré par les GIE à la condition de respecter un délai de prévenance de 48 heures.

2.5

Attribution des représentants du personnel

Un représentant du personnel pourra être présent lors des affectations journalières selon des modalités définies dans chaque GIE.

2.6

Moyens matériels

Il sera mis à la disposition des représentants du personnel un local convenablement équipé (mobilier, téléphone, fax, machine à écrire, etc.) selon un calendrier défini au sein de chaque GIE.

Par ailleurs, une documentation technique et juridique adéquate leur sera allouée.

Article 3

Durée du travail des ouvriers

Avenant 15 juin 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.
Syndicat(s) de salariés :
CNTPA CFDT ;
UNSA.

3.1 Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures sans réduction de salaire.

La semaine s'étend du lundi au vendredi.

3.2 Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail du lundi au vendredi est de 7 heures.

[Le calcul et le décompte des congés payés annuels pourront s'effectuer :

- soit du lundi au vendredi en jours ouvrés (25 jours);
- soit du lundi au samedi en jours ouvrables (30 jours).]

Le samedi, elle ne sera pas inférieure à 3 h 30.

Conformément aux dispositions législatives, la durée quotidienne de travail peut être portée à 10 heures. Dans ce cas, le travail sera effectué en discontinu avec une interruption de 2 heures entre deux périodes de travail.

Les horaires de travail en discontinu peut prévoir une interruption de 3 heures au maximum.

3.3 (d'origine) Heures à suivre pour achèvement d'un chantier

En cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles (pannes diverses par exemple), la durée quotidienne de travail de 7 heures pourra être prolongée sans interruption, dans le respect des accords relatifs à la pénibilité, mais ne pourra excéder 10 heures.

3.3 (nouveau)
Heures à suivre (Avenant 15 juin 2017, non étendu)
En cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles, que le navire soit ou non à quai, retardant le démarrage et/ou le déroulement d'un chantier, l'achèvement d'un chantier peut nécessiter que la durée quotidienne de travail d'un shift de 7 heures puisse être dépassée sans interruption, dans le respect des accords relatifs à la pénibilité, mais ne pourra pas excéder 10 heures».

Pour une parfaite compréhension du texte ci-dessus, les parties conviennent de définir avec précision ce qu'est un chantier :

Un chantier est une opération de manutention portuaire menée sous la responsabilité d'un manutentionnaire à une date donnée (1 journée). Un chantier peut se dérouler sur plusieurs shifts. Les heures à suivre se feront dans le dernier shift du chantier. Elles sont décidées pendant le chantier au plus tard une heure avant le terme du dernier shift, sauf si l'impondérable se produit dans la dernière heure. Toute demande d'heure à suivre annoncée est due.

3.4 Travail sous portique

Le travail sous portique pourra être inférieur à 7 heures, auquel cas les dispositions de l'article 4s'appliqueront.

3.5 Repos compensateur

Le repos compensateur reste calculé selon les dispositions légales, sur la durée réelle du travail.

Article 4

Avenant 15 juin 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
UEM.
Syndicat(s) de salariés :
CNTPA CFDT ;
UNSA.

Chaque salarié est à la disposition du GIE pendant toute la durée effective de son temps de travail et pour toute tâche relevant de sa compétence, sans diminution de salaire par rapport à sa fonction d'affectation.

Il peut donc être affecté successivement au service des entreprises de manutention d'un même GIE au cours d'une même journée de travail.

4.1 (d'origine) Changement de chantier

Une prime de changement de chantier sera versée dans les cas suivants :

- passage d'un navire à un autre;
- Son montant sera égal au salaire correspondant à une heure de travail majorée de 100 %;
- passage d'un navire à un magasin et inversement;
- passage d'un navire à un terre-plein et inversement;
- passage d'un magasin à un terre-plein et inversement;

Son montant sera égal au salaire correspondant à une heure de travail majorée de 50 %.

Cette heure majorée ne s'imputera pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

4.1 (nouveau) Changement de chantier (Avenant 15 juin 2017, non étendu)

Une prime de changement de chantier sera versée dans les cas suivants :

- 1) *Passage d'un navire à un autre et inversement ;
Son montant sera égal au salaire correspondant à deux heures de travail majorées de 150 %*
- 2) *Passage d'un navire à un magasin et inversement ;
Passage d'un navire à un terre-plein et inversement ;
Passage d'un magasin à un terre-plein et inversement ;
Son montant sera égal au salaire correspondant à deux heures de travail majorées de 150 %*

Ces heures majorées ne s'imputeront pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

4.2 (d'origine) Modification d'affectation

Une modification d'affectation sera possible au sein d'un même GIE et aux mêmes horaires, sans diminution de salaire par rapport à la fonction initiale d'affectation.

4.2 (nouveau) Modification d'affectation (Avenant 15 juin 2017, non étendu)

Une modification d'affectation sera possible au sein d'un même GIE et aux mêmes horaires, sans diminution de salaire par rapport à la fonction initiale d'affectation. En aucun cas, une modification d'affectation est considérée comme un changement de chantier.

Lors de l'appel, toute modification d'affectation entraîne le paiement d'une prime égale au salaire correspondant à une heure de travail majorée de 100 %.

Article 5 Organisation du travail

5.1 Composition des équipes

L'organisation détaillée du travail relève de la responsabilité des entreprises.

Chaque affectation doit correspondre à un emploi et à un poste de travail effectif.

La composition des équipes sera fonction des navires, de leurs besoins réels et du respect des règles de sécurité. Il sera tenu compte de l'usage actuel, déterminé le cas échéant avec les délégués du personnel.

Les navires non cellularisés seront traités avec un chef de cale.

Le chef de cale sera en supplément des hommes de bord pour le traitement vertical (LO-LO) des marchandises non conteneurisées et non pré-élinguées.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, sont habilités conformément aux dispositions légales à intervenir auprès de l'employeur pour la gestion des cas particuliers.

Lorsqu'un nouveau type de navire est prévu, le CHSCT ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT seront consultés préalablement à son exploitation, hormis urgences et cas particuliers tels que les navires déroutés, les navires annoncés moins de 48 heures avant,...

5.2 Absence ou retard

Sauf contrainte technique ou de sécurité, les opérations de manutention ne pourront être arrêtées en raison de l'absence ou du retard d'un salarié affecté à un poste précis.

Les modalités de remplacement du salarié absent seront précisées au sein de chaque entreprise.

5.3 Travail de nuit

Une plage de travail de nuit ne peut pas être immédiatement précédée d'une plage de travail de l'après-midi, ni immédiatement suivie d'une plage de travail du matin.

5.4 Définition des emplois

Poste occupé : docker.

Cette appellation désigne le personnel affecté aux tâches suivantes, soit à bord des navires, soit à terre :

— crocher, élinguer, décrocher, désélinguer les colis et palanquées;

— saisissage/dessaisissage, pose et dépose des sabots et twist-lock;

— travail aux palanquées;

— tous travaux en magasin et sur terre-pleins;

— conduite des véhicules automobiles en déchargement et chargement (activité nécessitant impérativement le permis de conduire).

Poste occupé : chef de panneau.

Ce poste consiste à :

— coordonner les manoeuvres avec les grutiers et portiqueurs;

— vérifier que les appareils, mâts de charge ou grues sont bien disposés et les faire reprendre si nécessaire (gambillage);

— contrôler la sécurité à bord et à terre dans la zone de travail concernée.

Pour être désigné chef de panneau sur un navire travaillant avec ses appareils de bord, le salarié doit impérativement être treuilliste.

Poste occupé : treuilliste.

Ce poste consiste à :

— assurer la conduite des treuils et grues des navires.

Pour occuper ce poste, le salarié doit nécessairement être titulaire de la qualification de treuilliste.

Poste occupé : pointeur.

Le pointeur est chargé d'établir tous les documents prévus par l'entreprise pour rendre compte de l'exécution des opérations dont il a la charge, à savoir toute opération de pointage réalisée éventuellement ou non à l'aide de l'informatique, par exemple :

— pointage d'empotage et de dépotage;

— pointage lors du chargement et déchargement de tous navires (manuellement ou par informatique);

— pointage des temps perdus;

— pointage des réserves marchandises;

— livraison diversifiée : conteneurs, voitures, marchandises, bois, tuyaux, voiliers, etc.

Poste occupé : chef de cale.

En plus des fonctions de docker, le chef de cale doit :

- diriger l'exécution du travail des hommes en cale;
- contrôler le bon état des matériels utilisés (élingues, etc.);

- veiller au bon élingage des colis lors des manutentions LO/LO;

- veiller au bon verrouillage et déverrouillage des conteneurs;

- assurer la sécurité et l'efficacité des opérations de levage et de mise en place des marchandises en cale en accord avec le chef de panneau et les grutiers.

Poste occupé : contremaître.

Ces fonctions consistent à :

- diriger les opérations de la ou des équipes en respectant les consignes données par l'entreprise de manutention;

- être responsable de la bonne exécution et de la surveillance des opérations dans le respect des règles de sécurité;

- prévoir le matériel nécessaire à la manutention;

- être présent avant et après les opérations;

- gérer le personnel affecté pour la période : appel, contrôle, attribution des postes.

Cette fonction comporte deux niveaux :

- chef d'équipe contremaître (1^{er} niveau);

- contremaître confirmé (2^e niveau).

Poste occupé : cariste.

Ces fonctions consistent à conduire les chariots automoteurs et à signaler au personnel d'entretien les anomalies de fonctionnement ainsi que les avaries constatées.

Cette fonction comporte trois niveaux :

- cariste apte à utiliser tous les engins pouvant lever de 2 à 18 tonnes et à conduire des tracteurs et attelages pendant les opérations de manutention;

- cariste apte à utiliser tous les engins pouvant lever de 2 à 42 tonnes, non compris les reachstackers;

- cariste apte à utiliser tous les engins pouvant lever de 2 à 45 tonnes, y compris les reachstackers.

Pour obtenir la qualification de cariste, le salarié doit être titulaire d'une qualification sur les types de machine correspondant à son niveau :

- tracteurs et attelages portuaires;

- petits chariots, gros chariots à fourche;

- gros chariots à spreader, reachstackers.

5.5 Effectif et emploi

L'effectif des salariés mensualisés sous contrat à durée indéterminée et à temps plein (35 heures/semaine) sera porté à 100 pour l'ensemble des deux GIE.

Les ex-congés de conversion bénéficieront de contrats à durée déterminée de 18 mois renouvelables selon les

dispositions légales. Ils seront embauchés sous contrat à durée indéterminée en fonction des départs (et sous réserve d'une non-modification de la réglementation en vigueur sur les ASFNE) dans un délai de 6 ans, soit entre janvier 1998 et janvier 2004. En cas de modification de cette réglementation, de nouvelles dispositions seront adoptées afin de ne pas arrêter le processus.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ils bénéficieront de l'ensemble des avantages accordés aux salariés sous contrat à durée indéterminée. Lors de leur intégration, il sera tenu compte de leur ancienneté dans le GIE.

À partir de janvier 1998, un volume mensuel minimal de 3 000 heures de travail est garanti aux ex-congés de conversion. Ce quota mensuel sera réparti également entre les personnes concernées, sur la base de 85 heures au minimum par mois et par personne.

Article 6 Classification

Est retenue la classification suivante :

Ouvriers :

- docker, échelon 1;

- docker, échelon 2;

- pointeur, échelon 1;

- pointeur, échelon 2;

- chef de panneau, chef de cale;

- treuilliste;

- cariste 1^{er} niveau (conducteur d'attelage + engins de 2 à 18 tonnes);

- cariste 2^e niveau (engins de 2 à 42 tonnes, sauf reachstackers);

- cariste 3^e niveau (engins de 2 à 45 tonnes, y compris reachstackers)-.

Agents de maîtrise :

- chef d'équipe (contremaître, échelon 1);

- contremaître confirmé (échelon 2)

Cadres :

- échelon 1;

- échelon 2;

- échelon 3.

Article 7 Rémunération

Avenant 15 juin 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.

Syndicat(s) de salariés :

CNTPA CFDT;

UNSA.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 151,667 heures par mois, soit 35 heures par semaine,

effectuées du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour.

7.1 (d'origine) Heures de nuit

Les heures de travail comprises entre 22 heures et 6 heures du matin sont majorées à 100 %, sauf s'il s'agit d'un dimanche ou jour férié.

7.1 (nouveau)

Heures de nuit (Avenant 15 juin 2017, non étendu)

Les heures de travail comprises entre 21 h et 6 h du matin sont majorées à 100 % sauf s'il s'agit d'un dimanche ou d'un jour férié.⁽¹⁾

(1) Tout salarié en CDI, en CDII, en CDDUC, qui effectue un shift de nuit percevra une prime de pénibilité de 100 euros bruts.

En cas de besoin de la manutention et dans le respect de la durée du repos quotidien les ouvriers dockers pourront être affectés sur le shift de l'après-midi suivant.

Tout salarié en CDI ou CDII qui effectue un shift de nuit bénéficiera, à son choix, soit d'une journée de récupération^(*)

(*) Le salarié devra planifier au plus tard sa journée de récupération avant la fin du mois suivant sous condition de l'autorisation préalable de l'employeur.

, soit d'un paiement de la prime compensation journée récupération dont le montant sera :

Prime compensation journée récupération = le taux horaire de base du salarié × 7 heures

Si l'employeur est dans l'impossibilité d'octroyer dans le mois ce jour de récupération l'ouvrier docker aura la possibilité de le cumuler sur le mois suivant.

Tout salarié en CDDUC qui effectue un shift de nuit, ne pouvant pas du fait de son statut prétendre à une journée de récupération, percevra automatiquement la prime compensation journée récupération.

7.2 (d'origine) Heures à suivre

Les heures de travail effectuées au-delà de 7 heures seront majorées de 50 % et ne s'imputeront pas en tant que telles sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

7.2 (nouveau)

Heures à suivre (Avenant 15 juin 2017, non étendu)

Dans le cadre des activités sous portique, pour les heures de travail effectuées au-delà de 7 heures, un forfait sera versé aux ouvriers correspondant au calcul suivant :

Prime forfaitaire heures à suivre = 250 % du taux horaire de base × 3

Ces heures majorées ne s'imputeront pas en tant que telles sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

Dans le cadre des activités hors portique ou autres, les heures de travail effectives effectuées au-delà de 7 heures seront majorées de 250 % et ne s'imputeront

pas en tant que telles sur le contingent légal d'heures supplémentaires. Toute heure débutée sera payée.

7.3 Week-end et jours fériés

Les heures travaillées le samedi (minimum 3 h 30) seront majorées au taux légal.

Les heures travaillées un dimanche ou un jour férié seront rémunérées sous forme d'une indemnité équivalente au salaire horaire « base dimanche » défini ci-après.

Cette indemnité comprend les éventuelles majorations pour dépassement de la durée hebdomadaire du travail.

Le salaire horaire « base dimanche » est égal au salaire de base mensuel divisé par 151,667 heures et majoré de 200 %.

Un jour férié se situant un dimanche ne pourra entraîner de majoration complémentaire à l'indemnité fixée ci-dessus.

Le repos compensateur légal demeure tel que dans le code du travail et la convention collective de branche.

7.4 Grille des salaires

Entre en vigueur une nouvelle grille de salaires ouvriers figurant en annexe I qui comporte 9 catégories et 18 niveaux.

Une grille complémentaire concernant les agents de maîtrise et les cadres sera établie lors d'accession à ces catégories.

7.5 Accord pluriannuel

Entre également en vigueur un accord pluriannuel sur les salaires figurant en annexe. Cet accord porte sur l'ancienneté, les primes et indemnités diverses, le positionnement de départ, le changement de niveau et la garantie annuelle de revenus.

Article 8 Changement de classification

1

Pour les salariés devant changer de classification au 1^{er} janvier 1998 en application de l'article 3 de la convention collective, il est prévu, à titre exceptionnel et dérogatoire, que leur salaire sera déterminé en prenant pour base l'ancienne grille GIE, puis qu'ils seront ensuite intégrés dans la nouvelle grille au niveau correspondant à ce salaire dans leur nouvelle qualification.

2

Est automatiquement classifié chef de cale au 1^{er} janvier 1998 l'ouvrier docker mensualisé au 1^{er} décembre 1995 ayant exercé cette fonction de façon habituelle.

3

Le premier trimestre 1998 servira de période test pour définir les besoins et sélectionner les candidats à la

fonction de chef de cale. La sélection s'opérera à partir d'une liste d'environ 7 salariés par GIE établie en concertation avec les délégués du personnel. À l'issue de cette période test, les salariés qui accèderont à cette fonction en application de l'article 3 de la convention collective et des présentes dispositions conventionnelles seront classifiés rétroactivement au 1^{er} janvier 1998 en tant que chef de cale.

4

À partir du quatrième trimestre 1997, les salariés exerçant réellement au cours d'un trimestre civil au moins 3 fonctions de façon habituelle dans l'entreprise seront classifiés dans la fonction totalisant au moins 30 % de leur temps à condition de réunir les critères suivants :

- exercer moins de 50 % de leur temps dans leur fonction de base;
- exercer au moins 15 % de leur temps dans chacune des autres fonctions.

Les salariés concernés continueront à occuper l'une quelconque de ces fonctions à la demande de l'entreprise, dans la limite d'une catégorie de part et d'autre de la leur.

Les différentes catégories dans l'ordre croissant sont :

- docker, chef de panneau/chef de cale, pointeur, treuilliste, cariste.

Avec leur accord exprès, ils pourront à la demande de l'entreprise exercer toute autre fonction.

Les fonctions de chef de panneau et de chef de cale sont confondues dans la même catégorie et comptent donc pour une seule fonction.

Article 9 Formation

Les salariés peuvent suivre une action de formation soit dans le cadre de la politique de formation établie par l'employeur (plan de formation), soit de leur propre initiative dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Un plan de formation annuel ou pluriannuel sera élaboré à partir :

- des priorités définies par la direction;
- des demandes individuelles.

Tous les ans le comité d'entreprise est consulté sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet pour la ou les années à venir en application des articles D. 932-1 du code du travail.

Le départ en stage dans le cadre du plan de formation correspondra pour le salarié à l'exécution d'une mission professionnelle : la formation n'est dans ce cas qu'une façon particulière d'exécuter le contrat de travail. Par conséquent, durant la formation, le salarié reste en relation de subordination juridique avec son employeur.

En contrepartie, le salarié bénéficie de l'ensemble des éléments qui découlent de l'exécution de son contrat.

Le congé individuel de formation est un droit qui a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation au stage compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Des actions de bilan de compétence pourront être mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation; ces actions ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les bilans de compétence ne pouvant être réalisés qu'avec le consentement du salarié, le refus du salarié de consentir à un bilan de compétence ne constitue pas une faute.

L'entreprise pourra mettre en oeuvre des formations dites « internes » en utilisant ses propres formateurs et moyens pédagogiques. Ces formations pourront être assurées par des salariés possédant un niveau de connaissance opérationnel et théorique suffisantes pour en garantir la bonne exécution.

La contribution légale obligatoire au financement de la formation professionnelle continue et en alternance sera versée au seul organisme paritaire collecteur, interprofessionnel agréé en Guadeloupe, l'AGEFOS-PME Guadeloupe.

La contribution légale obligatoire pour le financement du congé individuel de formation sera versée au seul organisme collecteur paritaire agréé à ce titre en Guadeloupe : le FONGECIF Guadeloupe.

Les actions du plan de formation devront préparer à l'évolution des qualifications autour des axes prioritaires suivants mais non exclusifs :

- élever le niveau des compétences de l'ensemble des catégories, et plus particulièrement des moins qualifiés;
 - rechercher des réponses adaptées aux spécificités des contraintes de formation dans la manutention portuaire.
- Dans le cadre de ses objectifs généraux, les formations chercheront plus particulièrement à :
- favoriser la formation des bas niveaux de qualification et l'acquisition de nouvelles qualifications;
 - favoriser les formations techniques visant à l'amélioration des performances;
 - favoriser la promotion individuelle;
 - favoriser toute formation visant à améliorer les conditions de travail : risques, sécurité, etc.;
 - préparer l'adaptation aux métiers et aux qualifications de demain requérant des capacités d'autonomie et d'initiative, préparer aux mutations des métiers portuaires et aux nouvelles technologies (informatique);
 - développer la multicompetence, le multilinguisme (anglais...);
 - développer la culture d'entreprise et la connaissance de l'entreprise dans son environnement économique et,

d'une manière plus générale favoriser toute formation visant au développement personnel.

Toutefois, aucune formation ne sera exclue a priori dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre de ses objectifs généraux.

Article 10 **Hygiène et sécurité**

Un CHSCT commun aux deux GIE sera mis en place à compter de janvier 1998.

La délégation du personnel comprendra 4 membres (2 par GIE), dont obligatoirement un agent de maîtrise ou un cadre conformément à l'article R. 236-1 du code du travail.

Ce CHSCT commun jouira de l'ensemble des attributions prévues aux articles L. 236-2 du code du travail.

Outre la formation prévue à l'article R. 236-22-2 du code du travail, les membres du CHSCT pourront bénéficier d'un stage axé sur les questions d'hygiène-sécurité dans un port européen.

Les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour faciliter le fonctionnement du CHSCT ainsi que l'application des mesures de prévention qu'il aura éventuellement préconisées.

Parallèlement, la DDTEFP sollicitera, en accord avec les parties, l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) afin qu'elle intervienne au sein des deux GIE pour opérer un diagnostic détaillé en matière d'organisation du travail, de sécurité et de conditions du travail, si possible au cours du premier semestre 1998.

Cette mission comportera un spécialiste de la manutention portuaire.

Un groupe de travail paritaire (employeurs/syndicats) sera mis en place avant que ne s'effectue cette mission.

Il comprendra 6 membres :

- un représentant par organisation syndicale;
- un représentant par GIE;
- un représentant du syndicat des manutentionnaires.

Ce groupe de travail participera à la définition du cadre d'intervention de la mission ANACT et sera chargé également de la mise en oeuvre de ses préconisations.

Article 11 **Règlement des litiges**

Afin de sauvegarder l'image de marque de la profession, sont créées :

- une cellule de prévention des conflits;
- une commission de conciliation,

qui ont pour but de régler tout conflit, même mineur, tout différend, tout litige par la voie de la négociation et du dialogue.

11.1 **Cellule de prévention des conflits**

Cette cellule sera composée de 6 membres :

- 3 représentants des ouvriers dockers désignés par les organisations syndicales;
- 3 représentants des entreprises de manutention.

Cette cellule sera saisie soit par un représentant du personnel, soit par un des employeurs, en faisant état par écrit de la nature du litige. Il convient de noter qu'en cas d'urgence (non-respect des règles de sécurité), c'est le CHSCT qui est habilité à intervenir.

Le courrier de saisine sera adressé par télécopie ou remis contre décharge au représentant légal du syndicat des manutentionnaires qui se chargera, dans un délai de 2 jours ouvrables suivant sa saisine, de fixer la date et lieu de la réunion et de convoquer tous les membres de la cellule.

L'avis majoritaire de la cellule de prévention des conflits s'imposera à toutes les parties tant patronales qu'ouvrières.

En cas de désaccord sera réunie une commission de conciliation sous la présidence de la DDTEFP.

La commission de conciliation sera composée de :

- 3 représentants des centrales syndicales;
 - 3 représentants des organisations patronales;
- et qui ne sont pas impliqués dans le domaine portuaire.

Ces membres s'abstiendront de siéger à la commission régionale de conciliation en cas de saisine de celle-ci.

La saisine de la commission de conciliation se fera par la partie la plus diligente qui transmettra par télécopie ou contre décharge à la DDTEFP un constat de désaccord sollicitant une nouvelle réunion de négociation.

Cette commission se réunira dans les 72 heures de la saisine de la DDTEFP qui se chargera de fixer la date et lieu de la réunion et de convoquer tous les membres de la commission.

L'avis majoritaire de la commission de conciliation s'imposera à toutes les parties tant patronales qu'ouvrières.

Article 12 **Information du personnel des GIE**

Le présent avenant sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Les organisations syndicales s'engagent à lui donner la plus grande publicité, c'est-à-dire à le diffuser le plus largement possible auprès du personnel.

Article 13 **Durée de l'accord, dénonciation, révision**

13.1 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

13.2 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par pli recommandé avec avis de réception et adressé à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé dans un délai de 3 mois par la partie qui a dénoncé.

Si l'avenant est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel avenant destiné à le remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord.

13.3 Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par pli recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée.

Passé ce délai, si un accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 14 Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

Annexe Salaires au 1^{er} janvier 1998

Salaire

(Salaire de base + prime de niveau) x 12 mois, selon grille ci-jointe, applicable au 1^{er} janvier 1998.

Heures de nuit majorées à 100 % de 22 heures à 6 heures, à partir du 1^{er} janvier 1998.

Ancienneté

À compter de la date d'embauche dans les GIE :

1 % par an (salaire de base + prime de niveau), plafonné à 20 %.

Primes et indemnités

— 13^e mois :

1 mois de salaire de base + prime de niveau, versés avec le salaire de décembre 1998.

— Vacances :

— 5 000 F brut, versés avec le salaire de juin 1998;

— 7 500 F en juin 1999;

— 10 000 F en juin 2000;

— 12 000 F en juin 2001.

— Transport : 490 F par mois.

— Salissure : 150 F par mois au 1^{er} janvier 1998, 200 F au 1^{er} janvier 1999.

— Repas : 620 F par mois.

— Prime exceptionnelle, transitoire, forfaitaire et non-renouvelable :

6 000 F brut, versée avec le salaire de décembre 1997.

Pour les ex-non cartés, cette prime exceptionnelle constitue un rééquilibrage au titre des 13^e mois de 1996 à 1997.

Pour les ex-cartés dont la rémunération annuelle garantie (RAG) reste supérieure à la nouvelle rémunération contractuelle, cette prime exceptionnelle fera place à la prime transitoire ci-dessous.

— Prime exceptionnelle (en décembre 1998 et décembre 1999) :

10 % de la différence entre la rémunération annuelle garantie et la rémunération annuelle contractuelle.

— Prime de travail au-dessus du 3^e plan :

300 F brut par affectation seront attribués à tous les salariés qui auront effectivement travaillé exposés au risque lié à ce travail en hauteur.

Positionnement de départ

Applicable aux qualifications effectives avant le mois de décembre 1997 :

— pour les ouvriers ne percevant pas la prime de 3 096 F :

— pour les ouvriers qui perçoivent la prime de 3 096 F :

— 12 (docker B);

— 11 (pointeur 1, cariste 1);

— 10 (pointeur 2, treuilliste et cariste 2);

— 12 (chef de panneau, chef de cale);

— 8 (cariste 3).

Ancienneté caisse	Niveau
Docker :	
- jusqu'à 20 ans	5
- au-delà de 20 ans	6
Pointeur, treuilliste et cariste	
- jusqu'à 4 ans	1
- plus de 4 à 8 ans	2
- plus de 8 à 12 ans	3
- plus de 12 à 16 ans	4
- plus de 16 à 20 ans	5
- plus de 20 ans	6

Changement de niveau

Au sein des entreprises, par croisement de critères :

- maîtrise professionnelle;
- assiduité;
- effort de formation;
- ancienneté dans le niveau.

Pour les ouvriers mensualisés au 1^{er} décembre 1995 et ne percevant pas au 31 décembre 1997 la prime de 3 096 F, à compter de janvier 1999 :

- un échelon par an jusqu'au niveau :
 - 12 (docker B);
 - 11 (pointeur 1, cariste 1);
 - 10 (pointeur 2, treuilliste et cariste 2);
 - 12 (chef de panneau, chef de cale);
 - 8 (cariste 3).
- avec en sus, tous les 3 ans, changement de deux niveaux au lieu d'un niveau.

Garantie annuelle de revenu

Réajustement dans la rémunération annuelle garantie (RAG) du montant brut de la prime de fin d'année 1994, au lieu du montant net.

Absorption par l'employeur d'une partie de la différence entre la rémunération annuelle garantie et la nouvelle

rémunération contractuelle : par la prime de niveau (jusqu'au niveau 14) et, si nécessaire, par une prime complémentaire au-delà.

Cette absorption sera :

- 50 % pour l'année 1998;
- 75 % pour l'année 1999;
- 100 % pour l'année 2000.

Les ouvriers dont la rémunération annuelle garantie restera supérieure à la rémunération contractuelle résultant de l'ensemble des dispositions ci-dessus bénéficieront à partir de janvier 1998 d'une augmentation égale à 3 % de leur salaire de base.

Cette augmentation contractuelle, ainsi que les augmentations ultérieures, seront versées en sus de la rémunération annuelle garantie.

Ces dispositions annulent toutes les dispositions salariales en usage précédemment.

Grille de salaires au 1^{er} janvier 1998

(en francs)

Docker A et B, Pointeur 1 et 2, C. de panneau/Chef de cale

Niv.	Docker A		Docker B		Pointeur 1		Pointeur 2		C. de panneau chef de cale	
	Salaire de base 8 000		Salaire de base 9 000		Salaire de base 10 300		Salaire de base 10 800		Salaire de base 9 500	
	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut
1	0	8 000	0	9 000	0	10 300	0	10 800	0	9 500
2	240	8 240	270	9 270	310	10 610	344	11 144	281	9 781
3	480	8 480	540	9 540	620	10 920	688	11 488	562	10 062
4	720	8 720	810	9 810	930	11 230	1 032	11 832	843	10 343

Niv.	Docker A		Docker B		Ponleur 1		Pointeur 2		C. de panneau chef de cale	
	Salaire de base 8 000		Salaire de base 9 000		Salaire de base 10 300		Salaire de base 10 800		Salaire de base 9 500	
	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut
5	960	8 960	1 080	10 080	1 240	11 540	1 376	12 176	1 124	10 624
6	1 200	9 200	1 350	10 350	1 550	11 850	1 720	12 520	1 405	10 905
7	1 440	9 440	1 620	10 620	1 860	12 160	2 064	12 864	1 686	11 186
8	1 680	9 680	1 890	10 890	2 170	12 470	2 408	13 208	1 967	11 467
9	1 920	9 920	2 160	11 160	2 480	12 780	2 752	13 552	2 248	11 748
10	2 160	10 160	2 430	11 430	2 790	13 090	3 096	13 896	2 529	12 029
11	2 400	10 400	2 700	11 700	3 100	13 400	3 440	14 240	2 810	12 310
12	2 640	10 640	2 970	11 970	3 410	13 710	3 784	14 584	3 091	12 591
13	2 880	10 880	3 240	12 240	3 720	14 020	4 128	14 928	3 372	12 872
14	3 120	11 120	3 510	12 510	4 030	14 330	4 472	15 272	3 653	13 153
15	3 360	11 360	3 780	12 780	4 340	14 640	4 816	15 616	3 934	13 434
16	3 600	11 600	4 050	13 050	4 650	14 950	5 160	15 960	4 215	13 715
17	3 840	11 840	4 320	13 320	4 960	15 260	5 504	16 304	4 496	13 996
18	4 080	12 080	4 590	13 590	5 270	15 570	5 848	16 648	4 777	14 277

Treuiliste, Cariste 1, 2 et 3

Niv.	Treuiliste		Cariste 1		Cariste 2		Cariste 3	
	Salaire de base 11 145,60		Salaire de base 10 300		Salaire de base 11 145,60		Salaire de base 12 384	
	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut
1	0	11 146	0	10 300	0	11 146	1 000	13 384
2	344	11 490	310	10 610	344	11 490	1 876	14 260
3	688	11 834	620	10 920	688	11 834	2 246	14 630
4	1 032	12 178	930	11 230	1 032	12 178	2 616	15 000
5	1 376	12 522	1 240	11 540	1 376	12 522	2 986	15 370
6	1 720	12 866	1 550	11 850	1 720	12 866	3 356	15 740
7	2 064	13 210	1 860	12 160	2 064	13 210	3 726	16 110
8	2 408	13 554	2 170	12 470	2 408	13 554	4 096	16 480
9	2 752	13 898	2 480	12 780	2 752	13 898	4 466	16 850
10	3 096	14 242	2 790	13 090	3 096	14 242	4 836	17 220
11	3 440	14 586	3 100	13 400	3 440	14 586	5 206	17 590
12	3 784	14 930	3 410	13 710	3 784	14 930	5 576	17 960
13	4 128	15 274	3 720	14 020	4 128	15 274	5 946	18 330
14	4 472	15 618	4 030	14 330	4 472	15 618	6 316	18 700

Niv.	Treuiliste		Cariste 1		Cariste 2		Cariste 3	
	Salaire de base 11 145,60		Salaire de base 10 300		Salaire de base 11 145,60		Salaire de base 12 384	
	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut	Prime de niveau	Total brut
15	4 816	15 962	4 340	14 640	4 816	15 962	6 686	19 070
16	5 160	16 306	4 650	14 950	5 160	16 306	7 056	19 440
17	5 504	16 650	4 960	15 260	5 504	16 650	7 426	19 810
18	5 848	16 994	5 270	15 570	5 848	16 994	7 796	20 180

Organisation du travail et salaires

Avenant du 9 juillet 2015

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CNTPA CFTD ;

UGTG ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit

Article 1

Évolution des organisations du travail

1.1

Complément à l'article 1 de l'accord du 31 mars 2015. Navire RORO type Midas

En fonction des conditions de chargement du navire et de la connaissance par le manutentionnaire du dernier

		Matin : 6 h 10 - 13 h 00			Soir : 13 h 00 - 20 h 00		
		Caristes	Pointeurs	Dockers	Caristes	Pointeurs	Dockers
Livraison DRY pleins		3	1		3	1	
Réception TCs vides et pleins		2	2	2	2	2	2
Parc REEFER		1			1		
Total activités parcs		6	3	2	6	3	2

À compter du 1^{er} août 2015, l'organisation suivante annule et remplace les dispositions de l'accord n° 10 du 4 décembre 2009 :

plan de chargement (24 h avant l'escale). Il sera possible de renforcer la composition d'équipe initiale selon la problématique opérationnelle à l'intérieur des effectifs définis dans l'accord. Le CHSCT sera prévenu par mail.

1.2

Mixité des équipes

Lorsque le niveau d'activité justifie l'emploi de CDDUC, l'employeur répartira de manière équilibrée les CDD et les CDI, sur l'ensemble des plages horaires existantes.

Article 2

Organisation des activités Parcs et utilisation des outils de gestion informatisés

2.1

Horaires du parc

En application de l'accord n° 10 du 4 décembre 2009, l'activité parc est organisée comme suit :

	Matin : 6 h 30 - 13 h 00			Soir : 13 h 00 - 20 h 00			Journée : 7 h 30 à 12 h 00 Et 14 h 00 à 16 h 30		
	Caristes	Pointeurs	Dockers	Caristes	Pointeurs	Dockers	Caristes	Pointeurs	Dockers
Livraisons DRY pleins	1	1		1	1		2		
Réception livraison TCs vides	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Parc REE-FER	1			1					
Total activités parcs	3	2	1	3	2	1	3	1	1
Activité PRE-TRIP							1		

En cas de volume d'activité conduisant à un engorgement de l'organisation ci-dessus, il sera possible de prolonger les horaires de journée (entre 12 et 14 h ou au-delà de 16 h 30) dans la limite de la durée légale maximale du travail, par des heures supplémentaires majorées à 25 % ou 50 % selon leur rang, cette majoration ne s'ajoute pas aux éventuelles majorations légales.

2.2

Utilisation des outils informatique de gestion

L'utilisation des outils informatique de gestion, qui fait intégralement partie des missions des caristes 3 et des pointeurs, est rémunérée à compter du 1^{er} janvier 2015 par une prime mensuelle forfaitaire de 50 euros brut. Un rappel de salaire (50 euros × 7) sera versé avec la paie du mois de juillet pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 juillet 2015

Ensuite, ce montant de 30 € sera versé du 1^{er} août au 31 décembre sous la forme d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

À compter du 1^{er} janvier 2016, cette prime de 50 euros sera incorporée au salaire de base défini par la grille de salaire des pointeurs et caristes 3

Article 3 Grilles de salaires

3.1 Nouvelles grilles

Les parties conviennent de substituer la grille en annexe 1, à la grille en vigueur qui a été instaurée par l'accord du 30 décembre 1997 et les avenants qui s'y rapportent.

La nouvelle grille s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016.

Chaque salarié sera repositionné dans le niveau dont le salaire de base sera immédiatement supérieur au salaire de base qui est le sien dans la grille qui cesse d'être applicable. Pour les caristes 3 et les pointeurs ce

repositionnement aura lieu avant l'incorporation dans la grille de la prime de 50 € définie.

Avancement : il est convenu que la durée minimale de passage d'un niveau au niveau suivant est de 3 ans. Le changement de niveau résultant de l'application de la nouvelle grille au 1^{er} janvier 2016 est neutralisé. (exemple un salarié ayant changé de niveau en 2015 au titre de la NAO sera éligible à un changement de niveau en 2018)

3.2

Négociations Annuelles Obligatoires

Du fait de l'application du présent article au 1^{er} janvier 2016, les parties conviennent qu'aucune augmentation collective de salaire ne sera appliquée en 2016. La NAO 2016 portera donc sur les autres points de négociation prévus par la loi.

L'entreprise fournira aux délégations syndicales, à chaque NAO un état de l'effectif comprenant, notamment le niveau et l'ancienneté de chaque salarié.

Article 4 Commission Formation

Une commission paritaire formation est instaurée, elle a la même composition que la commission d'embauche et est complétée par le responsable formation de l'entreprise.

Article 5 Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Ces dernières disposent selon l'article L. 2232-12 du Code du Travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :
✓ En deux exemplaires à la DIECCTE dont une version sur support papier, signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

✓ En un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé 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 devra être proposé par la partie qui l'a dénoncé dans un délai de trois mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

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. Elles doivent 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 du présent accord, 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.

Annexe 1 - Grilles de salaires

En euros

Niveau	Docker	Pointeur	+ Outil terminaux informatique	Chef de cale/panneaux	Treuiliste	Cariste 1	Cariste 3	+ Outil terminaux informatique	Contremaitre 2	Cadres
			50,00					50,00		
A	1 742,42	2 102,72	2 152,72	2 009,15	2 167,84	2 008,51	2 560,51	2 610,51	2 493,47	2 400,00
B	1 834,06	2 189,08	2 239,08	2 078,69	2 253,80	2 091,38	2 661,56	2 711,56	2 629,89	2 985,06
C	1 908,27	2 275,45	2 325,45	2 148,23	2 339,75	2 174,25	2 762,60	2 812,60	2 766,32	3 125,06
D	1 982,48	2 361,82	2 411,82	2 217,77	2 425,71	2 257,12	2 863,65	2 913,65	2 902,75	3 265,06
E	2 056,69	2 448,19	2 498,19	2 287,31	2 511,66	2 339,99	2 964,69	3 014,69	3 039,17	3 405,06
F	2 130,90	2 534,56	2 584,56	2 356,85	2 597,62	2 422,86	3 065,74	3 115,74	3 175,60	3 545,06
G	2 205,11	2 620,93	2 670,93	2 426,39	2 683,57	2 505,73	3 166,78	3 216,78	3 312,03	3 685,06
H	2 279,33	2 707,29	2 757,29	2 495,93	2 769,53	2 588,59	3 267,83	3 317,83	3 448,45	3 825,06
I	2 353,54	2 793,66	2 843,66	2 565,47	2 855,48	2 671,46	3 368,88	3 418,88	3 584,88	3 965,06
J	2 427,75	2 880,03	2 930,03	2 635,01	2 941,44	2 754,33	3 469,92	3 519,92	3 721,31	4 105,06
K	2 501,96	2 966,40	3 016,40	2 704,55	3 027,40	2 837,20	3 570,97	3 620,97	3 857,73	4 245,06
L	2 576,17	3 052,77	3 102,77	2 774,09	3 113,35	2 920,07	3 672,01	3 722,01	3 994,16	4 385,06
M	2 650,38	3 139,14	3 189,14	2 843,62	3 199,31	3 002,94	3 773,06	3 823,06	4 130,59	4 525,06

**Gestion du flux de bagages passagers
de l'activité «croisière» dans le port
de Bergevin**

Accord du 25 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du lendemain
de son dépôt soit le 12 mai 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CNTPA CFDT.

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Les parties se sont rencontrées afin de déterminer d'un
fonctionnement opérationnel de l'activité croisière
dénommé «Gestion du flux de bagages des passagers
au port de BERGEVIN».

En cas d'évolution du dispositif ci-dessous, au terme de la saison 2019 - 2020, les parties s'engagent à se rencontrer pour apprécier si la nature des modifications envisagées impose ou non une révision du présent accord lequel vient en complément des dispositions issues de la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe.

Article 1 Généralités

Pour la bonne compréhension du présent accord il est rappelé que les seuils sont exprimés en nombre de PAX (nombre de passagers) par navire :

- Pour le shift du matin : Nombre de PAX débarquant
- Pour le shift de l'après-midi : Nombre de PAX embarquant (locaux et internationaux)

Pour information, le nombre de pax utilisé pour la commande d'équipe est transmis par la compagnie maritime concernée.

Nombre de PAX	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
0 - 890	2 + 2	2
891 - 2000	3 + 3	2
2001 et plus	4 + 4	2

- Shift de l'après-midi : 14 h 00 - 21 h 00 (pause incluse)

Nombre de PAX	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes	Nombre de contre-maitre
0 - 925	2 + 2	1	1
926 - 1850	3 + 3	1	1
1851 - 2775	4 + 4	2	1
2776 et au-delà.	5 + 5	2	1

Pour les besoins de l'activité, le manutentionnaire pourra demander la mise à disposition opérationnelle de la seconde cabine X-RAY à partir de 1851 pax. Dans ce cas, il est convenu que deux dockers terre renforceraient l'équipe de devant le X RAY.

Article 2.2 Horaires

Les horaires applicables sont les suivants :

- Shift du matin : 06 h 30 - 13 h 30 (pause incluse)

Nombre de dockers terre	Nombre de cariste
2 + 2	1

Article 3

Escale MSC / Composition des équipes et horaire

Les compositions d'équipes suivantes seront applicables au traitement des escales des navires MSC.

Après étude, il apparaît en effet, que le nombre de valises par passager est de 1.04 valise par passager (données 2018 / 2019). En cas d'évolution significative de ce ratio (plus ou moins 10 %) en moyenne au cours de la saison 2019 - 2020, les parties se rencontreront à nouveau afin de déterminer l'impact de l'évolution de cet indicateur sur les seuils d'effectifs.

Article 2 Escale Costa

Article 2.1 Composition des équipes

Les compositions d'équipes suivantes seront applicables au traitement des escales des navires COSTA.

- Shift du matin : 06 h 30 - 13 h 30 (pause incluse)

- Shift de l'après-midi : 14 h 00 - 21 h 00 (pause incluse)

Dans l'hypothèse où des heures à suivre sont commandées, un forfait de trois heures à suivre sera déclenché. Ce forfait débute à 21 h 00 et se termine à 00 h 00.

En cas de besoin, un shift de nuit (21 h - 3 h) pourra être commandé, la composition de l'équipe sera la suivante :

Nombre de PAX	Shift discontinue : 7 h 30 - 11 h // 14 h - 17 h 30	
	Nombre de dockers terre	Nombre de caristes
0 - 925	2 + 2	1
926 - 1850	3 + 3	1
> 1850	4 + 4	2

Article 4

Escale Club MED / Composition des équipes et horaires

Concernant les escales des navires Club Med les horaires applicables sont les suivants :

- un shift discontinu de 07 h 30 - 11 h 00 // 14 h 00 - 17 h 30

Et

- un shift continu de 14 h 00 - 21 h 00 (pause incluse).

La composition d'équipe utilisée pour chacun de ces shifts est de 3 dockers terre.

Article 5

Empotage / Dépotage Croisière

Les horaires de travail de l'équipe empotage / dépotage de l'activité croisière sont les suivants :

- un shift continu conventionnel (6 h 30 - 13 h 30 ou 14 h - 21 h)

Ou

- Un shift discontinu conventionnel (7 h 30 - 11 h // 14 h 17 h 30)

La composition d'équipe est la suivante :

Nombre de dockers terre	Nombre de cariste
2	1

Lorsque le nombre de container à empoter Et/Ou à dépoter est supérieur à 5, le manutentionnaire commandera un shift continu et aura recours à un forfait de dépassement de 3 heures.

Pour l'activité empotage / dépotage croisière, il sera fourni aux dockers les équipements de protection adaptés au froid.

mandée avec accusé de réception et adressée aux autres signataires du présent accord.

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

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire à teneur identique et s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Article 6

Formalités

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour la durée de la saison de croisière 2019-2020. Il pourra être reconduit par tacite reconduction.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé 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 recom-

Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des parties est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires du présent accord.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres 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.

Composition d'équipe de l'expérimentation des chantiers de la «zone terreplein supplémentaire»

Accord du 20 décembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du lendemain
de son dépôt, pour une durée déterminée initiale
de 3 mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM ;

OPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

CNTPA CFDT.

Ci-après dénommées ensemble «les Parties», il est
convenu ce qui suit.

Préambule

À la date de conclusion du présent accord d'expérimentation, l'espace de stockage disponible au sein des espaces amodiés du terminal de Jarry est saturé.

Cette situation exceptionnelle s'explique d'une part par une augmentation structurelle des volumes traités et stockés au sein du terminal de Jarry et d'autre part par une situation conjoncturelle liée :

- à la congestion de l'ensemble des terminaux portuaires de la Caraïbe et plus généralement du monde,
- aux volumes de chargement élevés à l'approche de la fin d'année,

- à la situation sociale martiniquaise ayant entraînée le déchargement en Guadeloupe de nombreux conteneurs prévus initialement à destination de la Martinique.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, en lien avec le GPMG ont envisagé la mise à disposition

d'un espace de stockage supplémentaire (ci-après «Zone terreplein supplémentaire») de manière à permettre la décongestion immédiate des espaces de stockage habituels. Préalablement à l'exploitation de la «Zone terreplein supplémentaire», l'ensemble des parties prenantes (en ce compris le secrétaire du CSE, les membres du CSSCT, les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, les représentants de la Direction d'AREMA et de l'UEM etc.) se sont rendues sur place afin d'étudier les conditions d'exploitation de cette «Zone terreplein supplémentaire».

Au terme de cette étude les partenaires sociaux sont convenues de la mise en exploitation immédiate de la «Zone terreplein supplémentaire» dès le 11 décembre 2021 dans les conditions définies ci-après.

Enfin, compte tenu de la mise en place particulièrement rapide de ce chantier imposée par la situation exceptionnelle, les parties sont convenues d'accorder une attention particulière aux conditions d'exploitation de ce dernier. À ce titre, une commission du suivi sera mise en place lors des premières semaines d'exploitation.

Article 1 Champs d'application

Le présent accord s'appliquera :

- Au chantier de transfert des conteneurs entre les zones amodiées du terminal de Jarry et la Zone terreplein supplémentaire (ci-après chantier «transfert») Afin de permettre le décongestionnement rapide du terminal de Jarry dans les meilleures conditions.
- Au chantier de retour des conteneurs vides par les transporteurs directement au sien de la Zone terreplein supplémentaire (Ci- après chantier «retour vides»). Afin de limiter l'engorgement du terminal de Jarry.

Article 2 Composition d'équipe

La composition de l'équipe affectée au chantier «Transfert» est la suivante :

Pointeur	1
Cariste 3	2

Considérant la nécessité d'emprunter des voies publiques de circulation (interdites aux engins de manutention utilisés sur le terminal), il est convenu que le transfert des conteneurs s'effectue au titre de cette expérimentation avec le concours d'un ou plusieurs transporteurs.

Lorsque le volume de conteneurs à traiter sur un shift du matin excèdera 120 conteneurs sur le shift, une

relève des caristes sera organisée à 10 h 00. Cette relève sera organisée directement sur sites, et sans temps mort (à l'exception du nettoyage de la cabine durant la période Covid)

La composition de l'équipe affectée au chantier « retour vides » est la suivante :

Docker	1
Pointeur	1
Cariste 3	1

Ce chantier «retour vides» intervient en complément du chantier «vide» réalisé habituellement sur les zones amodiées du terminal de Jarry et ne saurait se substituer à celui-ci.

Article 3 **Horaires de travail**

Les horaires de travail applicables à ces chantiers sont les horaires applicables au titre des conventions et accords collectifs applicables. À savoir :

- Shift du matin : 6 h 30 - 13 h 30
- Shift de l'après-midi : 13 h - 20 h

Article 4 **Suivi de la mise en place du chantier**

Considérant la relative rapidité dans laquelle ce chantier est mis en place, les parties sont convenues de la nécessité d'assurer un suivi régulier des conditions d'exécution de ces chantiers de manière à adapter, le cas échéant, les conditions de sa réalisation. À ce titre, une commission du suivi est mise en place et proposera toute mesure d'adaptation.

La commission de suivi est composée comme suit :

- Le Président de l'UEM
- La Direction d'AREMA
- Un maximum de 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative
- Chaque manutentionnaire ou son représentant

Seront invités à participer à la commission du suivi les personnes suivantes :

- Le secrétaire du CSE
- Les membres de la CSSCT
- Les REX
- Le représentant du GPMG
- Les Coordonnateurs SSE
- Le Directeur des Ressources Humaines
- Le Directeur de Technika
- Le service QHSSE

Le président de l'UEM convoquera les réunions de suivi.

Article 5 **Suites de l'expérimentation**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'expérimentation visant à répondre à une situation exceptionnelle et urgente. Néanmoins les parties affirment leur volonté de travailler à la mise en place d'un espace de stockage supplémentaire de manière pérenne en neutralisant la nécessité d'utiliser les voies de circulation publique de manière à permettre notamment offrir des capacités de stockage et de transbordement supplémentaires au sein du terminal de Jarry. Une étude sera lancée à cet effet, en lien avec le GPMG et l'ensemble des parties prenantes au terme de la présente période initiale d'expérimentation.

Article 6 **Formalités**

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

— *Durée et Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée initiale de 3 mois et entrera en application le lendemain de son dépôt.

— *Dénonciation - Révision*

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation.

La procédure de révision du présent accord pourra être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord,

- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

La demande d'engagement de la procédure de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires. Une réunion de négociation sera alors convoquée dans les quinze jours suivants la dernière réception de la notification de la demande de révision. L'auteur de la demande de révision devra motiver sa demande et proposer un nouveau projet en annexe de sa demande. À défaut de conclusion valable d'un avenant de révision entre les parties, le présent accord continuera à s'appliquer.

Composition d'équipe des chantiers vrac

Accord du 15 février 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

CNTPA CFTD.

Ci-après dénommées ensemble «les Parties», il est convenu ce qui suit.

Préambule

L'arrêté préfectoral du 28 février 2000 fixe les conditions d'exercice des entreprises de manutention au Grand Port Maritime de Guadeloupe (GPMG).

L'article 1 indique notamment que «les opérations de chargement et de déchargement des navires et bateaux aux postes publics de la circonscription du port autonome de la Guadeloupe sont, sauf exception énumérée à l'article 2, effectuées par des ouvriers dockers employés par des entreprises de manutention portuaire».

Depuis 1995, les organisations syndicales représentatives demandent que cet arrêté préfectoral soit scrupuleusement respecté au sein de la circonscription du périmètre du GPMG.

Jusque récemment, les conditions de sécurité, de sûreté et d'hygiène n'étaient pas réunies pour permettre l'affectation du personnel docker aux quais vraciers. Aujourd'hui les travaux de mise en conformité des quais vraciers permettent l'exercice de l'activité opérée par les dockers.

Jusqu'à peu, et compte tenu de la particularité de l'activité vracière, le nombre d'ouvriers dockers spécifiquement qualifiés (grutier et choulageur) n'était pas suffisant pour permettre l'exécution sécurisée du chantier de ces bateaux vraciers. Ce n'est désormais plus le cas, suite à l'effort de formation mené par le GIE AREMA. De nombreux ouvriers dockers ont d'ores et déjà les compétences et le savoir-faire nécessaire pour assurer le déchargement de ces bateaux spécifiques.

Compte tenu de la demande d'ouverture de négociation des organisations syndicales représentatives, et compte tenu du fait que les conditions de sécurité sont réunies, l'UEM a invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives à négocier le présent accord.

Le présent accord a pour objectif de mettre à disposition des entreprises de manutention portuaire du personnel qualifié pour assurer le chargement et le déchargement de ces bateaux vraciers.

Un «accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac ALBIOMA au quai 9» avait initialement été conclu le 23 avril 2020 entre les parties. Par ailleurs, un avenant à l'«accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac ALBIOMA au quai 9» en date du 4 août 2020 a également été conclu.

Compte tenu de la nécessité de pérenniser l'organisation et le déroulement des chantiers vraciers d'une part et d'éviter l'accumulation empirique d'accords relatifs à l'activité «vrac», le présent accord se substitue et remplace en intégralité ledit l'accord du 23 avril 2020 ainsi que son avenant en date du 4 août 2020. Ces derniers cessent donc de produire leurs effets à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 1

Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des chantiers vracs (charbon, clinker, pellets, ciments etc) réalisés dans la circonscription du Grand Port Maritime de Guadeloupe.

Article 2

Nombre de mats

Pour mémoire, il est fait appel aux équipes «treuil» pour travailler 4 mats par jour répartis indifféremment entre les shifts du matin et de l'après-midi, pendant toute la durée de l'escale, les autres mats étant conduit par le bord.

À la fin des opérations, le nombre d'équipes affectées correspond au nombre de mats encore actifs.

Article 3

Composition d'équipe

Équipe «treuil»

Afin de permettre le traitement des navires vraciers dans les meilleures conditions, la composition de l'équipe «treuil» affectée pour chaque mat travaillé au chantier vracier est la suivante :

Nombre de treuillistes	2
Nombre de Chefs de panneaux	1

Équipe «choulage»

Une équipe de choulage peut être commandée par le manutentionnaire en fonction des contraintes liées au

déchargement. La composition de l'équipe affectée pour chaque navire travaillé au chantier vracier peuvent être les suivantes :

Cariste	1*
Dockers	2**

*lorsque l'activité de déchargement ne nécessite pas de balayage, par exemple en début d'opération, le manutentionnaire peut recourir au seul cariste.

** lorsque l'activité de déchargement nécessite une activité de balayage, par exemple en fin d'opération, Il est convenu que le nombre de dockers affectés à cette activité est au minimum de deux. Ce nombre peut être augmenté sur demande du manutentionnaire. Le cas échéant, il peut être recouru aux seuls dockers (2 minimum) lorsque seule l'activité de balayage est nécessaire.

Il est rappelé que l'équipe «choulage» intervient sur l'ensemble des cales du navire au fur et à mesure des besoins.

Encadrement

Lorsque l'activité nécessite l'intervention au cours d'un même shift, d'une équipe «choulage» complète (un cariste et deux dockers minimum) et d'une équipe «treuil», un contremaître par shift pour l'ensemble du navire est également affecté afin notamment de coordonner les opérations choulage/treuil.

Article 4 Horaires

Considérant les contraintes de l'activité vraquière nécessitant un fonctionnement continu 24 h/24 h, il est convenu de recourir à des shifts adaptés tant pour l'équipe «treuil» que pour l'équipe «choulage». Les caractéristiques et les durées des shifts vraquiers sont les suivantes :

- Shift matin : 6 h - 14 h

○ Concernant l'équipe «treuil» (hors chef de panneau), la relève s'opère de 9 h 45 à 10 h 15

○ Concernant l'équipe «choulage» et le chef de panneau, la pause s'opère de 9 h 45 à 10 h 15

- Shift après-midi : 14 h - 22 h

○ Concernant l'équipe «treuil» (hors chef de panneau), la relève s'opère de 17 h 45 à 18 h 15

○ Concernant l'équipe «choulage» et le chef de panneau, la pause s'opère de 17 h 45 à 18 h 15

- Shift nuit : 22 h - 6 h

○ Concernant l'équipe «treuil» (hors chef de panneau), la relève s'opère de 1 h 45 à 2 h 15

○ Concernant l'équipe «choulage» et le chef de panneau, la pause s'opère de 1 h 45 à 2 h 15

Il est rappelé que les heures de travail réalisées au cours du shift de nuit bénéficient de l'ensemble des compensations et garanties (majoration, prime de pénibilité, récupérations, etc) prévues à l'article 3 «modification de l'article 7.1 «heures de nuit» de l'avenant à la convention collective de la manutention portuaire de Guadeloupe» de «l'avenant du 15 juin 2017 à la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe sur l'application des heures à suivre, des heures de nuits, des changements de chantiers et des modifications d'affectation.»

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord les équipes treuilliste ne réalisent pas de shift de nuit. Lorsque les effectifs formés le permettront, la décision du travail de nuit sera prise d'un commun accord entre les organisations syndicales représentatives et l'UEM.

Le binôme de treuillistes se présente au complet à l'appel du shift. Le treuilliste relevé reste sur le chantier en mesure d'intervenir jusqu'à la fin du shift.

Article 5 Substitution

À la date d'entrée en vigueur du présent accord il se substituera en intégralité à l'ensemble des dispositions antérieures relatives à l'organisation des chantiers vraquiers et notamment à l'«accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac Albioma au quai 9» conclu le 23 avril 2020 et à son avenant n° 1 en date du 4 août 2020.

Article 6 Réunion de suivi

Au terme d'un délai de trois (3) mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les parties se réuniront à nouveau afin de réaliser un point de situation relatif à la mise en place du présent accord.

Article 7 Formalités

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L 2231-5 du Code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

Article 8 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Article 9 Dénonciation - révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L2261-9 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 devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de trois mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Par ailleurs, les parties pourront engager une procédure de révision du présent accord dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des orga-

nisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

