

ANNEXES

- ANNEXE 1 - Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires**
- ANNEXE 2 - Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire**
- ANNEXE 3 - Dispositifs conventionnels de prise en compte de la pénibilité et de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires**
- ANNEXE 4 - Programme de travail**

TH

FG

FSB
AD
C.G.
VL
WJW

ANNEXE 1

**Dispositions particulières
Applicables dans les établissements portuaires**

**1- Dispositions particulières applicables aux « Cadres »
des Etablissements portuaires**

→ voir ci-après

**2- Dispositions particulières relatives au temps partiel
dans les établissements portuaires**

→ voir ci-après

3- Garantie de ressource en maladie /AT et relais Prévoyance

→ reprise de l'article 30 de la convention Verte (en cours)

4- Régime sur-complémentaire de retraite

→ Renvoi au programme de travail

84

h
FSB
AD
C.G.
VL
FG
UW
DW

Annexe Cadres

APPLICABLE AUX CADRES DES ENTREPRISES, ETABLISSEMENTS GESTIONNAIRES de PORTS MARITIMES DE COMMERCE et/ou DE PECHE, ou leurs FILIALES.

Entre l'Union des Ports de France (UPF) d'une part,

et

les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE :

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

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

Article 1 : OBJET

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

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

Article 2 : CLASSIFICATION

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

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

JH

FSB
AJ
C.G.
UL
FG
UR
JW

Echelon 1

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

Cela implique notamment de :

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

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

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

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

Echelon 2

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

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

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

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

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

811

FG

FSB

Ad
C.G.

VC

UW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

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

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

Echelon 3

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

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

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

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

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

Echelon 4

Directeurs sectoriels ou assimilés

Article 3 : CONTRAT DE TRAVAIL

3.1) RECRUTEMENT

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

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

3.2) SUPPRESSION POSTE/RECLASSEMENT

3-2-1 Suppression de poste

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

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

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

SH

FS

4
FSB
AD
C.G.
VL
WF
DW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

3-2-2 Reclassement

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

L'employeur doit prendre toutes les dispositions utiles pour donner au Cadre, reclassé dans un poste existant ou chargé de fonctions nouvelles, la formation nécessaire à l'exercice de son nouvel emploi.

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

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

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

3.3) CHARGES ET HORAIRES DE TRAVAIL

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

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

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

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

3.4) REMPLACEMENT TEMPORAIRE

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

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

EH

FG

FSB
B
C.G.
VL
WJW

3.5) EVOLUTION DE CARRIERE

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

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

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

3.6) LICENCIEMENT

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

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

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

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

- de 1 an et jusqu'à 2 ans : 2 mois de rémunération
- après 2 ans et jusqu'à 3 ans : 3 mois de rémunération
- après 3 ans et jusqu'à 6 ans : 4 mois de rémunération
- après 6 ans et jusqu'à 12 ans : 8 mois de rémunération
- au-delà de 12 ans : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/an supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans ancienneté).

Article 4 : CONCERTATION, INFORMATION

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

FSB
AD
C.G
VL
WOW

TH

FS

Article 5 : CHANGEMENT DE FONCTION ET FORMATION

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

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

Article 6 : RETRAITE ET REGIME PREVOYANCE

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

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

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

Article 7 – ANCIENNETE ACQUISE DANS LES ETABLISSEMENTS PORTUAIRES RELEVANT DE LA PRESENTE ANNEXE

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

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

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

SH

FG

✓
FSB
AD
C.G.
VL
an

Annexe Temps Partiel

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS PORTUAIRES

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

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

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

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

I. - Conditions du travail à temps partiel

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

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

a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de douze ans en dehors du cas de congé parental d'éducation,

b) pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants,

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

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

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

FH

4
FSB
AJ
C.G.
FG
W
JW

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

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

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

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

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

Dans l'hypothèse visée au 3° (convenance personnelle), la demande du salarié doit être adressée au moins six mois avant la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande de renouvellement d'horaires à temps partiel doit être présentée à l'employeur avec un préavis de deux mois, sauf en cas d'urgence justifiée

II - Conséquences du travail à temps partiel

Les conséquences du travail à temps partiel sont les suivantes :

a) Sur la majoration au titre de l'ancienneté :

L'ancienneté prise en compte au titre du travail à temps partiel correspond à la totalité de l'ancienneté d'un salarié-travaillant à plein temps.

b) Sur les salaires et indemnités :

Les conséquences sont différentes selon qu'il s'agit d'un travail à temps partiel prévu dans les conditions précisées au 1° du paragraphe I ci-dessus -situation de famille-, ou 2° -état de santé de l'intéressé- ou d'un travail à temps partiel accordé pour convenance personnelle telle que prévu au 3° du paragraphe I.

SH

FSB
AD
C.G.
WPK
AW
FG

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

- Travail à temps partiel lorsque la situation de famille ou l'état de santé de l'intéressé ne permet pas d'envisager une autre solution.

Les salariés travaillant à temps partiel et se trouvant dans l'un de ces cas reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

- Travail à temps partiel pour convenance personnelle

Les agents travaillant à temps partiel pour convenance personnelle reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Dans ce cas l'indemnité de licenciement, et l'indemnité de départ en retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'établissement.

c) Sur les congés payés :

L'indemnité de congés payés se calcule comme prévu pour les agents travaillant à temps plein en comparant le 1/10e des salaires perçus pendant la période de référence avec le salaire que l'agent aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de congé, le calcul le plus favorable est retenu.

d) Sur les congés de maternité, de maladie, d'accident du travail, exceptionnels :

Pendant la période de travail à temps partiel, si l'agent bénéficie des congés ci-dessus, il perçoit la rémunération prévue à l'alinéa b) sous réserve du respect des dispositions particulières éventuelles de la convention pour ces congés.

e) Sur les compléments aux prestations en espèces de la Sécurité sociale :

Le calcul est effectué sur le salaire à temps partiel.

f) Eventuellement sur les régimes de prévoyance :

Cette question sera traitée à l'annexe Prévoyance.

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

TH

EG

A
FSB
AD
C.G
WPK
W

Garantie de ressources

BLESSURES OU MALADIES PROFESSIONNELLES COUVERTES PAR LA LEGISLATION SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Aux salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi qu'en cas de rechute, l'employeur complète les indemnités légales pendant la période d'incapacité temporaire à concurrence du salaire de base augmenté de la moyenne des six derniers mois, du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires et autres suppléments et primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant douze mois consécutifs, quatre-vingt-dix jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de plus de quatre-vingt-dix jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant la durée de l'interruption du travail.

MALADIES OU BLESSURES NON COUVERTES PAR LA LEGISLATION SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En cas de maladie contractée ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin, l'employeur complète les indemnités légales à partir du premier jour contrôlable pendant la période d'incapacité temporaire, à concurrence du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise pendant douze mois consécutifs quatre-vingt-dix jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'une maladie ou d'une blessure entraînant une interruption de plus de quatre-vingt-dix jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant cent vingt jours de calendrier et complète les indemnités légales à concurrence de la moitié du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables du 121^e au 180^e jour de calendrier d'interruption du travail.

Le premier délai de cent vingt jours peut être porté à trois ans dans le cas des longues maladies prises en compte par le Régime Général de la Sécurité Sociale.

Dans ce dernier cas, le financement du complément de rémunération aux indemnités journalières est déterminé par accord national ou à défaut local.

BA

FG

A
FSB
AD.
C.G.
UL
W
W

LIMITATION DE CUMUL

Hors le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de travail de plus de quatre-vingt-dix jours, les compléments, visés par les articles ci-dessus, cessent d'être versés dès que l'intéressé totalise pendant douze mois consécutifs cent vingt jours d'interruption de travail, provenant tant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que de maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail.

CONDITIONS D'APPLICATION

Pour bénéficier des dispositions particulières prévues aux articles ci-dessus en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident de travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident en dehors du service ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant éventuellement foi ; il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers-auteur.

84

FG

FSB
AD
C.G.
N
WR
aw

ANNEXE 2

**Dispositions particulières
applicables dans la manutention portuaire**

1- Annexe applicable aux ouvriers dockers intermittents

→ accord du 9 Juin 1993 actualisé

2- Garantie de ressource en maladie /AT et relais Prévoyance

→ recopie de l'existant

EH

FG

FSB
AD
C.G
VZ
UP
OH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire

Accord collectif national du 9 Juin 1993 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents

(dernière mise à jour au 19 Avril 2010)

Préambule

L'intégralité des accords nationaux conclus entre l'UNIM et les organisations syndicales ont fait l'objet d'une dénonciation en date du 18 Février 1992.

Les parties soussignées sont convenues de substituer le présent accord national aux accords dénoncés. Le présent accord a été conclu en vue d'éviter les conséquences de l'arrivée à terme des accords dénoncés. Il se substituera dès sa signature aux accords dénoncés. Il est conclu à titre transitoire et sera, sauf modifications intervenues lors des négociations ultérieures, intégré à la convention collective nationale de la manutention portuaire en cours de négociation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises exerçant leur activité en Métropole, quelles qu'en soient la forme et la structure juridiques, relevant par leur activité principale de la manutention portuaire telle que définie par le décret n°92-1129 du 2 Octobre 1992 et indépendamment du code APE qui leur est attribué.

Elles s'appliquent à tout établissement distinct où l'activité déployée est une activité de manutention portuaire à titre prépondérant, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement.

Salariés visés

Les articles du présent accord s'appliquent exclusivement aux ouvriers dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} Janvier 1992, à l'exception de celui relatif aux avantages de retraite complémentaire qui s'appliquent également aux ouvriers dockers occasionnels.

L'entrée en vigueur du présent accord national n'a pas pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages plus favorables applicables aux salariés visés et en vigueur dans les entreprises visées.

TH

FG

FSB
AD
C.G.
VZ
WJ
OW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Cette entrée en vigueur n'a pas non plus pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages en vigueur dans les entreprises visées et dont l'objet est de rendre applicables à d'autres catégories de salariés - notamment aux ouvriers dockers occasionnels - tout ou partie des accords collectifs nationaux applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents.

Il s'en suit que les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages visés aux deux alinéas précédents continueront de s'appliquer, dans les conditions qu'ils prévoient, aux différentes catégories de salariés qu'il visent, aussi longtemps qu'ils resteront en vigueur, et, en cas de dénonciation régulière, jusqu'au terme des délais légaux de prévenance, de préavis ou de maintien.

Article 1^{er} **Jours fériés**

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :

- le 1^{er} Janvier
- le lundi de Pâques
- le 8 Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet
- le 15 Août
- le 1^{er} Novembre
- le 11 Novembre
- le 25 Décembre

il sera versé, pour chaque vacation de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité compensatrice pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 3,28 € par vacation de travail effectif, soit par journée de travail 6,56 €.

Cette indemnité sera versée par la caisse de compensation et de congés payés du port ou tout organisme patronal s'y substituant, au terme de chaque trimestre civil. Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} Juillet 1993.

Toutefois, le Jeudi de l'Ascension et le Lundi de Pentecôte de l'année 1993 seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 Juillet 1979.

Cette indemnité variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

94

FG

f
FSB
AD.
C.G.
U
W
JW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Indemnisation du 1^{er} Mai

L'ouvrier docker professionnel intermittent percevra une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il justifie d'un total de 12 journées de travail effectif ou de 24 vacations de travail effectif réparties sur les mois de Mars et Avril.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittent lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Cas du jour férié travaillé

L'ouvrier docker professionnel intermittent amené à travailler un jour férié percevra en plus de l'indemnité prévue pour jour férié, le salaire d'une journée normale de travail, majorée de 50 %.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittent lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Article 2

Prime de fin d'année

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité calculée par vacation de travail effectif au titre de la prime de fin d'année fixée à 2,36 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1^{er} Novembre au 31 Octobre. La première période de référence prendra effet au 1^{er} Novembre 1992.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

TH

FG

F
FSB
AD
C.G
VZ
WR
OW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Article 3
Prime de départ en congés

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité par vacation travaillée au titre de la prime de départ en congés fixée à **1,27 €** par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1^{er} Avril au 31 Mars. La première période de référence prendra effet au 1^{er} Avril 1993. Les droits de prime de départ en congé acquis jusqu'à cette date seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 28 Avril 1978.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations -du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Article 4
Prime de départ à la retraite

Elle est égale à **106,75 €** par année de présence sur le port, selon les critères de présence retenus dans le port considéré.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

Article 5
Congés payés

Les congés payés des ouvriers dockers professionnels intermittents sont réglés conformément aux articles D743-1 à D 743-8 du code du Travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier docker intermittent,

- que 15 jours de travail ou assimilés, sont tenus comme correspondant à un mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;
- que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congé ;

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au pro rata de la moyenne d'emploi au cours des trois mois précédant l'accident de travail sur le port. Toutefois, en cas de période continue d'un mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le pro rata sera porté à un minimum de 15 jours (lettres du Ministère du Travail des 15 Juin 1946 et 31 Juillet 1957).

TH

FG

A
FSB
AD
C.G
UL
LH
EW

Article 6
Congés pour événements familiaux

Dans la limite d'une durée maximum de 5 jours par an des congés spéciaux seront accordés pour des événements familiaux dont la liste et l'importance seront fixées dans chaque port.

Article 7
Régime complémentaire de retraite

Les avantages octroyés aux ouvriers dockers professionnels intermittents et occasionnels en matière de retraite complémentaire seront maintenus sous réserve de modifications qui pourraient être prises par l'ARRCO en application de la nouvelle réglementation.

Il est précisé que le taux de cotisation est de 8%, soit 4% au titre du régime obligatoire et 4% au titre du régime supplémentaire (auxquels s'ajoutent les majorations pour gestion, soit un taux global actuel de 10%).

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60% employeurs et 40% salariés.

Le montant de la cotisation est forfaitaire par journée ou vacation. La valeur actuelle du forfait est de 13,74 € par jour, répartis à raison de 8,24 € employeurs et 5,50 € salariés.

Ce montant varie en fonction de l'indice du taux de salaires horaires publié par l'INSEE. Les modifications interviennent lorsque les variations de l'indice dépassent 5%.

L'augmentation intervient au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'indice considéré.

Article 8
Indemnités complémentaires pour maladie – Invalidité – Décès

Un régime de prévoyance, en complément des prestations versées par la Sécurité Sociale, financé à raison de 60% à la charge de l'employeur et de 40% à la charge du salarié, a été mis en place dans les ports.

Ce régime permet aux dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages seront maintenus selon des modalités à définir dans chaque port avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'entreraient pas dans le champ du régime conventionnel de prévoyance inscrit dans la Convention Collective Nationale unifiée « Ports & Manutention », les montants applicables sont les suivants :

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

SH

FG

PSB
AD.
C-G
VL
WJ
EW

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

- en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 9,63 € par jour d'arrêt et pour maladie reconnue par la Sécurité Sociale à partir du 11^{ème} jour de maladie ;

- en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, maintien du versement de l'indemnité journalière de 9,63 € par jour jusqu'à la mise en retraite vieillesse au plus tard à 60 ans ;

- versement d'un capital-décès aux ayants droits de l'ouvrier docker professionnel intermittent décédé en activité quelle qu'en soit la cause de 3 703,55 €.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. Leur montant variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

84

FG

FSB
AD.
C.G.
VZ
UR
AW

Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire

(Extrait Convention collective Nationale de la Manutention portuaire du 31 décembre 1993)

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. Maladie - Accident.

a) Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifié par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé recevra les pourcentages mentionnés ci-dessous de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale, et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne :

- après un an d'ancienneté : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 66,66 %
- après 3 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 66,66 %
- après 5 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 66,66 %
- après 10 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 66,66 %
- après 15 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % ; 70 jours à 66,66 %
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 66,66 %
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 66,66 %

L'indemnisation ne sera servie qu'à compter du 6^e jour d'arrêt.

Toutefois, lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation prendra effet dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à cinq jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence.

Si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application 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 paye.

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent article s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte "G" au 1er janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

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

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

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 122-32-1 et suivant du code du Travail.

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

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du Travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie désorganisent l'activité et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

JH

FG

FSB
AD
C-6
VL
UP
OW

ANNEXE 3

**Dispositifs conventionnels
de prise en compte de la pénibilité
et de cessation anticipée d'activité
dans les métiers portuaires**

84

FG

FSB
AD.
C. G.
OL
WR
ow

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE « PORTS & MANUTENTION »

DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ SPÉCIFIQUE AUX MÉTIERS PORTUAIRES

Entre,

L'Union Nationale des Industries de la Manutention dans les Ports Français (UNIM) et
L'Union des Ports de France (UPF),

d'une part,

et les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'activité portuaire est confrontée à la problématique de la *pénibilité du travail*.

Dans ce contexte un premier travail d'analyse et d'échange dans le cadre paritaire de la convention collective de la manutention portuaire a été effectué à partir de l'année 2005, en vue d'élaborer un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce premier travail a permis d'élaborer une série de critères objectifs permettant d'évaluer ce caractère pénible.

Sur la base de ces travaux, les parties signataires de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008, l'Union Nationale des Industries de la Manutention (UNIM) et l'Union des Ports de France (UPF) d'une part, ainsi que les Organisations Syndicales signataires de l'accord cadre susvisé, d'autre part, ont convenu, dans le contexte de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire, d'approfondir ces analyses et de les élargir, dans un premier temps, au personnel des Grands Ports Maritimes.

Cet accord-cadre a été rendu obligatoire par décret du 28 Novembre 2008.

Toutefois, ces travaux complémentaires s'inscrivant dans le cadre du projet de convention collective nationale unifiée « Ports & Manutention », leur objet porte sur un champ

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

d'application plus large incluant les GPM, les ports décentralisés, et les ports de pêche pour lesquels dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement.

Par ailleurs dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer. (accord d'étape du 30 juin 2009 relatif au champ d'application et aux bénéficiaires).

Des *mesures d'adaptation* en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CHSCT dans les entreprises, ou des CPHS au niveau des places portuaires, pour remédier à la pénibilité ou en limiter les effets à chaque fois que cela est possible.

Au-delà de ces mesures concrètes déjà effectives, les parties signataires du présent accord se sont fixé pour objectif de parvenir à la définition de critères de pénibilité précis et spécifiques aux métiers portuaires, ainsi que des modalités de prise en compte de ces critères afin de bâtir, dans le respect des équilibres économiques, *un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité* (ci-après désigné « dispositif de CAA ») par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge à compter duquel il est possible d'ouvrir les droits à la pension de retraite.

L'objet du présent accord porte sur la mise en place concrète de ce dispositif. Il fait partie intégrante de la Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention » dont il constitue un article et une annexe technique particulière.

Les parties reconnaissent par ailleurs que ce dispositif de CAA s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 Juillet 2008 et constitue également un moyen de compenser la perte d'espérance de vie qui affecte les travailleurs portuaires.

Article 1 Critères et facteurs de pénibilité

Les parties signataires considèrent que les métiers portuaires restent pénibles, même si l'outil de travail portuaire a connu des progrès technologiques importants au cours des dernières décennies avec, notamment, la forte diminution de manutentions manuelles lourdes, et malgré les actions mises en œuvre par les employeurs en concertation avec les salariés dans les instances paritaires de prévention (CHS, CPHS et CHSCT), dans le respect des normes de sécurité et de l'évolution constante de la réglementation,

Ce constat s'appuie sur l'identification de huit critères principaux répartis en trois familles de critères objectifs de pénibilité.

TH

FSB AD
C. G.
UR VL
FG

1- Les familles de critères

Conditions et rythmes de travail spécifiques

- Horaires contraignants

Les ports sont des lieux ouverts la plupart du temps 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (y compris les jours fériés) tout au long de l'année. L'affectation au jour le jour sur des plages horaires variables requiert une grande disponibilité de la part des salariés, d'autant que les horaires initialement prévus peuvent être parfois décalés (déshiffrage, strict respect des "windows"...). Par ailleurs, la plupart des ports pratiquent le travail de nuit et le travail posté.

Enfin, d'une manière générale, le service aux navires exige une flexibilité importante qui s'est traduite notamment par la mise en place d'accords d'aménagement du temps de travail avec une forte amplitude, par la pratique courante des heures supplémentaires permettant d'assurer la finition de navires, ainsi que par des pratiques dérogatoires sur le temps de repos entre deux périodes de travail (9h au lieu de 11h) et par l'incidence sur le repos hebdomadaire.

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

- Productivité

La qualité de service suppose une recherche constante d'efficacité et d'amélioration de la performance. La recherche du rendement est une donnée incontournable du travail d'exploitation, de maintenance et de manutention portuaire.

L'adaptation constante des salariés aux évolutions technologiques des outillages à mettre en œuvre participe aussi à l'amélioration de l'efficacité et de la performance.

Le contexte de mondialisation des échanges et du commerce maritime nécessite également de pouvoir faire face à tout moment à une logistique de trafics à flux tendus.

- Polyvalence et mobilité au quotidien

D'un jour à l'autre, les affectations peuvent avoir lieu sur des quais ou sites différents, sur des trafics ou chantiers différents et également sur des métiers (ou fonctions) différents.

Environnement agressif

Il est différent selon les types de trafic, de navire ou d'environnement industrialo-portuaire. On peut y ajouter également les risques sanitaires à bord de certains navires « *sub-standards* » ou sous pavillon de complaisance. D'une manière générale on peut ainsi recenser,

- les produits manipulés et l'atmosphère respirée

L'environnement agressif varie en fonction de la composition des produits manipulés ou de l'atmosphère ambiante dans lequel le travail s'effectue.

AD
FG
C.G.
VL
WF

TH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

La manipulation et l'exposition aux produits dangereux ou chimiques (hydrocarbures, solvants...) comporte des risques divers pour la santé susceptibles d'être graves comme dans le cas de l'amiante, même si des précautions appropriées ont déjà été mises en œuvre.

De même pour le travail des pulvérulents ou des produits générant des poussières abrasives (bois, engrais, aliments du bétail, sucre, phosphates, charbon, minerais, ciment et ses dérivés,...) ainsi que le travail en atmosphère confinée à proximité d'émanations de gaz d'échappement, toxiques et divers (travail en entrepont des navires rouliers, fumigations...)

- les nuisances sonores (bruit)

Elles sont liées le plus souvent aux engins de manutention eux-mêmes ou aux outillages divers

au cours de leur mise en œuvre. Elles peuvent être aggravées en travail en milieu fermé (à bord des navires, en ateliers...)

- les contraintes de température et les conditions météorologiques

Il s'agit non seulement des contraintes climatiques avec le travail sous intempéries, mais également le travail au froid ou à la chaleur extrême.

Contraintes physiques

- les gestes et postures

Traditionnellement il y a les manipulations de charges lourdes de toutes sortes : sacherie, élingues, chaînes de saisissage, barres et ridoirs de saisissage de conteneurs en pontée, bois pour fardage, outillages et pièces mécaniques...

Les positions inconfortables ou fatigantes : en premier lieu les vibrations subies dans la conduite des engins et outillages ; les gestes répétitifs ; les contraintes de hauteur occasionnant le vertige (gigantisme des navires, profondeur de cales, hauteur des pontées et des outillages); l'accès parfois difficile à certains postes de travail (pontées, cales, formes de radoub...)

Certaines opérations spécifiques exigent le port d'équipements de protection individuels lourds sur des durées longues et répétitives (plus de 2 heures).

- des situations particulières d'attention

Elles sont principalement liées aux objectifs de résultat à obtenir dans un délai compté (escales courtes, finition de navires, gestion d'un flux complexe d'informations, dépannage des engins, réactivité dans les décisions, disponibilité), mais également à la dangerosité du milieu ou du travail à effectuer et à l'obligation d'une vigilance constante.

AD
FSB
FG
C.G.
u
WF

TH

2- Les actions de prévention

Face aux situations de pénibilité qui ont été recensées, des mesures de prévention ou de formation ont été mises en place dans les entreprises, notamment à partir des travaux menés dans les instances paritaires comme les CHS, CHSCT et les CPHS.

Organisation du travail et formation

La création de postes « légers » et le roulement des postes de travail ainsi que la mise en place de « relèves » participent à la réduction de la pénibilité. Par ailleurs, certaines formes de polyvalence permettent de passer dans un emploi moins pénible en réduisant le temps d'affectation aux postes les plus pénibles et en supprimant le caractère répétitif de certaines tâches.

Le développement de la formation, notamment à la sécurité, est de nature à limiter les risques, donc le stress, en renforçant la professionnalisation et la maîtrise des différentes situations. En permettant d'accéder à d'autres postes ou fonctions, elle participe aussi à la réduction de la pénibilité.

Environnement agressif

C'est le domaine dans lequel il est possible d'intervenir le plus significativement sur les conditions de travail et de réduire la pénibilité grâce au bon usage des Equipements de Protection Individuels adaptés (EPI). Chaleur, froid, bruit, poussières, gaz peuvent ainsi être atténués dans leurs effets, sans pour autant disparaître complètement.

Le facteur « durée d'exposition » reste une variable prépondérante pour ce critère.

Contraintes physiques

La principale action préventive passe par la formation *ad hoc* aux gestes et postures pour réduire les efforts physiques. A noter aussi la recherche de solutions plus adaptées en matière d'ergonomie et de conception des matériels (conception des sièges, notamment); de même la sensibilisation à la sécurité et à l'environnement.

D'autres mesures visant à réduire la pénibilité de ces métiers devront être prises par la suite.

3- Les effets de la pénibilité

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que la pénibilité a des effets induits sur la maladie, les accidents du travail ou l'espérance de vie.

A cet égard, un certain nombre d'études ou de contributions à caractère scientifique, médical, social et professionnel ou provenant des instances paritaires de prévention appuyées par les conclusions des services de Médecine du Travail, confirment le phénomène.

TH

AD
FG
C.G
WF

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Ainsi, même si au fil du temps la pénibilité a évolué et parfois changé de nature, malgré les efforts faits dans les professions portuaires et les mesures prises, notamment par l'intermédiaire des CHS, CHSCT et des CPHS en matière de *prévention* (EPI, postes de travail mieux aménagés...), de *formation* (notamment gestes et postures) et en dépit de la mécanisation et de l'automatisation croissante des opérations portuaires, les métiers portuaires demeurent confrontés à une part de pénibilité quasi irréductible sur laquelle il reste très difficile d'agir et de trouver des solutions adaptées.

Article 2 Dispositif de portage

Les parties signataires conviennent que le mécanisme de prise en compte de la pénibilité décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de « *cessation anticipée d'activité* » précédant la retraite, générant pour les bénéficiaires une rupture du contrat de travail avec l'employeur au moment de l'entrée dans le dispositif de CAA.

L'anticipation est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse, pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de la dite pension vieillesse.

Article 3 Conditions d'ouverture des droits Bénéficiaires

1- Mécanisme général

Le mécanisme général d'ouverture des droits repose sur un dispositif *collectif* dans ses principes, mais *individuel* dans sa mise en œuvre.

Le dispositif est construit sur la base de critères liés à la durée de la carrière et aux sujétions des rythmes et des postes de travail tout au long du parcours professionnel individuel.

L'approche est la même pour tous les bénéficiaires, dès lors que les critères identifiés s'appliquent bien à l'intéressé.

2- Champ d'application – Bénéficiaires

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article premier de la Convention Collective unifiée « Ports & Manutention ».

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

TH

FSB
AD
FG
C.G.
LFU

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
- les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective nationale " Ports & Manutention" sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

3- Articulation avec le dispositif de préretraite amiante (ACAATA)

Conformément à l'article 2 du présent accord, l'anticipation au titre de la pénibilité est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Ces deux années pourront se cumuler avec l'anticipation dont le salarié pourra bénéficier au titre du dispositif ACAATA.

Toutefois, le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ayant été maintenu en l'état par la loi n° 2010- 1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, cette limite d'anticipation globale est portée à un plafond de **5 ans** en incluant la période d'anticipation due au titre de la préretraite amiante pour les salariés éligibles à ce dispositif.

Ainsi, un salarié ayant acquis des droits au titre de l'ACAATA d'une durée inférieure à **5 ans** par rapport à l'âge légal du départ à la retraite, et qui par ailleurs pourrait prétendre à une cessation anticipée d'activité au titre du présent dispositif, sera autorisé à faire précéder son entrée dans le dispositif « amiante » du nombre d'années d'anticipation acquis dans le dispositif pénibilité dans la limite globale de **5 ans** d'anticipation maximum au titre des deux dispositifs.

Dans ce cas, ces années d'anticipation acquises au titre de la pénibilité constituent pour le bénéficiaire du dispositif un relais entre la fin de son contrat de travail en tant que salarié et son entrée dans le dispositif de préretraite amiante.

TH

AD
FSB FG
C. G.
WF

4- Conditions d'ouverture des droits à la cessation anticipée d'activité

L'ensemble du dispositif de cessation anticipée d'activité décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées au paragraphe 2 de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard des critères visés à l'article premier du présent accord ;
- faire état d'une ancienneté minimale requise de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.

Article 4 Dispositif Commun de Branche Gestion du dispositif

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre seront confiées à un tiers agissant comme conseil des partenaires sociaux auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente, la totalité des sommes correspondant au nombre d'années d'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire, droits provisionnés sur la base de la meilleure des deux dernières années d'activité.

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

Article 5 Financement du dispositif

1- Principes généraux

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière est estimée en moyenne à 4,8% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des (4,7)% à la charge des entreprises et de 0,1% à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

AD
FSB FG
C.G
WU

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche en vue de prendre en compte la pénibilité de certains métiers, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

2- Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion / exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche visé à l'article 4.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des Caisses de Compensation des Congés Payés qui en assure le recouvrement, puis le reversement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche.

3- Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds du Dispositif Commun de Branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM /UPF prise en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

Article 6 Modalités d'indemnisation Revenu de remplacement

Les salariés bénéficiant du dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans le régime et jusqu'au moment où ils pourront faire valoir leurs droits à la retraite ou à tout autre dispositif de départ anticipé, une allocation de cessation anticipée d'activité qui constitue un revenu de remplacement.

Pour bénéficier de l'allocation de cessation d'activité au titre des métiers portuaires, le salarié doit être volontaire et souscrire à cet effet une demande formelle auprès de son employeur, ou de la caisse de congés payés du port concerné, qui procède alors, dans le délai de deux mois, aux vérifications nécessaires au vu des éléments qu'il détient et, le cas échéant, sur la base des pièces justificatives complémentaires fournies par le salarié.

TH

AD
FSB FG
C = G
WF
WF

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Dans le cas où il s'avère éligible au dispositif, le salarié volontaire présente sa démission avant d'entrer dans le dispositif.

Les salariés entrent dans le dispositif au 1^{er} jour du mois suivant la date théorique d'éligibilité au régime ; le portage se poursuit jusqu'au moment où ils entrent en retraite.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à **65%** de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, et **50%** dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants-droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisations et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 Mars 1999 et par la circulaire DSS n°607-2000 du 14 Décembre 2000.

Article 7
Suivi du régime
Commission paritaire de pilotage et de suivi

Il est institué une Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Cette commission se compose de 8 représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement dans les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

TH

AD
FSB FG
C.G
WFU

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Elle est chargée :

- de suivre l'équilibre financier général du régime. A cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du Dispositif Commun de Branche visé à l'article 4 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnisations intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier.

- de procéder au plus tard tous les cinq ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 3 du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers au regard des différents facteurs de pénibilité ;

- d'une manière générale de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article 3 du présent accord et que les contributions correspondantes en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au Dispositif Commun de Branche. A cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local, sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

Article 8

Durée – Révision - Dénonciation

1- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires se réuniront au moins tous les cinq ans pour porter une appréciation globale sur l'ensemble du dispositif.

2- Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2267-8 du code du Travail.

Les parties conviennent de se réunir en vue de cette révision, à la demande de l'une des organisations syndicales patronales ou salariales représentatives signataires. Dans ce cas l'organisation à l'origine de cette demande adresse aux autres organisations signataires par lettre recommandée un courrier argumenté détaillant les motifs et les points de l'accord dont la révision est demandée.

En pareil cas les parties se réuniront dans un délai maximum d'un mois.

3- Dénonciation

Bien qu'il fasse partie intégrante de la Convention Collective Nationale unifiée « Ports & Manutention », les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la particularité du dispositif mis en place, le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

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

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet d'accord devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de trois mois avec l'obligation de conclure dans un délai de douze mois.

Par ailleurs une telle éventualité ne saurait avoir pour conséquence, à elle seule, de remettre en cause toute autre disposition de la Convention Collective unifiée « Ports & Manutention ».

Article 9 Caractère impératif de l'accord

Le présent accord revêt un caractère impératif et exhaustif.

Les seules dispositions de l'accord pouvant faire l'objet d'une négociation locale sont exclusivement celles relatives au bénéfice des prestations sociales annexes versées au titre de la mutuelle santé, de la garantie décès en prévoyance, ainsi que de la prime de départ à la retraite et la gestion des œuvres sociales.

Compte tenu de la solidarité instituée au niveau de la branche pour la prise en compte de la pénibilité, toutes les autres dispositions de l'accord sont impératives et ne pourront faire l'objet d'une quelconque dérogation au plan local au niveau de l'entreprise ou de la place.

Article 10 Développement portuaire

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social, mais comme un dispositif de compensation de la pénibilité. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

Article 11 Entrée en vigueur de l'accord Dépôt et Extension

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de deux ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 Juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 4.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin)

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

TH

FSTB
AD
FG
C.G.
L.M.

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

portuaire, qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 Juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008 des salariés visés aux article 8, 10 et 11 de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

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

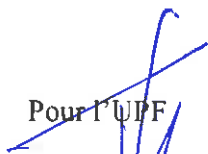
Fait à Paris, le 15 Avril 2011

TH



FSB
RO
FG
C.G.
u
WR

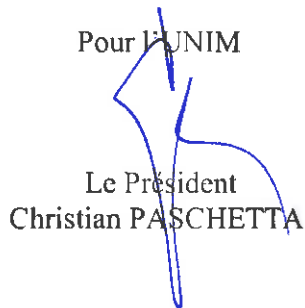
Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)



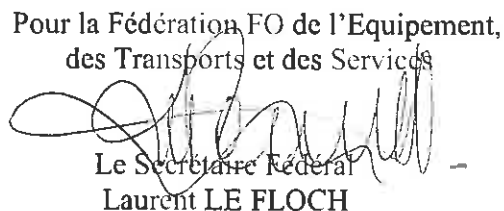
Pour l'UJPF
Le Président
François SOULET de BRUGIÈRE



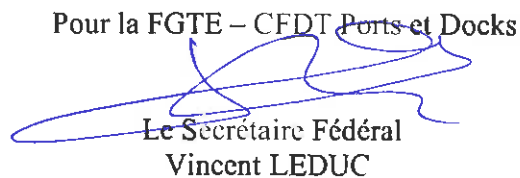
Pour la FNPD-CGT
Le Secrétaire Général
Tony HAUTOIS



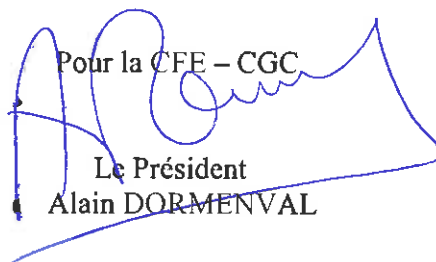
Pour l'UNIM
Le Président
Christian PASCHETTA



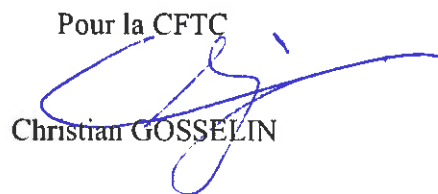
Pour la Fédération FO de l'Équipement,
des Transports et des Services
Le Secrétaire Fédéral
Laurent LE FLOCH



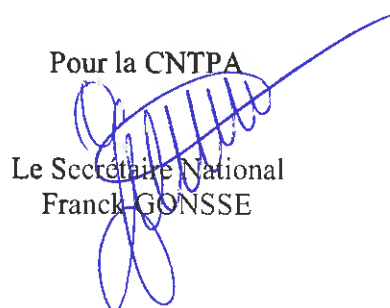
Pour la FGTE – CFDT Ports et Docks
Le Secrétaire Fédéral
Vincent LEDUC



Pour la CFE – CGC
Le Président
Alain DORMENVAL



Pour la CFTC
Christian GOSSELIN



Pour la CNTPA
Le Secrétaire National
Franck GONSSE

**LISTE DES METIERS ELIGIBLES AU DISPOSITIF
CONVENTIONNEL
DE PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE SPECIFIQUE
AUX METIERS PORTUAIRES**

Dockers
Conducteurs d'engins portuaires : <ul style="list-style-type: none">- portiques et grues- passerelles
Opérateurs portuaires : <ul style="list-style-type: none">- opérateurs pétrole- accoreurs ouvriers non polyvalents- chefs de docks réparation navale- opérateurs gare maritime
Maintenance portuaire (dépanneurs) : <ul style="list-style-type: none">- dépanneurs outillage- dépanneurs ponts et écluses
Maintenance 2^{ème} niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai : <ul style="list-style-type: none">- maintenance outillage et réparation navale- agents de maîtrise maintenance- maintenance pétrole- agents de maîtrise de quai- ouvriers et maîtrises services aux navires
Haleurs, lamaneurs
Pontiers, éclusiers : <ul style="list-style-type: none">- opérateurs écluses et ponts postés- pontiers régulateurs

TH

FSB
* BD
C.G.
FG
UFR

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE
« PORTS & MANUTENTION »**

**ACCORD
DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
DANS LES MÉTIERS PORTUAIRES**

Entre,

L'Union Nationale des Industries de la Manutention dans les Ports Français (UNIM) et
L'Union des Ports de France (UPF),

d'une part,

et les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties conviennent que le fait d'exercer un métier identifié dans la liste des métiers portuaires figurant à l'article 3 de l'accord conventionnel du 15 Mars 2011, justifie la mise en place de mesures complémentaires débouchant sur un aménagement de la fin de carrière, dès lors que ce métier est exercé sur une durée dépassant 18 années.

L'objet du présent accord est de fixer le périmètre des bénéficiaires dans le champ de la convention collective unifiée « Ports & Manutention », les conditions d'ouverture des droits et les modalités de financement de ce dispositif complémentaire d'aménagement de fin de carrière.

En outre, les parties reconnaissent que ce dispositif complémentaire de cessation anticipée d'activité s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 Juillet 2008 et complète de façon significative les dispositions sociales qui en découlent.

TH

FSB
C.G. / B
UR
W
FG

Article 1 Champ d'application - Bénéficiaires

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article premier de la Convention Collective unifiée « Ports & Manutention ».

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
- les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire d'interprétation et des litiges de la convention collective nationale " Ports & Manutention" sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de deux mois suivant la signature de l'accord sera précisé ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de six mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

Article 2 Dispositif général

Les parties signataires conviennent que le mécanisme d'aménagement de fin de carrière décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce dispositif se cumule avec les dispositions visées explicitement aux termes de l'accord conventionnel du ... Février 2011 dans le respect des conditions d'ouverture des droits et des durées maximales d'anticipation visées aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 3 Conditions d'ouverture des droits

L'ensemble du dispositif décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées à l'article 1 du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier strictement portuaire ou une fonction identifiée dans la liste détaillée des métiers jointe en annexe ;

TH

FSB
AD
C.G.
UR
FG

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

- faire état d'une ancienneté requise **égale ou supérieure à 18 années** exercées dans l'un des métiers entrant dans le périmètre défini ci-dessus de façon continue ou discontinu.

Article 4 Anticipation

A partir de **18 ans d'ancienneté minimale** exercés dans un métier entrant dans le périmètre décrit à l'article premier ci-dessus, les bénéficiaires du présent dispositif ont droit à **12 mois** d'anticipation complémentaire par rapport à l'âge légal de départ à la retraite qui leur est applicable.

Il est en effet rappelé que cet âge légal est susceptible d'être avancé aux termes du dispositif amiante (ACAATA) ou de celui prévu par l'article 79 de la loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites.

Au total, ce régime peut se cumuler avec tous les autres dispositifs existants, notamment avec les droits acquis au titre du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), mais également tout autre dispositif conventionnel mis en place.

Toutefois ce cumul global est limité à une durée maximale d'anticipation de **5 ans** par rapport à l'âge légal de départ à la retraite au titre des différents dispositifs

Article 5 Modalités de financement

Afin d'assurer la viabilité économique du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent des modalités de financement suivantes :

1- Gestion du dispositif

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre seront confiées à [...] agissant comme conseil des partenaires sociaux auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente, la totalité des sommes correspondant à l'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire).

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

FSB

AD

FG

W C-G.V

TH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

2- Contribution conjointe

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière représente en moyenne 2,4% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des (2,3)% à la charge des entreprises et de 0,1% à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

3- Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion / exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche visé au §1 du présent article.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des Caisses de Compensation des Congés Payés qui en assure le recouvrement, puis le reversement au fond collecteur du Dispositif Commun de Branche.

4- Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds de collecte du Dispositif Commun de Branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM /UPF prise en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

5- Cas particulier des ports concédés

Les parties signataires conviennent d'examiner l'impact de l'application du présent dispositif pour les ports concédés et les entreprises qui y sont implantées.

FSB

AD.
C.G.

WF

a

FG

TH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Article 6 **Modalités d'indemnisation** **et revenu de remplacement**

Les salariés bénéficiant du dispositif décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans ce régime et sous réserve des possibilités de cumul avec les autres dispositifs existants dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord, une allocation venant en relais de l'allocation versée au titre de l'accord du... Février 2011.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à **65%** de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, et **50%** dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants-droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisations et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 Mars 1999 et par la circulaire DSS n°607-2000 du 14 Décembre 2000.

Article 7 **Bilan du dispositif**

Durant la quatrième année suivant la mise en place du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour dresser un premier bilan de ses effets et envisager la forme que pourra prendre son évolution.

Article 8 **Commission paritaire de pilotage et de suivi**

Il est institué une Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention »

FSB

AD.

FG

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Cette commission se compose de 8 représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement dans les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

Elle est chargée :

- de suivre l'équilibre financier général du régime. A cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du Dispositif Commun de Branche visé au paragraphe 1 de l'article 5 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnités intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier.

- de procéder au plus tard tous les cinq ans au suiti de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article premier du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers;

- d'une manière générale de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article premier du présent accord et que les contributions correspondantes en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au Dispositif Commun de Branche. A cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local, sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

Article 9 Développement portuaire

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

Article 10 Fiabilité, attractivité

L'amélioration durable du climat social dans les ports français, est pour la clientèle une condition essentielle et indispensable pour assurer le développement commercial et la reconquête des trafics qui, eux-seuls, sont générateurs d'emplois stables et pérennes.

Dans ce contexte, les parties signataires reconnaissent mutuellement que le présent accord conventionnel est un élément de nature à apaiser les tensions liées à la mise en œuvre de la loi de réforme portuaire du 4 juillet 2008.

TH

FSB
AD.
C.G.
FG

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

Le climat social dans lequel la réforme sera appliquée est de la responsabilité de chacun et nul n'a intérêt à le dégrader.

L'avenir des places portuaires françaises, leur rayonnement à travers le monde et la confiance à reconstruire sont l'affaire de tous.

La vocation industrialo-portuaire et maritime du pays, souvent réaffirmée par la puissance publique, doit redevenir une réalité. Pour ce faire, les ports français ont des atouts considérables. Le premier d'entre eux ce sont tous ceux, hommes et femmes, qui y travaillent.

En conséquence, à l'image de l'expérience vécue depuis 1992 dans la manutention portuaire, les parties signataires conviennent de promouvoir par un dialogue social responsable et de qualité dans le respect mutuel, une amélioration durable du climat social dans les ports français, gage de fiabilité et de reconquête commerciale des trafics.

Article 11 Date d'effet

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de deux ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 Juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 5.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin) portuaire qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 Juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 Octobre 2008 des salariés visés aux article 8, 10 et 11 de la loi du 4 Juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

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

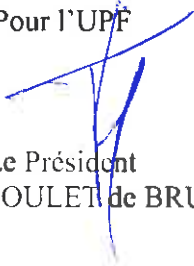
Fait à Paris, le 16 Avril 2011

FSB
A
B
W C.G.U.
FG

TH

Conclu le 10 Mars 2011 (CCNU V9pr)

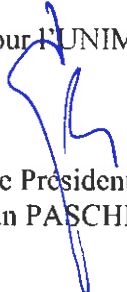
Pour l'UPF


Le Président
François SOULET de BRUGIÈRE

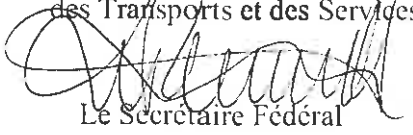
Pour la FNPD-CGT


Le Secrétaire Général
Tony HAUTOIS

Pour l'UNIM


Le Président
Christian PASCHETTA

Pour la Fédération FO de l'Équipement,
des Transports et des Services


Le Secrétaire Fédéral
Laurent LE FLOCH

Pour la FGTE – CFDT Ports et Docks


Le Secrétaire Fédéral
Vincent LEDUC

Pour la CFE – CGC

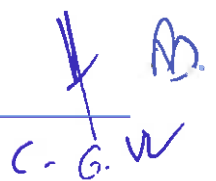

Le Président
Alain DORMENVAL

Pour la CFTC


Christian GOSSELIN

Pour la CNTPA


Le Secrétaire National
Franck GONSSE


C.G.U.

TH

LISTE DES MÉTIERS ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF

Dockers
Conducteurs d'engins portuaires : <ul style="list-style-type: none">- portiques et grues- passerelles
Opérateurs portuaires : <ul style="list-style-type: none">- opérateurs pétrole- accoreurs ouvriers non polyvalents- chefs de docks réparation navale- opérateurs gare maritime
Maintenance portuaire (dépanneurs) : <ul style="list-style-type: none">- dépanneurs outillage- dépanneurs ponts et écluses
Maintenance 2^{ème} niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai : <ul style="list-style-type: none">- maintenance outillage et réparation navale- agents de maîtrise maintenance- maintenance pétrole- agents de maîtrise de quai- ouvriers et maîtrises services aux navires
Haleurs, lamaneurs
Pontiers, éclusiers : <ul style="list-style-type: none">- opérateurs écluses et ponts postés- pontiers régulateurs

FSB
AD.
FG
UR C.G.

TH

ANNEXE 4
Programme de travail

- 1- Garantie de ressource en maladie / AT et régime conventionnel de prévoyance**
- 2- Problématique de la continuité des contrats de travail**
- 3- Régime sur-complémentaire de retraite**

SH

FG

FSB
AD.
C-G
VL
W
OW