

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE PORTS ET MANUTENTION DU 15 AVRIL 2011

IDCC 3017

Brochure 3375

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 09/11/2024

Ports et manutention

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| <b>Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011</b> .....   | 5  |
| <b>Article - Préambule</b> .....   | 5  |
| <b>Article - Article 1er : Champ d'application</b> .....   | 5  |
| <b>Article - Article 2 : Bénéficiaires</b> .....   | 6  |
| <b>Article 3 : Classifications</b> .....   | 7  |
| Article - 1. Classement - Positionnement dans la grille .....  | 7  |
| Article - 2. Polyvalence .....   | 7  |
| Article - 3. Remplacement temporaire .....   | 7  |
| Article - 4. Promotion interne .....   | 7  |
| Article - 5. Diplômes .....  | 8  |
| <b>Article - Article 4 : Ancienneté</b> .....  | 8  |
| <b>Article 5 : Rémunération</b> .....  | 8  |
| Article - 1. Mensualisation .....  | 8  |
| Article - 2. Salaire brut mensuel .....  | 9  |
| Article - 3. Majoration sur le SBMH au titre de l'ancienneté .....   | 9  |
| Article - 4. Autres rémunérations .....  | 9  |
| Article - 5. Gratification annuelle .....  | 10 |
| Article - 6. Dispositions applicables aux établissements portuaires .....  | 11 |
| <b>Article 6 : Contrat de travail</b> .....  | 11 |
| A. Salariés mensualisés .....  | 11 |
| Article - 1. Embauchage .....  | 11 |
| Article - 2. Suspension du contrat de travail .....  | 12 |
| Article - 3. Rupture .....   | 14 |
| Article - 4. Aménagement de fin de carrière .....  | 16 |
| Article - 5. Assistance pénale et civile .....   | 16 |
| Article - B. Emplois à caractère occasionnel .....   | 16 |
| <b>Article - Article 7 : Durée du travail</b> .....  | 17 |
| <b>Article 8 : Droit syndical et représentation du personnel</b> .....   | 19 |
| Article - A. Droit syndical .....  | 19 |
| Article - A. Droit syndical .....  | 21 |
| Article - B. Délégués du personnel .....   | 23 |
| Article - B. - Comité social et économique .....   | 29 |
| Article - C. Comité d'entreprise et d'établissement - CCE - Comité de groupe .....   | 36 |
| Article - C. - Garantie sociale. - Moyens syndicaux .....  | 36 |
| Article - D. Hygiène et sécurité .....   | 36 |
| Article - E. Participation à certaines réunions extérieures .....  | 36 |
| Article - F. Commission paritaire nationale de l'emploi .....  | 37 |
| Article - G. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....   | 37 |
| <b>Article - Article 9 : Formation professionnelle</b> .....   | 38 |
| <b>Article - Article 10 : Mixité et égalité professionnelles</b> .....   | 38 |
| <b>Article - Article 11 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI</b> .....   | 38 |
| <b>Article - Article 12 : Durée. - Dénonciation. - Révision</b> .....  | 39 |
| <b>Article - Article 13 : Date d'application</b> .....   | 39 |
| <b>Article - Article 14 : Avantages acquis</b> .....   | 40 |
| <b>Annexes</b> .....   | 40 |
| Annexe I. - Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires .....  | 40 |
| 1. Dispositions particulières applicables aux cadres .....   | 40 |
| Article - 2. Dispositions particulières relatives au temps partiel .....   | 42 |
| Article - 3. Garantie de ressources en maladie AT et relais Prévoyance Reprise de l'article 30 de la convention verte .....  | 43 |
| Article - 4. Régime surcomplémentaire de retraite .....  | 43 |
| Annexe II. - Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire Accord collectif national du 9 juin 1993<br>relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents dernière mise à jour du 19<br>avril 2010 Accord collectif national du 9 juin 1993 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers<br>professionnelles intermittents dernière mise à jour du 19 avril 2010 ..... | 43 |
| Article - Annexe III .....   | 46 |
| Article - Annexe IV. - Programme de travail .....  | 46 |
| Article - Annexe 1 .....   | 46 |
| Article - Annexe 2 .....   | 55 |
| Article - Annexe 3 .....   | 56 |
| Article - Annexe 4 .....   | 56 |
| <b>Textes Attachés</b> .....   | 59 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Accord du 30 octobre 2006 relatif à l'organisation du travail sur le port de Montoir - Saint-Nazaire</b> .....  | 59  |
| <b>Protocole d'accord du 24 octobre 2007 portant révision des dispositions de prévoyance</b> .....   | 65  |
| <b>Accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite</b> .....   | 66  |
| <b>Accord du 15 janvier 2009 relatif au nouveau régime de retraite</b> .....   | 72  |
| <b>Accord du 19 mai 2009 relatif au régime de retraite</b> .....   | 78  |
| <b>Accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité</b> .....   | 78  |
| <b>Accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité</b> .....   | 83  |
| <b>Avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité spécifique</b> .....  | 86  |
| <b>Avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité</b> .....   | 87  |
| <b>Accord du 14 novembre 2011 relatif aux diverses dispositions applicables aux officiers</b> .....  | 88  |
| <b>Avenant du 9 février 2012 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance</b> .....   | 90  |
| <b>Accord du 9 février 2012 relatif à la rente de retraite supplémentaire</b> .....  | 90  |
| <b>Accord du 25 avril 2012 relatif au régime de retraite</b> .....   | 91  |
| <b>Accord du 30 juillet 2012 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des dockers (arrondissement de Dunkerque)</b> .....  | 93  |
| <b>Avenant n° 2 du 13 septembre 2012 relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté lors du classement et de la promotion dans la catégorie des cadres de la grille de rémunération des personnels des établissements portuaires</b> ..... | 112 |
| <b>Accord du 16 novembre 2012 relatif au recours à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels (Dunkerque)</b> .....  | 113 |
| <b>Avenant n° 1 du 10 décembre 2012 relatif à la pénibilité</b> .....  | 116 |
| <b>Accord du 16 avril 2013 relatif aux rémunérations (Bordeaux)</b> .....  | 119 |
| <b>Accord du 4 juin 2013 relatif à la prime de rendement pour l'année 2014 (Montoir-Saint Nazaire)</b> .....   | 122 |
| <b>Accord du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite supplémentaire</b> .....   | 123 |
| <b>Avenant n° 1 du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite</b> .....  | 124 |
| <b>Accord du 8 janvier 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....  | 124 |
| <b>Avenant du 26 février 2014 à l'accord de place du 30 octobre 2006 (Saint-Nazaire)</b> .....   | 131 |
| <b>Avenant du 14 mai 2014 au protocole d'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance</b> .....   | 131 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires</b> .....   | 131 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 relatif à la participation aux négociations collectives nationales</b> .....  | 132 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 relatif au règlement intérieur CPNE OPMQ</b> .....  | 133 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire</b> .....  | 135 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 relatif aux rentes de retraite supplémentaire</b> .....   | 136 |
| <b>Accord du 14 mai 2014 modifiant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire</b> .....  | 136 |
| <b>Avenant n° 2 du 28 mai 2014 modifiant les dispositions de la convention (Guyane)</b> .....  | 137 |
| <b>Avenant n° 3 du 28 mai 2014 relatif aux conventions de forfaits (Guyane)</b> .....  | 140 |
| <b>Avenant du 10 juin 2014 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la « prime grutier »(Saint-Nazaire)</b> .....   | 141 |
| <b>Avenant du 18 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2004 relatif à la complémentaire santé (Saint-Nazaire)</b> .....  | 142 |
| <b>Accord du 19 mai 2015 portant modification de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite</b> .....   | 142 |
| <b>Accord du 19 mai 2015 relatif aux rentes des contrats de retraite supplémentaire</b> .....  | 142 |
| <b>Avenant n° 1 du 25 septembre 2015 à l'accord du 16 avril 2013 relatif au week-end de confort (Bordeaux)</b> .....   | 143 |
| <b>Avenant n° 39 du 25 septembre 2015 relatif au protocole d'accord du 11 juillet 2000 (Bordeaux)</b> .....  | 143 |
| <b>Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....  | 143 |
| <b>Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents</b> .....   | 146 |
| <b>Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels</b> .....  | 148 |
| <b>Avenant n° 6 du 17 décembre 2015 relatif à la garantie de ressources</b> .....  | 150 |
| <b>Avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....  | 152 |
| <b>Avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents</b> .....   | 153 |
| <b>Avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels</b> .....  | 153 |
| <b>Avenant du 12 avril 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 et à l'avenant du 26 février 2014 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif à l'ancienneté des ouvriers dockers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire</b> .....                               | 154 |
| <b>Accord du 11 mai 2016 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</b> .....  | 154 |
| <b>Avenant n° 1 du 11 mai 2016 à l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime de retraite supplémentaire</b> .....  | 155 |
| <b>Avenant n° 1 du 11 mai 2016 à l'accord du 19 mai 2015 relatif à l'extension du bénéfice de la pension de réversion</b> .....  | 155 |
| <b>Avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance</b> .....   | 155 |
| <b>Avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents</b> .....  | 155 |
| <b>Avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels</b> .....   | 156 |
| <b>Accord du 3 novembre 2016 relatif à la continuité des contrats de travail</b> .....   | 156 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance</b>   | 157 |
| <b>Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents</b>  | 158 |
| <b>Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels</b>   | 159 |
| <b>Accord du 28 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des dockers bénéficiant du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante</b>                           | 159 |
| <b>Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité</b>  | 160 |
| <b>Avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité</b>  | 161 |
| <b>Avenant n° 7 du 16 février 2017 modifiant la convention collective nationale unifiée</b>   | 161 |
| <b>Avenant n° 8 du 16 février 2017 modifiant l'article 6A, point 2.1.a, de la convention collective nationale unifiée</b>   | 162 |
| <b>Accord du 10 mai 2017 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</b>   | 163 |
| <b>Accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance</b>  | 163 |
| <b>Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance</b>  | 164 |
| <b>Accord du 24 mai 2018 relatif à la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire pour une nouvelle période d'une année</b>   | 164 |
| <b>Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</b>   | 165 |
| <b>Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif au fonctionnement du régime de retraite (Loi Eckert)</b>   | 165 |
| <b>Avenant n° 10 du 17 octobre 2018 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel</b>   | 166 |
| <b>Accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI</b>  | 174 |
| <b>Avenant du 14 janvier 2019 à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance</b>   | 175 |
| <b>Accord du 24 janvier 2019 relatif aux garanties de ressources des ouvriers dockers mensualisés</b>   | 175 |
| <b>Avenant du 1er février 2019 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif aux heures supplémentaires (Montoir-Saint-Nazaire)</b>   | 176 |
| <b>Accord du 21 mai 2019 relatif au relevé de conclusions de la commission paritaire retraite</b>   | 178 |
| <b>Protocole d'accord du 21 mai 2019 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</b>   | 178 |
| <b>Accord du 16 octobre 2019 relatif à la composition et au fonctionnement du comité des activités sociales et culturelles interentreprises pour les personnels dockers et assimilés du port de Saint-Nazaire</b> | 178 |
| <b>Accord du 16 octobre 2019 relatif aux moyens des organisations syndicales (Montoir - Saint-Nazaire)</b>  | 180 |
| <b>Protocole d'accord du 19 juin 2020 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</b>  | 182 |
| <b>Accord du 30 juin 2020 relatif à la désignation de l'union des caisses de congés payés (UCCP) en qualité d'organisme national gestionnaire du registre et du recensement des ouvriers dockers</b>              | 182 |
| <b>Avenant du 26 novembre 2019 à l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires</b>  | 182 |
| <b>Avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>  | 183 |
| <b>Accord du 30 septembre 2021 relatif à la revalorisation des rentes du contrat de retraite supplémentaire</b>   | 185 |
| <b>Avenant du 29 mars 2022 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire</b>   | 185 |
| <b>Accord du 9 juin 2022 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire</b>  | 186 |
| <b>Accord du 5 juillet 2022 relatif au régime conventionnel de préretraite, pénibilité</b>  | 186 |
| <b>Avenant n° 17 du 12 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance</b>  | 187 |
| <b>Protocole d'accord du 21 septembre 2023 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire</b>  | 188 |
| <b>Avenant n° 18 du 30 avril 2024 relatif aux médailles d'honneur du travail (article 5, point 4.4 de la convention collective)</b>   | 188 |
| <b>Avenant n° 6 du 30 avril 2024 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance</b>   | 189 |
| <b>Avenant n° 7 du 30 avril 2024 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif aux actions de solidarité modifiant l'avenant n° 5 du 28 février 2019</b>   | 189 |
| <b>Protocole d'accord du 11 septembre 2024 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>   | 190 |
| <b>Avenant du 11 septembre 2024 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>   | 190 |
| <b>Textes Salaires</b>  | 193 |
| <b>Avenant n° 1 du 24 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012</b>  | 193 |
| <b>Avenant n° 35 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 (Bordeaux)</b>   | 198 |
| <b>Avenant n° 2 du 10 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er janvier 2013</b>   | 200 |
| <b>Avenant n° 36 du 21 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Bordeaux)</b>   | 202 |
| <b>Avenant n° 3 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014</b>   | 204 |
| <b>Avenant n° 37 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014 (Bordeaux)</b>   | 209 |
| <b>Accord du 26 février 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 (Saint-Nazaire)</b>   | 212 |
| <b>Accord du 1er juillet 2014 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er juillet 2014 (Saint-</b>   |     |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Nazaire)</b> .....   | 214 |
| <b>Avenant n° 4 du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2015</b> .....  | 214 |
| <b>Avenant n° 38 du 8 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015 (Bordeaux)</b> .....  | 216 |
| <b>Accord du 12 mars 2015 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers (Saint-Nazaire)</b> .....   | 218 |
| <b>Avenant n° 5 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016</b> .....  | 219 |
| <b>Avenant n° 40 du 19 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2016 (Bordeaux)</b> .....   | 220 |
| <b>Accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers (Saint-Nazaire)</b> .....  | 221 |
| <b>Accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers occasionnels (Saint-Nazaire)</b> .....   | 221 |
| <b>Avenant du 22 mars 2016 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la revalorisation de la prime de grutier (Saint-Nazaire)</b> .....   | 221 |
| <b>Avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif à la majoration de l'abondement des entreprises aux PEE (Saint-Nazaire)</b> .....  | 222 |
| <b>Avenant n° 6 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017</b> .....   | 222 |
| <b>Accord du 6 avril 2017 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2017 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....   | 223 |
| <b>Accord du 6 avril 2017 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place et des primes des ouvriers dockers au 1er janvier 2017 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....                         | 224 |
| <b>Avenant n° 9 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux garantis au 1er janvier 2018</b> .....   | 224 |
| <b>Accord du 9 février 2018 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2018 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....   | 227 |
| <b>Accord du 9 février 2018 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1er janvier 2018 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....  | 227 |
| <b>Avenant du 2 janvier 2019 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2019 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....  | 228 |
| <b>Avenant du 2 janvier 2019 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1er janvier 2019 (Montoir - Saint-Nazaire)</b> ..... | 229 |
| <b>Avenant n° 11 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2019</b> .....  | 229 |
| <b>Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif au calcul de la prime d'ancienneté (Montoir - Saint-Nazaire)</b> .....   | 231 |
| <b>Avenant n° 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2020</b> .....  | 233 |
| <b>Avenant n° 13 du 9 mars 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2021</b> .....   | 235 |
| <b>Avenant n° 15 du 20 décembre 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis (NAO 2022)</b> .....   | 237 |
| <b>Avenant n° 16 du 27 octobre 2022 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis - NAO 2023</b> .....  | 239 |
| <b>Avenant n° 17 du 27 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis</b> .....   | 241 |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....   | 245 |
| <b>Arrêté du 23 janvier 2019</b> .....  | 245 |
| <b>Arrêté du 15 février 2019</b> .....  | 245 |
| <b>Arrêté du 3 octobre 2019</b> .....   | 245 |
| <b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> .....   | 246 |
| <b>Arrêté du 15 janvier 2020</b> .....  | 246 |
| <b>Arrêté du 17 février 2020</b> .....  | 247 |
| <b>Arrêté du 1er février 2021</b> .....   | 247 |
| <b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....   | 247 |
| <b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....   | 248 |

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE PORTS ET MANUTENTION DU 15 AVRIL 2011

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.  |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>FGTE CDFT ptors et dcoks ;<br>CFE-CGC ;<br>CFTC ;<br>CNTPA. |

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017*

Les ptreias signataires,  
Considérant le cdoe du trviaal ;  
Considérant le crphtaie III (manutention portuaire) du trtie IV du lriue III de la cinquième ptriae du cdoe des transports, issu de la loi du 6 stmperee 1947 et les moiidnotfcais qui lui ont été apportées par la loi du 9 jiuu 1992, les ttxees pirs puor son acioopltan et en denirer leiu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 ;

Considérant que la mnionautten prtiaroue est purtaot dnas le mndoe une activité spécifique suoimse aux centntaiors de l'économie moderne, qui a fiat l'objet de pseuulirs cevitoonnns inaeoertanlits de l'OIT, ntaemomnt la ctinnevoion 137, tlele qu'elle a été msie en ?uvre par la législation française ;

Considérant le lriue III (ports maritimes) de la cinquième partie du cdoe des transports, la loi du 29 jiuu 1965 modifiée par la loi du 4 jliuelt 2008 et les tetexs pirs puor son actpilipoan et en direner leiu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 ;

Considérant l'accord-cadre du 30 octrboe 2008 issu de la loi du 4 jliuelt 2008 ;

Considérant la cnitooenvn coecltlve des ptors atomnueos mamriiots et des crhmbaes de cmreoce et d'industrie ciesanoisncerns dnas les ptors matiierms de crmoecme et de pêche et la cnetoivonn cclvotliee de la matueontnin ptuairore ;

Considérant le rôle pidriomral que juonet les établissements portuaires, qlleue que siot luer scrturtue et qu'ils aeint le sttuat d'autorité ptaurorie ou qu'ils senoit truatiiies d'une cosciosen portuaire, et les ereeptnriss de mennoutatin dnas la fruritoune de l'offre de srvice portuaire,

affirmant que la négociation d'une ciooenntvn cieltcvole nniolaate cumomne à la ménuniotatn piautroee et aux établissements gsiorniteneas de ptors diot être le myoen de doner des gearantis siolecas à l'ensemble des psoelnrens asrunsat le foennocnntmit des ports, natomennt l'administration, l'exploitation, la mteauontnin et la mineaanctne des oaleulgtis de quai, et d'harmoniser lreus cntoondiis d'emploi et de rémunération.

La présente cievnonton collective, en aialocptipn de l'article 14 de la loi du 4 jluelt 2008 ptranot réforme portuaire, est issue de la révision de la cvtnooinen cvicetolle nlotaaie de la mtounnteain prtioiaue étendue et de la ciennootvn ctovicelle des peeorltns des prots atmooeas materimis et des cmabrhes de cmoeocrme et d'industrie cnieienoarsscons dnas les ptors maritimes, dtie « cnoevnoitn vtere », non étendue.

Les petiars sainrigtaes s'accordent à reconnaître que ce tiaavrl s'est effectué dnas un sucoi csonatt de rpnrhoecmpaet des txeets cenlnnvienotos existants, snas puor autant créer de préjudice aux salariés issus des duex bhcrneas d'origine. Au-delà des eotfrfs déjà entrepris, eells mnieeatninnt luer ojiecbtf cmmuon de ccngvroenee des dosnosipitis covenlentoinens dnas un délai raisonnable.

Cette cvtoienonn diot tendre à arsuesr la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories poioerflnlneness et le progrès social. La présente ceinnvoton a un caractère impératif au snes des airelts L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du cdoe du travail. Il ne prroua y être dérogé par des ardccos de rnag inférieur, suaf si ceux-ci présentent un caractère puls favorable.(1)

Les pirtaes siirtngaeas ceoiennvnt et sgleuionnt que les disoopinsits de la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 tnnadet à ciensooldr et clifiarer l'organisation de la meijnttonan dnas les

potrs maritimes, ansii que le décret pirs puor son atiappcoiln et qui définit un périmètre miimnm de priorité d'emploi, n'ont ni puor effet, ni puor objet, de rtemrete en cause à eux seuls, les siuttonais et périmètres d'emploi des drkoces tles qu'ils etixneisat sur les paelcs prtiaeorus à l'ouverture des tvuraax qui ont primes d'aboutir à ces nuoelevls dispositions.

À cet effet, il est rappelé que les tavarux de la coiiimssomn ? Bnony ? ont débuté le 25 février 2014.

(1) Pashre étendue suos réserve du respct des dsoioitsipns du ttrie II, ritealf au tpmes de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui miifdonet la hiérarchie des nemros et privilégient le niaevu de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du tpems travail.

(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

## Article - Article 1er : Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Les dntoiiipisoss de la cinvtoenon cleolctvie nilatonae ptarourie unifiée potrs et monteiuatn s'appliquent aux entreprises, établissements ou ttuoee artue scrturtue ? qlleue que siot l'activité piclrnipae de l'entreprise dnnot dépend cet établissement ou cete suurtctre ?, situés en Fcrane métropolitaine, et dnnot l'activité déployée à tirtre pinacpirl est l'une des activités énumérées ci-après :

1. L'administration et/ou l'exploitation, l'entretien et la poicle de ptors mmtreaiis de cmoeocrme et/ou de pêche, qu'ils sinoet giseonnirates dteicrs (notamment gdrnas potrs maritimes) ou délégués (notamment crseoieacsnns dnas les potrs décentralisés) ;
2. La monuittanen ptiruaroe dnas les ptors metirimas de cmoeocrme ;
3. L'exploitation et/ou la mctinnaane d'outillages de quai puor la mtoainuten de vcars sloedis ou miehrcsdanas deveirss et l'exploitation et/ou la manetnaince d'outillages d'engins de raoubd des prtos miaermits ;
4. L'exploitation et/ou la meianantnce des itltanonslais de cnrgeahemt et de déchargement de vracs liequdis lorsqu'elles snot exercées par une falliie des eneitpsrers visées au 1 qanud bein même la piciaattrpon détenue deavdienirt miorirtane ;
5. L'exploitation et/ou la mcnnieaante des engnis de dgagare et oareugvs paroiretus (ponts, écluses?) lorsqu'elles snot exercées par un gnrnad prot maritime, une de ses fleiilas ou une société dnas lqleale il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dptniisiosos de la cnonovtein ctvicleole nntaoliae puitroare unifiée prtos et meitnaonutn s'appliquent également dnas les conindotis visées au pieermr alinéa :

? aux entreprises, établissements ou tuote aurt sutuctre situés dnas les départements d'outre-mer, dnnot l'activité est l'administration et/ou l'exploitation de ptors mamirties de cmomecre et/ou de pêche ;

? aux entreprises, établissements ou toute autre scrturtue situés dnas les départements de La Réunion, de la Goupelade et de la Guyane, dnnot l'activité est la mutatonieinn pirtuare dnas les ptors mrimtiaes de crocmeme ;

? aux epeiternrs ou établissements exerçant luer activité dnas le sceuetr de la pêche, dès lros qu'ils emlionept des dcoerks psloenserofnis et snot organisés suos fomre d'entreprises

dédiées à la manutention, à l'exception des articles de la convention traitant du travail de nuit.  
A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la présente convention relèvent des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A.

## Article - Article 2 : Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017

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

- ? ouvriers ;
- ? ouvriers dockers ;
- ? employés ;
- ? indépendants ;
- ? atouts de maîtrise ;
- ? cadres.

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

### Cas particuliers

#### 1. Ouvriers dockers

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

##### Ouvriers dockers professionnels mensualisés

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

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

Les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus, recrutent en priorité les ouvriers dockers professionnels mensualisés parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, s'il en résulte sur le port, plus parmi les ouvriers dockers professionnels qui ont régulièrement travaillé sur le port et qui ont effectué au moins 100 jours au cours des 12 mois précédant leur embauche, plus parmi ceux les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés jouissent de l'intermittence professionnelle leur permettant de bénéficier de la prime d'intermittence professionnelle mentionnée au 1° de l'article L. 5343-9 du code des transports tnat qu'ils n'ont pas été liés par le contrat de travail mentionné au premier alinéa de la définition ci-dessus. Ils peuvent également leur carte professionnelle de travailleur indépendant mentionnée au 1° de l'article L. 5343-9 du code des transports est rpolu à l'issue de la période d'essai ou du fait d'un licenciement pour motif économique, si ce licenciement n'est pas suivi d'un reclassement ou s'il est suivi d'un reclassement dans un emploi d'ouvrier professionnel.

##### Ouvriers dockers professionnels intermittents

Les ouvriers dockers professionnels intermittents sont les ouvriers qui étaient titulaires de la carte professionnelle de travailleur indépendant au 1er janvier 1992 et qui n'ont pas conclu de contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise de même objet.

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

##### Ouvriers dockers occasionnels

Les ouvriers dockers occasionnels sont les ouvriers dockers qui,

afin d'exercer les travaux de manutention mentionnés aux articles L. 5343-7 et R. 5343-2 du code des transports, cumulent avec une entreprise ou un établissement d'entreprises un contrat de travail à durée déterminée en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et régi par la convention collective nationale applicable aux entreprises de manutention portuaire.

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

Cette main-d'œuvre d'appoint est employée dans le cadre de l'article L. 1242-1 du code du travail et du principe de non-discrimination posé à l'article L. 5343-3 du code des transports.

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

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

#### 2. Personnel des gardes ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se concluent chez les opérateurs de travaux ou dans les services des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008

Outre les dispositions de la présente convention collective, ces personnes détachées au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 bénéficient des dispositions de l'accord redressé relatif aux services par décret du 28 novembre 2008.

#### 3. Marins

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

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

#### 4. Fonctionnaires

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

Pour prendre en compte la situation particulière des fonctionnaires de port et officiers de port adjoints, les dispositions de cette convention de détachement s'appliquent dans les gardes ports maritimes ou ports autonomes, un protocole national est conclu entre l'UPF et les syndicats afin de définir les modalités de cette prise en compte.

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

Les dispositions générales et annexes de la convention des établissements publics de port sont applicables du champ d'application de la présente convention.

#### 5. Salariés appartenant à la filiale ou au sein des GPM ou de leurs filiales

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés des gardes ports maritimes ou de leurs filiales assurant la formation.

#### 6. Salariés affectés à l'activité pêche

La présente convention s'applique aux salariés des



établissements ptioreaux affectés à l'activité pêche et à ceux des eestrepins ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, à l'exception des aetlrcis sur le traiavl de niut puor lesqlues des arodccs laocux seornt adaptés puor tenir cmpote des pqrtiueas antérieures.

Une gilrle de ccioitfsiasaln spécifique aux salariés des établissements ptoarirues puor une durée maxmliae de 4 ans srea élaborée en pnanert en cpomte les spécificités du sutecer en référence à l'accord nnaotail du 14 mai 1992.

#### 7. Carets des eeirrtensps ou établissements gaesinetrnios de ports mateimris de cremmoce ou de lerus filiales

Une aenxne à la présente cononevtin ctvceliloe précise les diioiptsnss acbalplepis aux salariés cdreas des eiserenttps ou établissements gneteraoisins de ports mitrmeais de corecmmoe ou filiales. Elle se stuiutsbe aux duex axeenns à la cnooivnten ccvltloiee des penlrenoss des ports aeoutmons mtaemriis et des chbemarx de cecrmoe et d'industrie concessionnaires, dénommées anneexs « Cerads S » et « Cardes F ».

## Article 3 : Classifications

### Article - 1. Classement - Positionnement dans la grille

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

La ctfscisiilaogan est vlalbae puor tueots les catégories de personnel. Elle ne cmtorope qu'une échelle hiérarchique, même si le pnoenesrl reste différencié selon trois filières :

- etioatxpioln pouirtare ;
- aaniiodstrmtin ;
- thcinque et mainancetne portuaire.

La caiassflicton des epomlis cootmpre des nauievx et, puor certains, à l'intérieur de ceux-ci, des échelons.

Chaque fncioion diot être classée d'abord à un nveaiu plus à un échelon.

Le cmeeslnast de caquhe salarié s'effectue eesuvnxecmlit en fctniocn des activités réelles exercées dans l'entreprise de façon hiealbtvue par l'intéressé. Une fcniton est considérée cmmoe étant tenue de façon hieabtlule au snes de la présente cnotenovin collective, puor l'attribution au salarié de son classement, dès lros que l'intéressé ocpuce cttee fioontcn à puls de 50 % de son teps sur une période de 3 mios consécutifs, le troisième tistrmere cvuil étant neutralisé.

Les epmeyluros s'efforceront de rccheerher la meilurlee adéqation pobilsse entre les qlfaioiniutcas rquesues par les petsos à piuorvor et cleels possédées par les cdiandats à ces emplois.

Les qicfuaioinalts reiuqess pevuent résulter siot d'un diplôme, siot d'un cteirafct de qiliacoaftun psnlieofolnrse (CQP), siot d'une expérience plsonenirfelose équivalente.

D'une manière générale, le cnaelssemnt du salarié résulte dineeerctmt des fonnictos et responsabilités eitecfenmfevt tunees et de leur évolution tuot au lnog de son parruocs professionnel.

### Article - 2. Polyvalence

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Sans pouvor dépasser ni le naeivu immédiatement supérieur ni le nvaieu immédiatement inférieur, la pylvlaconee est piblose suos réserve que les salariés efanfcutet ces tvruaax sneoit teliiastrus des attestations, CQP et pmiers nécessaires ou d'un diplôme dans

le rsecpet des métiers, conformément au décret n° 2008-1240 du 28 nrbvoeme 2008.

Dans les établissements dnot l'activité piinpaclre est l'administration et/ou l'exploitation des ports miiaremtes de cmcermoe et/ou de pêche et de lreus filiales, cette pyaelnclvoe s'exerce dans le reecpst des ueagss et adrcocs lcouax en vigueur.

Toutefois, puor les tarauvx de mtotainnueen tles que définis par les tteexs en vigueur, elle ne srea pssibloe que dans la msreue où srea assuré le pilen elopmi des oevruris dckoers ponrlosefnsies mensualisés et ietmtntnrites dpasinost des aptitudes, attestations, primes et CQP riques par les epomlis à pourvoir. En outre, dans les périodes de fbliiae activité, les eerntipses poorrunt affecter, aevc leur accord, les oriveurs dkorecs mensualisés à des eioplms aetrus que les emoplis de mnoaiutnten tles que définis par les tetxes en vigueur.

Une fios par trimestre, l'utilisation de la pclovyaenle srea msie à l'ordre du juor de la réunion des délégués du personnel.

### Article - 3. Remplacement temporaire

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Le rlnaememecpt teampirroe revêt un caractère exeeoinpntcl et de crotue durée.

Lorsqu'un salarié de la filière eolpixiatotn pratuoire srea amené à areussr tpremaieroemt des finotncos cedsnorapnrt à un emolpi d'un neavvu inférieur à cluei résultant de son crnaot de travail, il ceosernrva sa rémunération. Dans le cas d'affectation tarrpieome à un eoplmi rvnaelet d'un neavvu supérieur, il recevra une cepaotishmon sarilaale cnardoreopnst à la différence entre la rémunération mailimne fixée par la présente coniovtenn cvolctilee puor l'emploi résultant de son conrtat de tariavl et cllee crenopdsnroat à l'emploi aueuql il est affecté, dès lros que la durée de ctete aoiptfecfan taipoemrre dépassera 1 demi-journée.

Par ailleurs, qeulle que siot la filière, suaf le cas du rleaempncmt d'un salarié en pitioosn de congés payés, lorsqu'un salarié est amené à auesrsr à ttrie de rmcmpaelneet taoimrrepe une fcniton relvenat d'un nvaieu ou échelon supérieur, il perçoit une indemnité calculée à ctempor du peemrir juor de remplacement, à ctondioin que sa durée eifivecte siot supérieure à 31 jurox consécutifs. Le mtoannt de cttee indemnité est égal à la différence entre le slaarie de bsae mminuim hiérarchique apblcpalie à ctete nloevlue fncioton et le saarile de bsae minmimum hiérarchique du salarié.

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

Si un pstoe est déclaré vacant, il est nlemrmaoent porvuu au rneeapemcmlt de son titulaire, suaf si ce poste vianet à être supprimé.

### Article - 4. Promotion interne

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2014*

Un rrpooapt sur les poonoitmrx inenrets srea présenté cahque année aux mmbrées du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, qui prnorout ansii débattre de la puqitioloe de déroulement des carrières et des critères d'évolution professionnelle, et en ausserr le suivi, en s'appuyant, le cas échéant, sur une csoosmimin compétente.

Dispositions particulières aeplpcibals dans les établissements dnot l'activité ppiicnrae est l'administration et/ou l'exploitation de potrs mairtims de cmoemre et/ou de pêche et dans luers filiales

Une eenoplpe fxaint le matnont alloué à la pirmtooon itrenne est négociée aelnmnuelt dans cqhaue établissement dans le cadre de la négociation aeunllne obligatoire.

## Article - 5. Diplômes

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Les sgarateiins de la présente coneitovnn cliveoclte emtntseit que les csisenonaancs reiesuqs puor la tunee des ftonocins relenvat de la présente civotneonn cvteloicloe snot les sneiavuts :

| Classification | Niveau de formation<br>Education nationale<br>(circulaire du 11 jellut 1967)               |
|----------------|--|
| Niveau A       | Niveau VI<br>(fin de scolarité obligatoire)  |
| Niveau B       | Niveau V<br>(exemples : CAP, BEP...)   |
| Niveau C       | Niveau V<br>Niveau IV<br>(exemples : BP, baccalauréat)                                     |
| Niveau D       | Niveau IV<br>Niveau III<br>(exemples : DEUG, BTS, DUT)                                     |
| Niveau AM      | Niveau III   |
| Niveau cadre   | Niveaux II et I<br>(exemples : maîtrise, licence, écoles d'ingénieurs<br>et/ou de gestion) |

Toutefois, la piosossesn d'un diplôme ne puet en acunue façon conférer à elle selue à son ttiliuare un quuceonle dorit à l'attribution d'un des nveuaix de celmnsaest prévus par la présente classification, sleue la ficotnon tneue déterminant le cmsnlseat du salarié.

Tableaux : se rerteopr au taelbau de critères de classification.

## Article - Article 4 : Ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Pour l'application des aatengavs résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à cemtopr de la dtae de frmioaon du coanrtt de tivaraal en cours, snas que seiont exulces les périodes de ssiespuonn de ce canrtot lqusore et pendnat la période où eells donnnet leiu à isndmiteoinan par l'employeur.

Lorsque le caonrtt de taarvil srea en continuité d'une embhacue en CDD, l'ancienneté s'apprécie à partir de la dtae d'effet de ce CDD.

Toutefois, puor les oierrvus dreocks peslosiefnrons tretuailis de la crtae pssoonenellfire au 1er jeavinvr 1992, l'ancienneté puor le bénéfice des agavnates prévus par la présente cneivnootn ctelvciloe srea calculée à cetpmor de la dtae de délivrance de la ctare professionnelle.

Pour les plernsnoes des gndars prtos mirteamis (GPM) dnnt les cttonars de travail se psrueonuvt cehz les opérateurs de taenmirmx ou dnns les fleiails des GPM en altpcoipain de la loi du 4 jlileut 2008, le cuacll de l'ancienneté pnred en cotpme l'ancienneté asqicue au sien du GPM, conformément aux dpiiotnsioss de l'accord-cadre du 30 obrocte 2008.

Les modalités spécifiques de pirsse en cptome éventuelle de l'ancienneté sur les pniots sanuivts :

? iaindeitsnomn de la madliae ;

? saareils ;

? licenciements,

sont examinées dnns les aetirlcls rlafeits à ces thèmes.

## Article 5 : Rémunération

### Article - 1. Mensualisation

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Les salariés mensualisés snot payés une fios par mois, luer rémunération étant indépendante, puor un hraoire déterminé, du nmbroe de juros travaillés dnns le mois. La rémunération

réelle mellusene est établie sur la bsaee de 151,67 hruees par mios puor un hirooare hdebiarmaode de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dnns l'établissement.

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

En conséquence, elle est réduite à due conncrceue lorsque, au cuors du mios considéré, le salarié a effectué un nrbrmoe d'heures inférieur à ceuli qui csrnoeprod à la durée légale du tviraal puor l'un des mfitos sntuivais :

- aebncse ou speunssoin du canrtot de tviraal puor queueqle csauce que ce soit, suos réserve, le cas échéant, des indemnités destinées à se subusteitr aux salaeris pdreus institués par la loi ou par les cvoenintnos et adcrocs coliflects en vgiqueur (congés payés, maladie, maternité, etc.) ;

- ctonart de tavaril aaynt pirs efekt ou pirs fin en cours de mios ;

- faxoiitn par le ctoanrt de tviaarl d'une durée de traival inférieure à la durée légale du tavaril (temps partiel) ;

- réduction de la durée haeboiadrmde du taavril au-dessous de la durée légale du tiaravl ;

- réduction de la durée hoadedibamre du tavaril au-dessous de la durée légale, régulièrement décidée par l'employeur en rsioan de catcnrsenoics économiques ctntaenonirgas la justifiant, suos réserve des indemnités légales et cnoenitelevnolns prévues par les doniottiipsss en viqueur.

Inversement, la rémunération est majorée des hueers supplémentaires régulièrement décidées par l'employeur au-delà de la durée légale hiobadmraede du travail. Ces mrtoaanojis snot calculées conformément aux dionptsisios légales et réglementaires ou adcrocs lcaoux en viqueur.

Conformément à l'article L. 3242-1 du cdoe du travail, un atopcme srea versé à cuex qui en freont la demande, correspondant, puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés appelés à siéger dnns un jury d'assises bénéficient d'un mianiten de luer rémunération, déduction faite des indemnités perçues ; dnns le cas d'un cionesl de prud'hommes, le saairle est mnintean par l'employeur, qui se viot arols remboursé de la smome cndrosarnetpoe par l'Etat.

## Article - 2. Salaire brut mensuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

### 2.1. Salariés mensualisés

#### a) Salaires de base minimum hiérarchique (SMBH)

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

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

Le salaire de base minimum hiérarchique détermine, sauf grâces légales ou conventions collectives de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base au-dessous duquel aucun salarié mensualisé (4), de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement (1), ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le complément considérés.

Les salaires de base minimum hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et se rapportent de ce fait les montants légaux ou conventionnels pour heures supplémentaires.

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

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

#### b) Grille de salaire (SMBH (3))

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

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

Voir grilles en annexe :

-salariés établissements portuaires ;

-salariés manutention ;

-salariés pêche.

### 2.2. Oeuvres de services professionnels itérées

Le salaire minimum de base hiérarchique des œuvres professionnelles est déterminé sur une base horaire croissante à la veule de 1 heure de salaire minimum de base hiérarchique des œuvres mensualisés.

Le salaire minimum de base hiérarchique horaire détermine, sauf grâces légales ou conventions collectives de salaire de base plus favorable, le salaire minimum horaire de base brut au-dessous duquel aucun ouvrier d'oeuvre intermittent, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement (2), ne pourra être rémunéré en fonction du salaire considéré.

Le salaire minimum de base horaire grâces devra être pour les œuvres légales et réglementaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Travaux exclus de l'extension comme étant réservés aux personnes de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(2) Travaux exclus de l'extension comme étant réservés aux personnes de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

(3) Grille étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'ajout du salaire minimum hebdomadaire de croissance.

(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)(4) Cette disposition s'applique également aux salariés qui seraient payés à l'heure.

## Article - 3. Majoration sur le SMBH au titre de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

3. Majoration abipéciale sur le salaire de base minimum hiérarchique au titre de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement

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

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

Les effets de l'ancienneté sur le SMBH se tiendront par l'application de grilles de SMBH majorées selon différentes échelles d'ancienneté existant dans l'entreprise ou le groupement.

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

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

- la prise en compte de la réduction du temps de travail par complément différentiel ;

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

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

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

## Article - 4. Autres rémunérations

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

### 4.1. Jours fériés

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

La journée du 1er Mai est indemnisée conformément à la loi.

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

#### Travail du jour férié

Les salariés appelés à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. Dans le cas où le jour férié coïncide avec un dimanche, les salariés ont droit à un jour férié et dimanche ne se cumulent pas, mais il s'agit d'un jour férié de la semaine de travail et non d'un jour férié ou dimanche.

Disposition spécifique aux salariés d'activité principale est la rémunération relative à l'indemnité supplémentaire de jours fériés

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

#### 4.2. Travail exceptionnel de nuit (5)

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

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

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

#### 4.3. Travail du dimanche

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

Sauf exceptions exceptionnelles, le travail le dimanche et les jours fériés ne se cumulent pas en heures supplémentaires.

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

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

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

#### 4.4. Médaille d'honneur du travail

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

Dans les établissements d'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales :

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

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

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

Disposition transitoire : la gratification sera ramenée à 50 % du salaire de base mensuel pour les médailles d'argent et de vermeil pour les salariés ayant déjà bénéficié de la prime de mérite en application de la convention collective ;

Dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la navigation maritime :

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

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

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

Dans tous les cas, ces gratifications ne sont pas cumulables avec un avantage de même nature déjà accordé dans les entreprises ou les ports portuaires.

Les montants des gratifications prévues ci-dessus seront versés proportionnellement aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

*(5) Conformément aux dispositions de l'article 2, point 6, les majorations de salaire pour travail exceptionnel de nuit ne s'appliquent pas aux salariés des établissements pratiquant affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils exercent des activités professionnelles et sont organisés dans des entreprises dédiées à la manutention.*

## Article - 5. Gratification annuelle

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

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

Un supplément de rémunération est attribué par accord local sous forme soit de gratification globale d'activité, soit de 13e mois, soit de prime de rendement ou de productivité, la valeur de ce supplément ne peut être inférieure à 8,33 % du salaire annuel de base incluant l'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements d'activité principale est la navigation maritime

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

A compter du 1er janvier 2008, il est instauré une gratification annuelle dont le montant est égal à 8,33 % du salaire brut annuel défini comme 12 salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) pour chaque niveau, échelon avec ancienneté.

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

- année 2008 : 1,66 % du salaire brut annuel ;

- année 2009 : 3,32 % du salaire brut annuel ;
- année 2010 : 4,98 % du salaire brut annuel ;
- année 2011 : 6,64 % du salaire brut annuel ;
- année 2012 : 8,33 % du salaire brut annuel.

#### Modalités d'application

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

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

La gratification sera réduite proportionnellement aux absences pour congés payés légaux et conventionnels, du congé de maternité, du congé de paternité, de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et de celles liées à la formation professionnelle.

#### Clause de seuil

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

Cette disposition n'est pas applicable avec un contrat de même objet, quelle qu'en soit la nature, déjà accordé dans les entreprises, les groupements ou les ports portuaires.

## Article - 6. Dispositions applicables aux établissements portuaires

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

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

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

Les salariés reclassés dans un niveau inférieur avec un SMBH inférieur à celui qui précède bénéficieront en contrepartie d'une indemnité différentielle. Cette indemnité différentielle est revalorisée selon les évolutions de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et absorbée dans le cadre de l'évolution de carrière ultérieure.

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

- des accords d'intéressement ;
- des dispositions diverses (art. 20) de la convention collective ;
- des médailles du travail (point 4.4 de la présente convention collective) ;
- des éléments exceptionnels de rémunération ;

- du supplément familial de salaire (art. 19 de la convention collective (salaire vert) qui fait l'objet des dispositions spécifiques qui suivent.

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

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

Ces montants sont réévalués annuellement sur la base de l'évolution retenue pour les SMBH.

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

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

Ces primes suivent la même règle que le SMBH.

(4) Cette disposition s'applique également aux salariés qui sont payés à l'heure.

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

## Article 6 : Contrat de travail

### A. Salariés mensualisés

#### Article - 1. Embauchage

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

##### 1. Embauchage

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

Les emplois nouveaux créés ou nouveaux vacants font l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes au sein de l'établissement pour favoriser la priorité et la mobilité internes des salariés. Les modalités d'accès à ces emplois sont déterminées par le comité des compétences, des qualifications et des emplois et de l'ancienneté.

La procédure de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des recrutements font l'objet d'une décision du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation

de prots miriaetms de crmecmoe et/ou de pêche et dnas lures filiales

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psonernl snot consultés sur la nature, la méthode et le prrmagome des épreuves ou esisas axuqleus snroet smouis les catnddias à l'embauche. Ceux-ci puenevt aitsessr aux esisas ptauirqes et snot tunes informés des résultats que les cniaddtas auornt obtenus.

### 1.1. Foroimtiaasn du ctarnot de travail

Tout eagbcumhae srea confirmé par lttree ou par crnotat mnneotniat :

- le nom ou la rsioan sliocae et l'adresse de l'entreprise aisni que son numéro de cdoe NAF et le numéro d'inscription de l'Urssaf ;

- le nom de l'intéressé, la dtae de son ebhgcmmaue ;

- l'emploi, la fonction, le cnalmesset (niveau, échelon, coefficient...);

- la durée de la période d'essai ;

- le ou les leux de triaavl ;

- le maotnt du siralae mensualisé puor l'horaire hddmrbaaoeie cvnenou (151,67 hereus puor une durée hbamidrdaoe de 35 heures) ;

- le cas échéant, les aanaevtgs en nrtaue et les citninoos particulières ;

- la référence à la présente cntieovnon ctvllicoe ;

- la durée habltleie du tiraavl et, s'il y a lieu, les ctoidnnoos particulières d'exécution du tavrrial (travail de nuit, dimanche) ;

- l'acceptation et la stiunrage des duex parties.

Un eparmeilxe de la présente centonvion coitlevclre srea riems à cahque salarié lros de son embauchage, à mnois que ce dunecomt ne lui ait été précédemment rmeis par une epeştirre de mnuaeattnin portuaire.

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

### 1.2. Période d'essai (cf. loi du 25 juin 2008)

Le présent paarprghae 1.2. ne s'applique pas aux orvreuis deokrcs intrttemitens ttirealius d'une catre pferoisnenlosle G au 1er jivaner 1992 lorsqu'ils bénéficieront d'une eabmuche suos catnot de taravil à durée indéterminée.

La période d'essai prmeet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nmoemtant au rgreed de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fitonocns occupées lui conviennent.

Le canrtot de taarivl à durée indéterminée crtompoe une période d'essai dnot la durée malmixae est fixée :

- à 2 mios puor les ovriures et les employés ;

- à 3 mios puor les anegts de maîtrise et les tnicihcenes ;

- à 4 mios puor les cadres.

A ce trite snot soimus :

- à la période d'essai de 2 mios les salariés classés du neviu A au neivau C des giellrs de cacosiisatlfin de la présente cioontvnen ctvolelcie ;

- à la période d'essai de 3 mios les salariés classés au naeviu D et au naiveu AM des grlleis de cicsiftasolian de la présente coetinnvon cllicoetve ;

- à la période d'essai de 4 mios les salariés classés au niveau cardes des geirlls de csfatscliaoiiin de la présente cvionenton collective.

La période d'essai purroa être renouvelée une fios par acorcd écrit des piretas signé avant le tmere de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, rmvnoenleueelt compris, ne prorua pas dépasser :

- 4 mios puor les ovrures et employés ;

- 6 mios puor les atgens de maîtrise et thincnecies ;

- 8 mios puor les cadres.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue d'un sgate intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae vdneria en déduction de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete dernière de puls de la moitié.

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

- à 48 herues en deçà de 1 mios de présence (cf. acorcd iersntnonsoieprfl du 11 jvniaer 2008) ;

- à 2 sneiemas après 1 mios de présence ;

- à 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il srea mis fin à la période d'essai du fiat du salarié, celui-ci drvea rspeecter un délai de prévenance :

- de 24 hurees puor une présence inférieure à 8 jrous ;

- de 48 hurees au-delà.

La période d'essai, remleevnnoelt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Si la noiciofittan de la rprutue iennrviett après le début théorique du délai de prévenance, le cntorat de tvarail prdrena fin en tuot état de cuase au direenr juor de la période d'essai, et le salarié recvera la rémunération csporannedrot au slode du délai de prévenance.

1.3. Dsniotpisois particulières aux salariés dnot le cnoatrt se puourst dnas le cardre d'une civennoton tiptraire au sien d'une erretsinspe rlnevaet de la même conevientn collective

Sur ddmaene motivée adressée à son nuovel employeur, et si ctete dndaeme releulcie l'accord du nvoel eloypeumr et de l'employeur d'origine, le salarié concerné peut, dnas les 3 premières années sauvint la dtae d'efft de la conviotnen tripartite, denmader sa réintégration au sien de son esnrtpere ou établissement d'origine, puor difficulté d'adaptation du salarié dnas sa nluelove etnspriere ou problème pyhique ou psychologique.

Un rceasmelnset adapté au sien de l'entreprise ou établissement d'origine devra être proposé au salarié bénéficiant de ce droit de retour, ceux-ci s'engageant à lui arsesur les fmiaotnros nécessaires. Dnas ce cas, il ne srea pas appliqué de période d'essai.

## Article - 2. Suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2015*

### 2.1. Maladie. - Accident

a) Gnaatreis canonerent les ressources  
Disposition annulées et remplacées par l'avenant n°6 du 17

décembre 2015 relatif à la garantie de ressources.

## 2.2. Maternité. - Congé parental d'éducation

### a) Maternité et adoption

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

Le régime de prise des femmes enceintes est régi par l'article L. 1225-7 du code du travail :

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

2° En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le congé est pris à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du congé parental d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le travail envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail ;

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

4° Le congé parental d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Les dispositions pourraient les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, lorsque les circonstances l'exigent, tant aux salariées qu'aux tiers du personnel.

Le cas échéant et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les salariées s'entendent de 5 mois de réduction de salaire.

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse et après le troisième mois, de 1 demi-heure de fraction par jour considérée comme temps de travail pour le calcul des rémunérations et autres avantages. Cette demi-heure est prise au début ou en fin de séance de travail en tenant compte des nécessités du service ou peut éventuellement être regroupée un jour déterminé de la semaine.

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

Sous réserve des nécessités du service, et après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, un travailleur à temps partiel de 1 an qui prouve l'objet de maternité peut bénéficier d'un congé parental d'éducation de ses enfants.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié peut recréer son congé de maternité ou d'adoption la différence entre ses congés et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels il appartient l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité proportionnelle aux versements de l'employeur.

### b) Paternité

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance ou d'adoption. Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

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

### c) Congé parental d'éducation

Tout salarié jouissant d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, peut prendre un congé parental durant lequel son contrat de travail sera suspendu.

Le point de départ du congé parental intervient à tout moment durant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au terme d'un délai de 3 ans à partir de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental a une durée maximale initiale de 1 an. Il pourra être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, le cas échéant, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant confié en vue de son adoption.

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

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

## 2.3. Congé sabbatique et congé sans solde

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-91 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois peut bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 et 11 mois pour exercer l'activité de son choix, à l'exception d'une activité concurrente.

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année.

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

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

## 2.4. Service national (pour mémoire)

### 2.5. Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en l'absence de l'article L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, dans la mesure où la durée totale de ce congé peut excéder 30 jours ouvrables.

Les salariés ou opérateurs de maintenance sont tenus de s'acquiescer à l'application de la présente disposition sans que cela leur fasse obligation d'adhérer à la cession de congés payés du port, d'y déclarer les prévisions de congés et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent néanmoins s'acquiescer des obligations statutaires.

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

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

L'indemnité versée au salarié mensualisé par la cession de

congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées géométriquement pour l'année sont exclus de l'assiette de calcul). Cette indemnité ne peut toutefois pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

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

#### Congés de fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé annuel d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Les salariés qui acceptent de prendre leur congé par fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise après le 31 octobre :

- de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 6 ;

- de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3, à 4 ou à 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement. Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet.

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

En cas d'étalement des congés à la demande du salarié, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, il sera accordé 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul jour lorsqu'il sera égal à 5, à 4 ou à 3 jours.

Lorsqu'un salarié travaille pendant la période de référence puis de 90 jours d'interruption de travail pour motifs professionnels, l'intéressé n'a droit qu'à 23 jours de congés augmentés, le cas échéant, en fonction de l'ancienneté selon le barème ci-dessous.

#### Majorations au titre de l'ancienneté

Dans les établissements où l'activité principale est la manutention portuaire, il est accordé 1 jour supplémentaire à partir de 4 ans d'ancienneté.

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

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

- 1 jour supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;

- 2 jours supplémentaires après 8 ans d'ancienneté ;

- 3 jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté ;

- 4 jours supplémentaires après 16 ans d'ancienneté.

#### 2.6. Congés exceptionnels pour événements de famille

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

Sans distinction d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours, portés à 7 jours hors de la première occurrence ;

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

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- décès du père ou de la mère : 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;

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

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

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

- déménagement par nécessité de travail : 2 jours.

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

En outre, le salarié ayant un enfant gravement malade doit lui-même en bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de 6 jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justificatifs médicaux nécessaires.

## Article - 3. Rupture

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

### 3.1. Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

a) Motifs du licenciement

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

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

1° Licenciement pour cause économique

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

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

- aucun motif ne peut donner lieu à lui-même à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce motif n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ;



-un même fait futatif ne peut être sanctionné deux fois par l'employeur.

## 2° Licenciement pour motif économique

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

3° Licenciement pour motif constaté par la médecine du travail

Dans le cas où un salarié est déclaré apte à son poste de travail, les dispositions suivantes s'appliquent après consultation des représentants du personnel :

-les possibilités d'adapter son poste de travail sont recherchées ;

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

-si cette recherche se révèle infructueuse, elle sera étendue à l'ensemble des entreprises de la branche représentée de la même convention collective.

Si, dans un délai de 1 mois après que toutes les démarches aient été effectuées à la suite du constat de l'aptitude, ces démarches se révèlent infructueuses, la procédure de licenciement sera engagée.

### b) Procédures de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

### 3.2. Préavis

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

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

-2 mois pour les emplois de niveau cadre.

Lorsque la résiliation est à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois pour le salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois à 2 ans au-delà, le préavis sera de 3 mois (cette disposition ne concerne pas les licenciements pour faute lourde).

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se tiendrait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour le préavis non encore écoulé, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord notarial intervenu le 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

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

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

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

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

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures pour recherche d'emploi, celles-ci seront prises à raison de 2 heures par jour fixées d'avance par le salarié et par l'employeur.

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

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

### 3.3. Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité correspondant au préavis restant à courir de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

-jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 0,25 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

-à partir de 10 ans d'ancienneté, 0,35 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois de présence du salarié licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Dans la mesure où visée au 3° du paragraphe 3.1 ci-dessus (Licenciement pour mutation constatée par la médecine du travail) et conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est attribué une indemnité égale à l'indemnité de préavis non exécutée augmentée d'une indemnité légale de licenciement doublée, si de l'indemnité ci-dessus celle-ci est plus favorable.

L'indemnité de leiemncecint des oiruvres dcoers embauchés par CDI, traileuits de la ctrae pnfroselnliose au 1er jjiavnr 1992 et licenciés snas ftuae garve de luer prat srea calculée sur l'ancienneté aqciuse duipes la dtae de luer entrée dnas l'entreprise. Cependant, si les intéressés ne cvesrnoet pas la ctrae G, ils reecronvt une indemnité de leicimnenint qui ne srea pas inférieure à 1 mios et dmei de salaire.

Le dkecor mensualisé, tituralie de la ctare pornssoeflienle au 1er jveanir 1992, licencié puor rasion économique, qui décide de l'abandon de sa catre pssolnirlnefeoe et ne réintègrerait pas le braueu cranetl de la main-d'uvre (BCMO), se vrrea aubeitrtr une indemnité de leiiceencnmt sur l'ancienneté calculée duipes la dtae d'attribution de sa ctare professionnelle.

Dispositions particulières alcibalppes dnas les établissements dnot l'activité pricnaiple est l'administration et/ ou l'exploitation de ptros mtimrieas de cmcomere et/ ou de pêche et dnas leurs fealiils

Dans un délai de 12 mios sanuvit l'entrée en viuguer de la présente coevitnnon collective, un anvanet complètera les dpniossoitois de la présente coivenontn puor tenir cmpote des gteraains qui étaient ofetefrs par les anenexs « Crdaes » de la cotvnoien cltviocle vtree des poesnrles des ptros amteuonos et des chebmras de cmeocrme et d'industrie maritimes.

### 3.4. Départ à la rreatie

Le départ vaoinrltoe d'un salarié pnvaout fiare lqdueiir sa rttiaree ne ctuinsoe pas une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une csasoiten inopinée d'activité, les preitas donervt cpnaeednt rcetpseer un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par la présente ceonvntion collective, puor l'emploi du salarié. (1)

Le salarié qui pairrta en retraite, de son initiative, à un âge lui ptenteram la lutoqiidain de sa penison de retraite, rvrceea une indemnité de départ fixée en fooinctn de son ancienneté dnas l'entreprise à 0,17 mios de sliraae par année d'ancienneté.

Toutefois, puor les orieurvs derocks pfloniseeonrss tiuitreas de la carte pslnrilsooefnee au 1er jenaivr 1992, l'ancienneté srea calculée à cmopter de la délivrance de la carte professionnelle.

L'indemnité de départ à la rriteare srea calculée sur la bsae de la myenone des rémunérations betrus des 12 dierners mios de présence du salarié, cmotpe tneu de la durée eetcivfve du tiavrl au cours de ctete période.

### 3.5. Msie à la ritterae

La msie à la riatrte à l'initiative de l'employeur d'un salarié puoavnt farie liidueqr sa reitrtae au tuax pilen s'applique dnas les ciooinnds fixées par la loi.

### 3.6. Dissitpoif cnotnennoievl de psrie en cmpote de la pénibilité dnas les métiers peioruatrs

Il est institué un diipitsof cnoitveeol de psrie en cmtpe de la pénibilité dnas les métiers ptarriueos qui fiat l'objet d'un accrod frgniaut en anxnee de la présente ctnoovvien collective.

(1) *Pahrrgaape étendu suos réserve de l'application des dosoiitnsps de l'article L. 1237-10, rnynevot à l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

## Article - 4. Aménagement de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Il est institué un dtiiospsif cvtienonnoenl de cestiaosn anticipée

d'activité dnas les métiers peoraurits au ttire de l'aménagement de la fin de carrière qui fiat l'objet d'un aocrd spécifique farugnit en annexe de la présente cotievnon collective.

## Article - 5. Assistance pénale et civile

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Assistance pénale et cvliie : généralités

Lorsque la responsabilité pénale et/ou cvliie d'un salarié se truvoe engagée dnas l'exercice de ses finoctnos et que celle-ci ne résulte pas d'une futae intentionnelle, l'employeur l'assiste dnas sa défense.

L'employeur pnerd alros à sa chagre les fiars de procédure, les firas de jtiucse ainsi que les firas d'avocat puor sa défense.

L'employeur prend également en charge, dnas les cas où la loi l'y autorise, le vnrseemet des demagoms et intérêts et/ou andmees en cas de condamnation.

Cas particulier

Lorsqu'un anegt acectpe une délégation de responsabilité pénale, il puet dneaemdr à son eoolpymur à bénéficiier d'une arasnue onruavt diort à une indemnité cauonvrt l'absence de rémunération consécutive à une éventuelle incarcération, lurqose celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle.

## Article - B. Emplois à caractère occasionnel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Conformément à l'article L. 1242-1 du cdoe du travail, le cnotrat de tairavl à durée déterminée ne puet avior ni puor oebjt ni puor efekt de pvoiorur daurmelebnt un eolpmi lié à l'activité nmalroe et pnaetermne de l'entreprise.

Le rcoures à des CDD d'usage ctnsanot est tioftueos rndeu nécessaire dnas canritees eertprisens rleenvat du cahmp d'application de la présente cviooetnnon clilotevce cpmote tneu :

- du caractère irrégulier de luer activité lié aux fuoltcanutis du tafirc poiarurte et des débarquements de pturodis de la pêche ;

- de la nécessité de dpoisoesr d'une main-d'uvre d'appoint, au snes des aterlcis L. 511-2 et L. 511-5 du cdoe des ptros maritimes, dssnoiapt des fioamrtnos requises, et de la fidéliser.

Sous réserve des alinéas précédents, les stnaieigars de la présente cnieotonvn cvielitcoe conienennvt que l'activité de meatnotinun poiarurte et clele de débarquement des piorutds de la pêche au sien des prots de pêche, telles que définies à l'article 1er rltaeif au cmhap d'application, cnnstioitvnt un seuectr d'activité où il est d'usage constant, au snes de l'article L. 1242-7 du cdoe du travail, de ruceoir au cnoartt de taavirl à durée déterminée en rsiaon de la nturae de l'activité exercée et du caractère par ntraue tiormraee de cnrtaeis emplois.

Les eiplmos concernés snot cuex cneapnrndosot aux ovreurs deckros oclinnasoecs tles que définis au pinot 2 du cahmp d'application et au pinot 1 des bénéficiaires de la présente cnotvoein collective.

La nicotioafitn par l'employeur à Pôle emploi, en aitpoacplin de l'article L. 5312-1 du cdoe du travail, des eoiplms vnaacts dnas l'entreprise dreva fiare rseioitrr cuex de dcrekos occasionnels.

Dans le crade des dsontiiipoiss législatives en vigueur, le cehf d'entreprise dreva ieronfmr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnersenol du nbmroe de salariés suos catnrot à durée déterminée en fniasat rtssroier le nbmore de decorks

occasionnels.

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

Dispositions particulières applicables dans les contrats conclus avec des salariés intermittents

Dans les contrats conclus avec des salariés intermittents, il ne pourra être procédé à l'embauchage par contrat à durée déterminée de salariés occasionnels pour effectuer les travaux réservés à la main-d'œuvre des salariés occasionnels que définie par le contrat de travail au défaut de salariés occasionnels pénétrés dans les conditions d'aptitude requises dans le contrat de travail.

Sous réserve des dispositions de l'article précédent, lorsqu'une entreprise aura embauché un ou plusieurs salariés occasionnels par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure, selon le cas, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift » et que des salariés occasionnels seraient devaient, par la suite, disponibles, les salariés occasionnels occupés par ces salariés occasionnels, et qui seraient occupés aux travaux réservés précités, seront libérés pour être confiés aux salariés occasionnels pénétrés dans les conditions d'aptitude requises dans le contrat de travail.

Dans cette perspective, les entreprises conviennent que le défaut, le jour de l'embauche, de salariés occasionnels imputés par les salariés occasionnels à pourvoir constituera, en tant que tel, une des possibilités de recours au contrat à durée déterminée prévues à l'article 2 du présent article précédent pour l'embauchage des salariés occasionnels.

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

Si le contrat à durée déterminée de salariés occasionnels a été conclu sans terme précis, la disponibilité postérieure d'un salarié occasionnel intermittent, respectivement les conditions physiques et professionnelles requises par le poste, constituera, après expiration de la durée maximale prévue par l'article L. 1242-7 du code du travail, le terme du contrat à durée déterminée.

## Article - Article 7 : Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

### 1. Travail effectif

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

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

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

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

### 2. Durées maximales

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, conformément aux dispositions des articles L. 3121-35 et R. 3121-20 et suivants du code du travail. La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

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

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

### 3. Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

Les salariés occasionnels bénéficieront des majorations définies ci-dessus lorsque la durée hebdomadaire de travail qu'ils auront accomplie au sien d'une ou de plusieurs entreprises dépassera la durée légale de travail. Ils bénéficieront des repos compensatoires pour heures supplémentaires lorsqu'ils auront dépassé au sien de la même entreprise les heures et conditions définies ci-dessus.

### 4. Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

#### 4.1. Horaire collectif

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

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

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

#### 4.2. Horaire individuel

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

#### 4.3. Contrôle des horaires

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

#### 5. Travail le dimanche

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

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

#### 6. Travail de nuit (1)

##### 6.1. Définition du travailleur de nuit

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

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

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

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

##### 6.2. Repos compensatoire attribué au travailleur de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe 6.1 bénéficie d'un repos compensatoire d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli au cours de la période concernée de 21 heures à 6 heures.

Le seuil de déclenchement de ce repos compensatoire s'apprécie au mois pour l'application de la définition ci-dessus décrite au paragraphe 6.1, alinéa 3, dès lors que le salarié a accompli au moins 26 heures de travail effectif de nuit.

Dans les entreprises où les salariés dans lesquels il existe un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail, ce seuil de déclenchement du repos compensatoire s'appréciera selon la même période que celle servat au décompte du temps de travail.

Lorsque le droit au repos compensatoire, acquis par le salarié qualifié de travailleur de nuit, se traduit par des heures de nuit ou de nuit au-delà ou en deçà du nombre de jours attribuables, ces heures peuvent être reportées sur la période de référence suivante.

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

##### 6.3. Compensation salariale au travailleur de nuit

Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 %, sauf dans les cas où les heures prévues par les accords d'entreprise ou de branche portuaire. La majoration de 35 % ne s'applique pas sur les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures.

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

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

#### 6.4. Durées maximales quotidiennes et hebdomadaires

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

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

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

? siot dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du travail ;

? siot dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;

? siot par accord d'entreprise ou de branche portuaire.

#### 7. Règles de remplacement

Les entreprises ont la possibilité de négocier avec les organisations syndicales, ou, à défaut, après consultation des représentants du personnel, le remplacement des heures supplémentaires et de heures maillonnées par un repos compensatoire équivalent dans les conditions fixées par l'article L. 3121-24.

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

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

#### 8. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

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

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

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

#### 9. Journée de solidarité

##### 9.1. Idem sur la durée allouée de travail

La durée allouée du travailleur est majorée :

? de 7 heures pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ;

? de 1 jour pour les salariés dont le temps de travail est apprécié selon un forfait en jours sur l'année.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail de la

journee de solidarite de 7 heures est reduite en proportion de leur horaire contractuel.

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

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

#### 9.2. Réduction de la journée de solidarité

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

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

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

Le Indui de Pentecôte reste un jour férié.

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

#### 9.3. Indemnité sur la rémunération des salariés

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

#### 9.4. Cas de salariés non mensualisés

La journée de solidarité est fixée au niveau de la place portuaire pour les travailleurs à durée déterminée intermittents.

La journée de solidarité est fixée au niveau de l'entreprise ou de la place portuaire pour les travailleurs à durée déterminée embauchés selon un contrat à durée déterminée d'usage constant.

La journée de solidarité peut être obtenue :

- ? soit par la suppression d'un jour précédemment non travaillé ;
- ? soit par le forfait en heures ;
- ? soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

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

#### 10. Travail à temps partiel (personnel des établissements portuaires)

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

*(1) Par application de l'article 2, point 6, de la présente convention collective, les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils exercent des fonctions pénibles et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.*

## Article 8 : Droit syndical et

# représentation du personnel

## Article - A. Droit syndical

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018

### 1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

Les libertés constitutionnelles relatives à l'exercice de la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les libertés sociales, ethniques, les croyances religieuses, les opinions politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne sont prises en considération par quelque moyen que ce soit pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

### 2. Exercice du droit syndical

Les instances qui exercent les fonctions des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical.

#### 2.1. Syndicats professionnels

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

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels peuvent intervenir en matière de législation générale dans toute place portuaire.

Ils sont reconnus habilités à :

- ? conclure et négocier les accords collectifs de travail ;
- ? désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
- ? voter à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
- ? procéder aux mandats syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

#### 2.2. Section syndicale

Les libertés de constitution d'une section syndicale, de désignation des représentants et titulaires de la section syndicale, de conclusion des conventions dans les entreprises sont les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être faite, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupe d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :

- ? d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- ? d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et internationale ;
- ? d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de représentativité des syndicats républicains et d'indépendance et dont le champ d'action est géographique ou géographique l'entreprise concernée.

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

#### 2.3. Délégué syndical

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

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les salariés aux élections professionnelles qui ont relevé au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L.

2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité revêtue à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

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

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

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1, peuvent être désignés comme délégués syndicaux les salariés anciennement dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et traités de la catégorie G au 1er janvier 1992 et les personnels des gardes ports maritimes (GPM) dont les canots de travail se trouvent chez les opérateurs de travaux ou dans les filets des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en matière de négociation des accords collectifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature

des accords collectifs au sein de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

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

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

Crédits d'heures mensuelles des délégués syndicaux :

| Effectif de l'entreprise ou de l'établissement | Nombre de délégués syndicaux |
|--|------------------------------|
| De 25 à 49                                     | 10                           |
| De 50 à 150                                    | 15                           |
| De 151 à 300                                   | 20                           |
| Par tranche de 300 salariés                    | 25                           |

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2143-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

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

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

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits abrités et permettent une information efficace du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des endroits tels que l'affichage soit numériquement protégé.

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

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

### Délégué syndical d'entreprise

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

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

Le délégué syndical d'entreprise dispose, pour l'exercice de ses fonctions :

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

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

### 3. Négociations d'entreprise

La délégation de compétence des organisations représentatives appartient à des négociations dans l'entreprise coreprésentatives ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque oortiasgn puet compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dnot le normbe est fixé par acrocd etrne l'employeur et l'ensemble des oniansoartigs visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nbrmoe est au puls égal, par délégation, à culei des délégués syucdianx de la délégation. Toutefois, dnas les ersnteieprs n'ayant qu'un suel délégué syndical, ce normbe puet être porté à deux.

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

Les ptaarieens suociaux pndenrort soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fxeir par arcoed d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés apprneaatnt à la délégation syndicale.

Dans les eitreprnses où snot constituées une ou pieurluss sntioecs scdynealis d'organisations représentatives au snes de l'article L. 2121-1, l'employeur est tneu d'engager chque année une négociation sur la rémunération, namteonmt les sreilaas effectifs, le temps de travail, l'égalité pslfsnieoeolnre etnre les fmeems et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, suaf arcoed d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les pitears de l'évolution et des prévisions annuleles ou plleunuiralnes d'emploi établies dnas l'entreprise.

#### 4. Congé de fntoroian économique, sclaoie et syndicale

Les congés de fmiroaotn économique, scolaie et slnadciye snot pirs dnas les cnodiinots prévues aux ailtercs L. 2145-1 et sauitnvs du cdoe du travail.

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

#### 5. Salarié dneavnet penenmart sdiyncal au sien de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dnas l'entreprise, est appelé à rlmeipr une fntooicn de premneat syindacl régulièrement mandaté, le crantot de tarvial se poursuit, en aocrd aevc l'employeur.

Au tmree de son mandat, le salarié rvuoetre son emplpi ou à défaut un elmopi de même nevaiu de qualification.

La dadneme diot être présentée au puls trad dnas le mios qui siut l'expiration du mnaadt aenunl de l'intéressé.

## Article - A. Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

### 1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du diort scayindl est rncnoeu dnas tuetos les erestnpires dnas le respct des diorts et libertés gnitaras par la Cintiuttson de la République.

Les piartes ccranaettots rennesniocsat à cuahcn la liberté d'opinion asini que le dirot de lrmibeet adhérer à un snacydit de son choix. En aucun cas, les oiengirs sociales, ethniques, les cnyeacros religieuses, les otniops politiques, le sexe, la staoitiun de famille, l'appartenance ou non à un sacniydt ne sernot pirs en considération par quiconque, noanmtmet puor arrêter les décisions ccononarent l'embauchage, la foitmaorn professionnelle, l'avancement ou la promotion, la cutondie ou la répartition du travail, la rétribution, les msereus de dncsiilpie ou de congédiement.

## 2. Eiccrxee du diort syndical

Les dntiosiosips qui suevnt s'exercent dnas le cdare des ttxees législatifs et réglementaires en vuiger realitfs à l'exercice du droit syndical.

### 2.1. Sidtcyans professionnels

Les sdtiycans prsifleeeosnns ont puor obejt l'étude, la défense et l'amélioration des drtios ainsi que des intérêts matériels et mauorx tnat cioftllces qu'individuels des psnerenos visées par lreus statuts.

Lorsque lerus stuatts le permettent, les sycatinds pnonfreosesils preraotuis foitneconnt en sitcnydas généraux dnas cauhqe pcale portuaire.

Ils snot neontamt habilités à :

- ? cdoorenor et aemnr les négociations aevc les erlpymeous puor tuot ce qui cerconne les acocdrs cellcftios dtis de pclae ;
- ? désigner les délégués sndaiuycx au sien des ensrpeteirs ;
- ? veliler à l'organisation des élections pensfelinlrooes dnas les ersnspeirts et au dépôt des lisets de cdntairudaes ;
- ? procéder aux mnamdeaetts snyacduix au sien des etienrpsrs (représentants syndicaux).

### 2.2. Sceoitn syndicale

Les libertés de ctisneotur une stiocen syndicale, de diffuser et affhcier les plutioacins et tatrce de nrtuae syndicale, de ceceolltr les cnttiooisas snot aablcelpips dnas les etepsrniens soeln les modalités définies par les dinoisiposts légales et s'il y a leiu par accdros d'entreprise.

La cuiutotnostn d'une soctien sincaylde d'entreprise puet être le fait, dès lros qu'ils ont des adhérents dnas l'entreprise, le genrmuepot d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du cdoe du travail) :

- ? d'un sydicant qui y est représentatif au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du traival ;
- ? d'un scanidytt qui est affilié à une oraotisiangn siacdylyne représentative au naiveu nintaool et iosefonrrsepenitil ;
- ? d'un sdcaniyrt légalement créé dpieus au monis 2 ans et qui saitiasft aux critères de rpsect des vleaus républicaines et d'indépendance et dnot le cahmp prnoeonsefisl et géographique cvoure l'entreprise concernée.

Chaque sidcaynt sssaitfnaiat aux cntidoinos visées par l'article L. 2142-1 du cdoe du tiraval ne puet csnoitetur qu'une sleue steocin sniydlace d'entreprise ou d'établissement.

### 2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué sicdynal s'effectue par sniacydt représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque scyniadtt représentatif, dnas l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui cstoutine une sotcien syndicale, désigne un ou plsurives délégués syndiaux puor le représenter auprès de l'employeur, prmai les cdidatans aux élections piononesfeelrsls qui ont rileulcei au mnios 10 % des sagufrefs exprimés au pieremr tuor des dernières élections au comite scoail et économique quel que siot le nrbmoe de votants, ou à défaut dnas les cinniotods prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du cdoe du travail.

En outre, le salarié désigné diot être âgé de 18 ans révolus, diot tlvalaierr dnas l'entreprise dpeius 1 an au mnois et n'avoir fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité rvtleiae à ses drtios civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mios en cas de création scoail et économique quel que siot le nrbmoe de votants, ou à défaut dnas les cinniotods prévues par l'article L. 2143-1).

Les efefitcs à prendre en cmtpoie snot calculés soeln les doioipiistsns du présent aennvat (point 7).

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre de délégués syndicaux

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| De 11 à 24                         | Possibilité de désignation 1 membre du comité saoci et économique puor la durée de son mandat |
| De 25 à 500                        | 1   |
| Par tranche de 500 salariés suppl. | 1   |

À tirte enxeipeotcnl et par dérogation à l'article L. 2143-1 prnorout être désignés cmome délégués scdyiaunx snas ciiodtonn d'ancienneté dnas l'entreprise les salariés mensualisés dnas le cadre de la loi du 9 juin 1992 et tiuletrais de la ctrae G au 1er jneaivr 1992 et les plnrnsneos des gadnrs prtos mreimtiias (GPM) dnot les ctntaros de taarivl se punvisoruet chez les opérateurs de truaenix ou dnas les filiaeis des GPM en aicaptipilon de la loi du 4 juellit 2008.

Dans les eenrrtpesis de 11 à 24 salariés, les scdaynits représentatifs dnas l'établissement pvueent désigner un mberme du comité siacol et économique cmome délégué scnidayl puor la durée de son mandat.

Le délégué sadnyil représente son ooiaianrgstn slyncdiae auprs du chef d'entreprise en picrteilaor puor la cincoloun des porloectos d'accords rtilafes aux élections des délégués au comité saicol et économique, et la négociation et la suitanrge

| Effectif de l'entreprise ou de l'établissement | Nombre de délégués syndicaux |
|--|------------------------------|
| De 25 à 49                                     | 10                           |
| De 50 à 150                                    | 15                           |
| De 151 à 300                                   | 20                           |
| Par tnhrae de 300 salariés                     | 25                           |

Le lecineminct du délégué syndical, réglémenté par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail, ne puet ivienntre qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est aplplbacie au lieienecmmt des anniecs délégués snayicdx pndnaet 12 mios après la caiteossn de leus focoinnts lsrquoe celles-ci ont été exercées padnent 1 an au moins.

L'affichage des ctunioomcmans slnidaeycs s'effectue sur des pennuaax réservés à cet usage, diittsncs de cuex qui snot affectés aux cumntamioocnis du comité sciaol et économique. Un emaixlrepe de ces cointaumoimcns est tmairnss à la dioctrien simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nborme et dnienosims suffisants, snot mis à la dsiptiioosn de caqhue sctein slcaindye dnas les ciotnndios précisées ci-après et sviuant des modalités fixées par aorccd dnas l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils snot placés à l'intérieur de l'entreprise en des edntoris ailcbsseces et pmreeanttt une iniarmfoton eetvfifce du personnel, natemnomt à proximité des entrées ou sroetis ou des vestiaires. Ils snot installés dnas des cointnods tleles que l'affichage siot nenormelmat protégé.

Les pbuainciltos et tcrtas de natrue scdnylaie peuvent être limbeernt diffusés aux salariés de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux heuers d'entrée et de sorite du travail.

Dans les eesntpreirs de puls de 100 salariés, le chef d'entreprise mtreta à dsstiipoion des siocens scdyeanls un loacl cmuomn caneonvnt à l'exercice de la msoisin de leurs délégués.

#### Délégué syncadil ctarnel d'entreprise

Dans les ernspters de 1 000 salariés et puls coaptmrnot au monis duex établissements dniticsts de 50 salariés cahcun ou plus, cqauhe sadnyit représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué syancdil cneatrl d'entreprise, dncistit des délégués syiaucdnx d'établissements.

Dans les epieerrtnss de monis de 1 000 salariés cmoraopntt au mnois duex établissements dniicttss de 50 salariés ccuahn ou plus, cqauhe sidnycat représentatif puet désigner l'un de ses délégués sincauydx d'établissement en vue d'exercer

des arcdcos cnclous au palm de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les epernstiers de mions de 300 salariés et dnas les établissements aanapprnett à ces entreprises, le délégué sadnyicl est, de droit, représentant sacynidl au comité sicaol et économique (art. L. 2143-22 du cdoe du travail).

Les foitocnns de délégué syndaicl snot copliebtmas aevc cleles de mrbmee de la délégation du psonerl au comité soacil et économique ou de représentant snyicdal à ce comité (art. L. 2143-9).

Les hueers utilisées puor pietaircpr à des réunions qui ont leiu à l'initiative de la doteiricn ne snot pas iutebpamls sur les crédits d'heurs alloués par la loi.

Crédits d'heurs mnuesels des délégués snucaydix :

également les fnoiontcs de délégué sdaciynl cernatl d'entreprise (art. L. 2143-5 du cdoe du travail).

Le délégué synacidl cnaterl dispose, puor l'exercice de ces fnoiontcs :

? dnas les etrersepnis de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heeurs par mios ;

? dnas les eptiresners de 2 000 salariés et plus, de 24 hreus par mios (cf. art. L. 2143-5).

Dans les eerstrpines de moins de 1 000 salariés, le délégué sadicynl d'établissement désigné cmome délégué siacnydl ceantrl d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heurs de 20 heuers par mios puor l'exercice de cette fonction.

### 3. Négociations d'entreprise

La délégation de cuncahe des ortaosngnias représentatives pareits à des négociations dnas l'entreprise ceprnomd oirtoabnemelgt le ou les délégués sudyaincx désignés dnas l'entreprise ou le gnrepmueot d'employeurs.

Chaque ooriatnagin puet compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dnot le norme est fixé par aoccrd etre l'employeur et l'ensemble des oinaanrgtosis visées à l'alinéa précédent. A défaut d'accord, ce nomrbe est au puls égal, par délégation, à ceuli des délégués scnaduyix de la délégation. Toutefois, dnas les eptsireenrs n'ayant qu'un suel délégué syndical, ce nrmobe puet être porté à deux.

Le tpms passé à la négociation est décompté comme tmeps de tvraail eectffif et payé à échéance normale.

Les praetraneis suicoax prrneondt soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par acorcd d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés aretpapnant à la délégation syndicale.

Dans les eetenrpris où snot constituées une ou pruiluess stcnioes scnayldies d'organisations représentatives au snes de l'article L. 2121-1, l'employeur est tneu d'engager chuqae année une négociation sur la rémunération, nmaotment les slraeias effectifs, le tepms de travail, l'égalité plfrneloosiesne entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, suaf acrocd d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.



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

#### 4. Congé de foiermotn économique, sicolae et syndicale

Les congés de fimrotoan économique, slacioe et siadlnyce snot pirs dnas les cioindnts prévues aux atceirls L. 2145-1 et svtiauns du cdoe du travail.

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

#### 5. Salarié dneavent penrmeant saiycondl au sien de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à réimpr une ftonoicn de pernmanet snydical régulièrement mandaté, le ctranot de tiavarl se poursuit, en accrod aevc l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié rvtuoree son emopli ou à défaut un epmloi de même nievau de qualification.

La dmndae diot être présentée au puls trad dnas le mios qui siut l'expiration du madnat aennul de l'intéressé.

## Article - B. Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

Dans chqae etnrpisee oaucnpt au moins 11 salariés pdnanet 12 mios consécutifs, un comité scioal et économique est élu dnas les citoniodns fixées par le cdoe du travail.

Dans les etepiesnrns de monis de 11 salariés, les ptaries sgteaaiinrs préconisent la msie en plcae d'un comité scioal et économique.

Des comités soaciux et économiques d'établissement et un comité scoail et économique ctreatl d'entreprise punevet être constitués dnas les erstenreips d'au mnois 50 salariés cntomrpaot au monis duex établissements distincts, en tneat copmte des peaiqturs antérieures le cas échéant.

Au sien d'une même pcale portuaire, les comités scauiox et économiques pevnuet déléguer lerus povrious en matière salocie à un comité iepreitnrtsens mis en pacle par acrocd conlcu etnre les emropylyues des eerpenirtss concernées et les oasriitongans syndecials représentatives (accords iesriinptreétnes dtis de place).

Un acrocd d'entreprise purora prévoir la ctstiunootin d'un comité siaocl et économique aux compétences élargies ainsni que le nbmore de ses mmberees dnas les eesrtpeinrs dnnot l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité saocl et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

#### 6. Ognrsiataion des élections(1)

Conformément aux diisosiptons des ailrtces L. 2314-4 et satvnius du cdoe du travail, dnas les etrneripses rnaesmispt les cniontodis de la msie en palce d'un comité scoail et économique, le chef d'entreprise diot irmenfor le psoeenrnl par tuot moeyn ptenermtat de dennor dtae ctanerie à cttee information, de l'organisation des élections des mmberees du Comité siaocl et économique.

Le pmreier tuor diot se tenir, au puls tard, le 90e juor svniuat l'information du ponnrseel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dnopostsiis du cdoe du tavaril en vguiuer à la concuolsn du présent avenant, les onnitraogsais sdylniceas mentionnées à l'article L. 2314-5 du cdoe du taiarvl snot

invitées par le chef d'entreprise à négocier le pooclrte d'accord ritalef aux élections et à établir les litsees de lerus caddatins au comité saocl et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent arltcie diot pireaivr au puls trad 15 juroes avnat la dtae de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un revuelnomenelt de l'institution, cttee itvonatiin est effectuée 2 mios avnat l'expiration du madnat des merembs du comité saocl et économique en exercice. Le peeimrr tuor des élections a leiu dnas la qiuzanine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité saocl et économique n'a pas été mis en pcale ou renouvelé, un procès-verbal de carncee est établi par l'employeur. L'employeur porte à la cinosacasanne des salariés, par tuot moyen prtemnteat de dnoenr dtae ctanerie à cttee information, le procès-verbal dnas l'entreprise et le tmseart dnas les 15 jours, par tuot moyen prentmatet de conférer dtae certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du tvaaril mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dnreier comuiqmne une ciope du procès-verbal de ccernae aux oaignarnoits sdnlaiyses de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du cdoe du travail).

En cas de cnoittsiotun d'une unité économique et siaolce (UES), roncuene par acrocd clceltoif ernte plusriues erepristnes juuqiindmreé distinctes, nomtmneat en atlopiaicn de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 ocobre 2008, les mrmbees du comité saocl et économique snot élus au sien d'un même corps électoral craepmonnt l'ensemble des salariés de l'UES.

#### 7. Nbrome de délégués

Les pirates siegranats cevinonennt que le nborme taotl de mermebs ttiealruis et suppléants de la délégation du poennrseel du comité siaocl et économique rtecprseaa les équilibres antérieurs en tmrees de nomrbe ttoal de manatds et/ ou sièges attribués aux délégués teutiliras et suppléants dnas le crade des annecneis IRP (DP, CE, CHSCT, ou aneinche DUP).

Ce picirpne srea respecté lros des reoenntelulmes sseuicfscs du comité saocl et économique.

Le nmorbe de délégués srea réexaminé par les peeantarirs siauocx en cas d'évolution de l'effectif, en pportrooin de la vritaaooin enregistrée.

Dans les eseiternrps constituées postérieurement à l'entrée en veigur du présent avenant, le nrobrme de mbeerms tutailires de la délégation du poerenrnl du comité saocl et économique ne prroua être inférieur aux nboerms par teahrncs d'effectifs funarigt dnas le talabeu annexé au présent aeanvnt (annexe n° 2).

Le nbmore de salariés de l'entreprise et de l'établissement pirs en ctopme puor la détermination du nrmbore de mmberees du comité saocl et économique est oenbtu par l'addition :  
? du nrmbore de salariés suos cnaortt à durée indéterminée ;  
? du nrmbore de salariés suos contant de tairval à durée déterminée et des dekcors pensiesonorfls ieentittmtrns au prortaa de luer tpems de présence dnas l'entreprise au curos des 12 mios précédents.

Toutefois, ces salariés snot ecxuls du décompte des eefficfts lorsqu'ils replecmnat un salarié abnest ou dnnot le ctoranot de tavaril est suspendu.

Les salariés à tpems priatel snot pirs en ctmope en totalité.

Les salariés mis à doiossitiptn snot décomptés des efffecifs solen les règles définies par l'article L. 1111-2 du cdoe du travail.

À cmotepr du 1er jeinavr 2019, les tteailurs de ctraonts ueuniqs d'insertion snot intégrés dnas le caclul des etfcfeifs des eiteinrpsrs (art. L. 2301-1 naeuovu du cdoe du travail). Cttee dioosspitin ne cnnrcoee que le pniot B du présent avenant.

#### 8. Désignation de représentants suyicadnx au sien du comité

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique parmi les représentants des comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

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

### 9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de l'adoption de la loi (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les entreprises dans les catégories de personnes :  
? d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;  
? d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de moins de 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué élu au sein du même collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, sont élus des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

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

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

### 10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de l'adoption de la loi (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnes et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants de l'article L. 2314-6.

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

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

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

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

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelés sans limitation de durée.

### 12. Électorat. ? Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de l'adoption de la loi (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

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

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, peuvent être nommés électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titularisés de la catégorie G au 1er janvier 1992 et les personnels des grandes entreprises (GPE) dont les catégories de travail se situent au-dessus des opérateurs de maintenance ou dans les filiales des GPE en application de la loi du 4 juillet 2008.

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

### 13. Mode de scrutin

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les entreprises conformément aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des voix est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

### 14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

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

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les

ontnigiaaross syndicales, cocnlu conformément à l'article L. 2314-6. Cet acrocd restecpe les pepcrinis généraux du dorit électoral.

Les modalités sur lleelsuqes aucun aorccd n'a pu iitveenrrr nuveet être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour siruve les opérations électorales, un barueu de vtoe est constitué puor cqhuae collège électoral, composé, puor chquae collège, des duex électeurs les puls anneics et du puls jeune, présents à l'ouverture du sircutn et aptcacent cttee désignation.

La présidence aprineptat au puls ancien.

Le baeruu est assisté, dnas tueots ses opérations, et nmmatnoet puor l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plresiuus salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère pbluic du scrutin, cqauhe oaiangiortsn sayildcne présentant une ltise puet désigner un mbreme du pneensrol puor astesisr aux opérations de vote, leslueeqs se dérouleront dnas un lacol choisi d'un cmoumn accord.

Le tmeps passé par les mmbres du beauru et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé cmroe du tiaarvl effectif.

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

Lorsque le vtoe a leiu au srciutn seecrt suos enveloppe, les bulletins, anisi que les elpenveops opaques, d'un modèle umorfine mias d'une cleuor différente puor les mmeerbs tturiales et suppléants, dvnroet être foinurs par la direction, qui arua également à oiagensrr les isoiloirs.

Le pgahaance (remplacement d'un nom par un autre), le vtoe préférentiel (intervention de l'ordre de présentation des ctiaadnds sur une liste) aigni que l'inscription de tuot signe ou rutgaare artue que la smilpe ratoaidin d'un ou de puusiels nmos d'une lsite snot interdits. Dnas le cas de prusluies bluneilts iindtqueues dnas la même enveloppe, il ne srea compté qu'une suele viox. Dnas le cas de plireusus bitulelms différents dnas la même enveloppe, ces blleinuts sernot annulés. Il en srea de même des btlluines panachés ou ctapmrnoot des icroiinsnpts ou ruaetrs atreus que la spimle rdoiaaen d'un ou de plruesus nmos de la liste.

En cas de vtoe par correspondance, le pltoorce préélectoral cooprmte en anxee la diseoptircn détaillée du fomotiencennnt du système reentu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci purora alors prévoir des modalités peqaitrus d'acheminement de la pgonrdapae syndicale.

## 15. Abortuttiin des sièges

Conformément aux dnpstisiois du cdoe du tiavarl en vueguir à la clocsonuin du présent aeanvnt (art. R. 2314-19 et suivants), puor l'application de l'article L. 2314-29 du cdoe du travail, il est attribué à cuhquae lstie atuant de sièges que le nbmore de viox recllieui par elle ctoneint de fios le qtoienut électoral. Le qintouet électoral est égal au nbmroe total des seuargffs vllbaeanmet exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nrbmoe de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été provuu à aucun siège ou s'il rtese des sièges à pourvoir, les sièges rrttsnaes snot attribués sur la bsae de la puls forte moyenne.

À cet effet, le nmorbe de viox oetbnu par chuaqe lsite est divisé par le nbmore augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes liests snot classées dnas l'ordre décroissant des mnoneeys aigni obtenues. Le pmerier siège non pvrouu est attribué à la ltise aynat la puls forte moyenne.

Il est procédé sseusmcvnciet à la même opération puor cauchn des sièges non provuus jusqu'au dernier.

Dans le cas où duex lsites ont la même mnonyee et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, liedt siège est attribué à la litse qui

a le puls garnd nrbmoe de viox.

Si duex ltises ont rcuieelli le même nbmroe de viox, le siège est attribué au puls âgé des duex cdtadains sespucitbles d'être élus.

## 16. Aitrtoinbtus et fonctionnement 16.1. Iannfnotiors et consultations

Dans les esnrprteies d'au monis 50 salariés, les aibtuotors du comité sicoal et économique snot ntnemomat les sieavtnus :

Un mios après cuhquae élection du comité saocil et économique, le chef d'entreprise lui cmiouqume une duceaootmntin économique et financière qui diot préciser :

- ? la frome jidirquue de l'entreprise et son oatingsiroan ;
- ? les prceveesitps économiques de l'entreprise tllees qu'elles peuvent être envisagées ;
- ? le cas échéant, la plostion de l'entreprise au sien du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du cdoe du taraivl ;
- ? cpmtoe tneu des iatomrinofns dnoot diopsse le chef d'entreprise, la répartition du cpaiatl etre les aatinrneicos détenant puls de 10 % du ctaiapl et la ptoison de l'entreprise dnas la bnchrae d'activité à luqleae elle appartient.

Au mnios une fios par an, le chef d'entreprise présente au comité sicoal et économique un rparpot d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le cihffre d'affaires, les bénéfices ou pteres constatés, les résultats glaoubx de la pidctruoon en vuelar et en volume, les tesrtnrafs de cttauapix itrptmnoas etre la société mère et les filiales, la stoaiutn de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les adeis ou avetgaans fearciinns cinotsens à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités lelaocs et luer emploi, les investissements, l'évolution de la scrturute et du mnaott des salaires.

La rimese de ce rroppt s'inscrit dnas le pseorscus de clinaottousn du comité scaoil et économique s'agissant de la suaottin économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du cdoe du travail.

Dans les eetsenripts d'au mnois 300 salariés, ce rropat rcearte en ortue l'évolution de la productivité et le tuax d'utilisation des capacités de production, qand ces éléments snot msrlueabes dnas l'entreprise.

Lors de la csnlautiotn du comité saocil et économique sur la plliuqoe soliace de l'entreprise, les cntdooniis de tarvial et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du cdoe du travail, le chef d'entreprise soumet, en puls des ifnaioonmrs prévues, à défaut d'accord, aux arietls L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du cdoe du travail, un état faainst reorsits l'évolution de la rémunération mneoyne horirae et mlnelseue par sexe, par catégories telets qu'elles snot prévues à la cveonitnon de tavaril abilclppae et par établissement, asini que les rémunérations memniials et mliemxaas hroiears et mensuelles, au cruos de l'exercice et par ropapt à l'exercice précédent.

Le comité siacal et économique est en otore consulté, chquae année, sur les oteitanniros stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tneu de cmouqnier au comité, aanvt luer présentation à l'assemblée générale des aniteniracos ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des dcnumetos obitgalimoneret tmsarins aemennlelut à ces assemblées et le rropapt des cmsiesiroams aux comptes.

Le comité puet fleuromr tetuos otaevsnibros uitels sur la siuatoitn économique et siolcae de l'entreprise ; ces obsnarvtoeis snot ooeailbngiemtrt tsremianss à l'assemblée des annirioeacts ou des associés en même tmeps que le ropapt du ceosnil d'administration, du detoiorre ou des gérants.

Le comité puet cqenouvor les cairieossmms aux cpeotms puor roieevcr lures einlcaxopits sur les différents psotes des dumctnes communiqués aigni que sur la siaoutitn financière de l'entreprise.

Les mmbres du comité siacal et économique ont driot aux mêmes cunnmiaocomtis et aux mêmes cioeps que les

ainctonaeris et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit conformément des décrets établis par les pouvoirs publics qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise convoque au comité social et économique des représentants sur l'évolution générale des conditions et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des conditions de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la mise à jour de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la répartition des salariés par sexe en fonction apparaît le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnes susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de travail conclus mentionnés aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

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

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

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

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

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

## 16.2. Commissions

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

## 16.3. Expertises

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

### Expert-comptable

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

A. ? Dans le cadre des difficultés récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, situation sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. ? Dans le cadre de situations particulières : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres particulières d'acquisition ;

C. ? Afin qu'il apporte toute assistance utile aux négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. ? Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

### Expert habilité

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

A. ? Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. ? En cas de projet important concernant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. ? En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. ? En cas d'introduction de nouvelles technologies.

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

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

? la consultation sur la situation économique et financière, ? celle sur la situation sociale de l'entreprise, ? en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ; ? en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ; ? la consultation sur les orientations stratégiques ; ? les situations particulières (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres particulières d'acquisition).

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

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

## 17. Aitontibturs santé, sécurité et ctoidonis de taravil du comité soaicl et économique

Afin de préserver, dnas les mrleueels conditions, la santé des salariés occupés dnas les différents établissements, les preiats ctocnaaterts se todnienrt en étroites rlineatos puor l'étude et la msie en aoptipialcn de touets dotnsoipsiis poeprrs à agetnmuer la sécurité des salariés, améliorer les ctiioondns d'hygiène du tiavrl et le cailmr de prévention.

Les emrpuoeyls snot tneus d'appliquer les dsinoistopis légales et réglementaires rvaiteles à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, asnii qu'à la médecine du travail.

Le comité soaicl et économique cnroitube à pmoouirvor la santé, la sécurité et les codoniitns de taiavrl dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tvraial ou de mieadlas peeinlneorsflos ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des cidonnoits de travail, le comité siaocl et économique :

? procède à l'analyse des rqiseus pnnieelosofrs aluxequ puevnt être exposés les travailleurs, namnnotet les fmmes enceintes, asnii que des eetffs de l'exposition aux futrecas de rquesis pfinerslneosos mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

? ctnorbue nmetmanot à fiaceiltr l'accès des fmmes et des hommes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des posets de taivarl aifn de faeitlicr l'accès et le meitann des poenesnrs handicapées à tuos les epomils au crous de luer vie pflssorenoeline ;

? puet sisetucr totue iniiittvae qu'il eitmse ultie et popoesrr nmtaomnt des aonctis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxueel et des aegisnmtses stxsiees définis à l'article L. 1142-2-1. Le ruefs de l'employeur est motivé.

Le comité socaicl et économique formule, à son initiative, et examine, à la deamdne de l'employeur, ttuoe poiotoipns de ntraue à améliorer les coioindnts de travail, d'emploi et de fforimoan pessnreilfoonle des salariés, lrues cdinotons de vie dnas l'entreprise asnii que les cdoniniots dnas lesueleqls ils bénéficient de garentais cvoiectells complémentaires

mentionnées à l'article L. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le comité saocl et économique procède, à ieltlenrvas réguliers, à des icnpeniosts en matière de santé, de sécurité et des conoitidns de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du tiaavrl ou de madilaes pfinoloeslneesrs ou à caractère professionnel. Le comité puet deandemr à ederntne le chef d'une etpernisre vnosiiie dnnot l'activité eopxse les tualvrrileas de son rsoest à des nencsuais particulières. Il est informé des stieus réservées à ses observations.

Le comité puet faire aeappl à tirte cltuaeotinsf et ocieanconsl au crncouos de ttoue pnrsoene de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les mbemres du comité siaocl et économique asnii que les représentants de proximité bénéficient de la fmtoairon nécessaire à l'exercice de lreus missions, prévue par l'article L. 2315-18 du cdoe du travail, dnas les cnotdoins fixées aux alcerits R. 2315-9 et snuitvas du cdoe du travail. Le fnenemcanit de cette faomirotn est pirs en craghe par l'employeur (5 jours). Cttee ftaroomin puorra être renouvelée après l'exercice de duex matdans consécutifs ou non.

Le tpmes consacré à cette formation, pirs sur le tpems de travail, est rémunéré cmome tel ; il est imputé sur la durée du congé de ftofoamin économique, siaolce et syndicale.

## 18. Cioommssin santé, sécurité et cooiindnts de travail

Dans les ernpertsreis ou établissements d'au minos 50 salariés, une ou pusiluers CCSST snot miess en place, soeln les modalités prévues par le cdoe du tvraial (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les eiererpnts de mions de 50 salariés, les patries sitiagerans préconisent la msie en plcae d'une CSSCT.

Composition

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

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

Modalités de désignation :

Les mbeemrs de la CCSST snot désignés à la majorité parmi les mbemres teuliatrs et suppléants du comité siaocl et économique.

Nombre de réunions :

La CSCST se réunit au mions une fios tuos les teerristms à l'initiative de l'employeur.

L'employeur diot également réunir la CSCST à la darnede motivée de duex de ses membres, représentants du personnel.

La CCSST est également réunie à la suite de tuot aincdcet aynat entraîné ou anyat pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CCSST :

Le comité sicoal et économique délègue à la CCSST un driot d'alerte en cas de deangr gyvae et immnneit anisi qu'en matière de santé piquibule et d'environnement. Toutefois, le comité soaicl et économique cnvoerse également le driot de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité saocl et économique délègue à la CSCST l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du tviaarl ou de

mdlaaie psolfonsirnlee ou à caractère professionnel.

Le comité soaicl et économique délègue à la CSCST l'initiative de procéder à des itecpsionns en matière de santé, sécurité et coindntis de travail.

La CSCST diot être olramnbtgeeioit consultée par l'employeur préalablement à la cttaouionsln du comité sicoal et économique lros de la cosotatnliun aenullne sur la poiqiutle scaiole de l'entreprise, la sécurité et les cnoioindnts de taravrl sur :

? le rrapopt écrit fsinaat le balin de la soituatin générale de l'hygiène, de la sécurité et des cniotnids de tairavl dnas son établissement et ccrnneant les anitcos qui ont été menées sur ces thèmes au cruos de l'année écoulée ;

? le prmoagrme anneul de prévention des ruqseis pesooienlfnrs et d'amélioration des condntnois de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité siaocl et économique rned un aivs motivé.

La CCSST est également consultée par l'employeur préalablement à la cnloattsuoin du comité sicoal et économique avnat totue décision d'aménagement inatomrpt moniadfit les cdntionos de santé et de sécurité ou les cndotoins de taravrl et, notamment, avant toute tanmoftosairrn iatpmtroe des ptseos de tarival découlant de la moitocfiadn de l'outillage, d'un cgnmaehet de pdiourt ou de l'organisation du travail, avant toute mitiofcdioan des ccdeaens et des nomres de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CCSST peut, à son initiative, fuemlorr des v?ux en matière d'expertise :  
 ? lorsqu'un rqsie grave, révélé ou non par un aicndect du taaivrl ou une mdaalie à caractère professionnel, est constaté dnas l'établissement ;  
 ? en cas de porejt iarmntpot miodfiant les coodinnits d'hygiène et de sécurité ou les ctidoonins de travail.

19. Femnncoteniont et crédit d'heures du comité scoail et économique

19.1. Réunions du comité saoiel et économique(2)

Le nrombe de réunions du comité scaiol et économique en séance oiadinrre est fixé par le polotorce d'accord préélectoral conformément aux doitosnpsis légales, en tnanet ctpome des pturaeqis antérieures à la msie en pclae du comité saciol et économique.

Les pitaers siaitnaregs préconisent que le comité se réunisse une fios par mois.

Des réunions enxclponelietes ou eeditonarrxirs du comité soiael et économique peuvent se tiner dnas les cntnoidios prévues par le cdoe du travail.

La pirpatiicaotn ou non des délégués suppléants aux réunions du comité saoiel et économique est déterminée par aocrd

d'entreprise, en teannt ctmope des équilibres antérieurs qaunt au nbomre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de lerus fonctions, les memebrrs élus du comité siaocl et économique et les représentants snucaiydx au comité scioal et économique peuvent, dunart les heerus de délégation, se déplacer hros de l'entreprise ; ils pnuevt également, tnat draunt les hueers de délégation qu'en dorehs de lruess hruess hieabutlles de travail, crleuicr libnmreet dnas l'entreprise et y prrende tuos ctcantos nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmamotent auprès d'un salarié à son psote de tvaairl suos réserve de ne pas atoeprrr de gêne imntoprate à l'accomplissement du tarival des salariés.

Le cheff d'entreprise est tneu de lsasier aux mmerebs ttulraeiis du comité socail et économique, et, dnas les etreeiprns de puls de 300 salariés, aux représentants snduiacyx au comité sicaol et économique, le tepms nécessaire à l'exercice de lruess fonctions.

Le vomlue glboal de ces heures, fixé par pocoltroe d'accord préélectoral en tannet cpmtoe des peqtiuras antérieures, ne porrua être inférieur aux vuerlas par tnechars d'effectifs fixées dnas le tbeaalu ci-dessous, en dinniagsut les cas où une DUP aivat été msie en pcale préalablement à l'entrée en vgiuuer du présent avenant.

| Effectif des entreprises | Volume global mensuel des hreues de délégation ensemble des titulaires (hors aieennncs DUP) * | Volume global mensuel des hueers de délégation ensemble des titulaires Cas des aeennncis DUP** |
|--------------------------|---|--|
| Moins de 11              | 15  |  |
| 11 à 24                  | 20  |  |
| 25 à 49                  | 40  |  |
| 50 à 74                  | 100   | 42   |
| 75 à 99                  | 140   | 65   |
| 100 à 124                | 200   | 96   |
| 125 à 149                | 220   | 117  |
| 150 à 174                | 220   | 138  |
| 175 à 199                | 240   | 159  |
| 200 à 249                | 240   | 171  |
| 250 à 299                | 260   | 192  |
| 300 à 399                | 260   |  |
| 400 à 499                | 280   |  |
| 500 à 599                | 300   |  |
| 600 à 699                | 300   |  |
| 700 à 749                | 300   |  |
| 750 à 799                | 340   |  |
| 800 à 899                | 340   |  |
| 900 à 999                | 340   |  |
| 1 000 à 1 249            | 340   |  |
| 1 250 à 1 499            | 360   |  |
| 1 500 à 1 549            | 400   |  |

(\*) Il s'agit de l'addition des hueers DP/ CE en fntcooin du nrbmoe de délégués ttaieluis par thnarce d'effectif, sur bsae du vlmoue d'heures miaxumm attribué par la CCNU.

(\*\*) Les heuers attribuées par la diitipsoon ci-dessous aux mmeebrs de la CSCT snot retranchées.

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des hruess de délégation dnnot bénéficient les mbmeers du comité socail et économique au ttre de leurs arubntnttois en matière de santé, sécurité et cdoitnions de travail, lorsqu'ils snot désignés au sien d'une coismoismn santé, sécurité et cnidioonts de travail.

Ce temps est au mions égal, par délégué, à :  
 ? 10 hruess par mios dnas les établissements eploaynmt au monis 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;  
 ? 15 hreeus par mios dnas les établissements elapmoynt etrne 200 et 499 salariés ;

? 20 heeurs par mios dnas les établissements eynpolamt de 500 à 1 499 salariés ;  
 ? 25 hereus par mios dnas les établissements emapnolyt puls de 1 500 salariés.

Ce temps est de pelin droit considéré cmome temps de traavil et payé à l'échéance normale, dnas les cnitoinods prévues par les alcitres L. 2315-10 et L. 2315-11 du cdoe du travail.

Dans les eiprsetrnes de mions de 50 salariés anyat fiat le ciohx de la msie en pcale d'une CSSCT, le nmorbe d'heures de

délégation attribuées aux membres de cette commission sra déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

### 19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

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

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

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

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

Les avantages en nature dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, pfornt à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers plioenforss irrtrnitem actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

### 19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyennes en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

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

### 19.5. Dépenses de la cotisation santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

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

## 20. Représentants de proximité ou autres représentations

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

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

## 20.1. Proximité des représentants de proximité

Tout porteur de lien avec un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligeé de donner avis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le lien avec ne peut intervenir que sur avis de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

## 21. Comité paritaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

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

(1) *Article étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.*  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.*  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

## Article - B. – Comité social et économique

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

Dans les entreprises employant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

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

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique crenat d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés employant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même entité portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord local entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations sicaendys représentatives (accords interentreprises de place).

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

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

### 6. Organisation des élections(1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises concernées par les dispositions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen préalable de donner date et lieu de tenue de l'information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de la signature du présent avenant, les dispositions mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit précéder au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen pratiquement de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier cumule une copie du procès-verbal de carence aux observations sédentaires de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), renonce par accord collectif entre les salariés, par tout moyen pratiquement de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier cumule une copie du procès-verbal de carence aux observations sédentaires de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

## 7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique représente les équilibres antérieurs en matière de nombre total de mandats et/ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des accords IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

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

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

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

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :  
? du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;  
? du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des départs anticipés consécutifs à la détermination au cours de la période de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

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

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

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

À compter du 1er janvier 2019, les titulaires de contrats à durée déterminée sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

## 8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions abrogées dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque

organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise c'est-à-dire parmi les représentants de catégories professionnelles aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

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

## 9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :  
? d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;  
? d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du collège élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la spécialité est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

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

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

## 10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'article L. 2314-6.

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

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

## 11. Durée des mandats



Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

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

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

## 12. Électorat. ? Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils sont considérés comme dans l'entreprise où ils ont fait leur candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, peuvent être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1er janvier 1992 et les présences des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de maintenance ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

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

## 13. Mode de scrutin

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

## 14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

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

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

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

électoral.

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

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

La présidence appartient au plus ancien.

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

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

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

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

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, doivent être fournis par la direction, qui en assure également la conservation.

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

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral prévu en annexe la doit être détaillée du fonctionnement du système de vote et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités particulières d'acheminement de la correspondance syndicale.

## 15. Attribution des sièges

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

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

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

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

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

attribué au puls âgé des duex cdatdains sltcusebips d'être élus.

## 16. Arotibnuttis et fonctionnement

### 16.1. Irotnoifnams et consultations

Dans les eitreenrps d'au minos 50 salariés, les aotrniibuts du comité saccoil et économique snot namoentmt les sutniaves :

Un mios après chaque élection du comité soical et économique, le chef d'entreprise lui cumnuimoqe une dtooceaintmun économique et financière qui diot préciser :

? la fmroe judruiqie de l'entreprise et son oiagatnsoirn ;  
? les pterepecsviés économiques de l'entreprise tleels qu'elles peunvet être envisagées ;  
? le cas échéant, la ptiosoin de l'entreprise au sien du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du cdoe du travail ;  
? cpotme tneu des imnfoointrns dnot dspiose le chef d'entreprise, la répartition du cipaatl etrne les atainoneicrs détenant puls de 10 % du cptaial et la pisioton de l'entreprise dnas la brnhace d'activité à luelalqe elle appartient.

Au mions une fios par an, le chef d'entreprise présente au comité saccoil et économique un rrpooat d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le cfirhfe d'affaires, les bénéfices ou peetrns constatés, les résultats golbaux de la pirocodtun en veaulr et en volume, les ttfnerrsas de caiptuax inrtatpmos entre la société mère et les filiales, la soauititn de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les adeis ou aagnavtes fneanciirs csnoites à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités lalocos et luer emploi, les investissements, l'évolution de la sttucure et du mtnaont des salaires.

La rsemie de ce rrpooat s'inscrit dnas le pssuceros de claoontiusn du comité sicoal et économique s'agissant de la sitiuatn économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du cdoe du travail.

Dans les eptreerins d'au mnios 300 salariés, ce rpparat rrcate en ourte l'évolution de la productivité et le tuax d'utilisation des capacités de production, qnauid ces éléments snot mleaebrsus dnas l'entreprise.

Lors de la cutsntlaooin du comité sicoal et économique sur la pitluqioe sciolae de l'entreprise, les cdonotios de tvairal et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du cdoe du travail, le chef d'entreprise soumet, en puls des irofinatmos prévues, à défaut d'accord, aux actrelis L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du cdoe du travail, un état faasint rrsiteor l'évolution de la rémunération mnyenoe harrio et musnleele par sexe, par catégories tleels qu'elles snot prévues à la cnievonton de tiaarvl apacillpbe et par établissement, asini que les rémunérations meaniimls et mmelxaias hreaiors et mensuelles, au curos de l'exercice et par rrpooat à l'exercice précédent.

Le comité soaicl et économique est en otrue consulté, cahuqe année, sur les ooriteannits stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tneu de cuummieoqnr au comité, avnat luer présentation à l'assemblée générale des ariactniones ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des demcutons oamenoligtrbriet trnasms aelunnelnemt à ces assemblées et le rpproat des cserasmiimos aux comptes.

Le comité puet fmrluoer toetus obniaotsevrns ueitls sur la stiatuion économique et saiole de l'entreprise ; ces ortisvbnaios snot oloarngmibteeit trnsesimas à l'assemblée des atoninearics ou des associés en même tpmes que le rparopt du coesnil d'administration, du dieroctrie ou des gérants.

Le comité puet cuqoeonvr les cisasommries aux cteomps puor rveioecr lrues enalxtpciios sur les différents pteoss des dmtcneuos communiqués asini que sur la stituioan financière de l'entreprise.

Les meebmrs du comité scoail et économique ont diort aux mêmes cmnoctiminoas et aux mêmes cpieos que les ainetonicras et aux mêmes époques dnas les ctodoniins prévues par la loi n° 66-537 du 24 jieuillt 1966 modifiée.

Le comité siacol et économique reçoit cotanomiuicmn des decutmons cplmeabots établis par les etenerprsis qui ne revêtent pas la fmroe de société commerciale.

Au curos de cauhqe trimestre, le chef d'entreprise ciouumqmne au comité soical et économique des itfoomarinnns sur l'évôlqmion générale des camonedms et de la staiiuton financière, sur l'exécution des proegmarms de pcdtriouon ansii que sur la stutaioin de l'entreprise au rreagd des caittsnoos de sécurité sociale. Cuaqhqe termrstie dnas les eerstneiprs d'au mions 300 salariés et cuhgae sestemre dnas les autres, le chef d'entreprise iomrfne également le comité des mreuess envisagées en ce qui cennroce l'amélioration, le relleouemvennt ou la trtnoormisafn de l'équipement ou des méthodes de ptucordoin et d'exploitation et de lrues inencecdis sur les conoidnits de tvaial et d'emploi.

Chaque trimestre, dnas les einretrpess d'au mnois 300 salariés, et chqae ssetmere dnas les autres, le chef d'entreprise ionmfre le comité sicoal et économique de la satutioin de l'emploi qui est analysée en retraçant, mios par mois, l'évolution des ecfifefts et de la qiacflitoauin des salariés par sxee en fisaat apparaître le nrbmoe de salariés suos canrot de tvaial à durée indéterminée, le nmobre de salariés suos caotnrt de tvaial à durée déterminée, le nmrobe de salariés suos crnoat de tiaarvl à tmpes partiel, le nrbmoe de salariés suos cnoartt de tvriaal temporaire, le nbmore de salariés aartnenpapt à une eretinspe extérieure. Le chef d'entreprise diot également présenter au comité les miotts l'ayant amené à rciuroer aux 4 dernières catégories de pnreseonl susmentionnées. Il lui ciqmunoume enfin le nborme de journées de trvaail effectuées, au curos de cauhcn des 3 ou 6 drrenies mois, par les salariés suos crnaot de trvaail à durée déterminée et suos cnoratt de tavaril tperaoomie anisi que le nrbmoe de ctotarns de poifslsianrtoeoisinn mentionné aux aicletrs L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nmrobe des caorttns initiative-emploi, d'accompagnement dnas l'emploi, d'insertion-revenu mmniuim d'activité et de cnotars d'avenir.

À ctete occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la deanmde du comité, de ptoer à sa caoaninscne tuos les ctnorats passés puor la msie à dsuoitiispn des salariés suos cnaot de tvriaal tpeoirrame anisi qu'avec les établissements de taival protégé lsuqore les ctronats passés avec ces établissements prévoient la firaomtn et l'embauche par l'entreprise de tvleairulas handicapés.

Lorsque, entre duex réunions du comité prévues à l'alinéa cidessus, le nmorbe des salariés occupés dnas l'entreprise suos ctnarot de tavaril à durée déterminée et suos catront de tavaril tpeoermire connaît un arnscmesoicet inmrpatot par rrpooat à la stuaioin etxansit lros de la dernière réunion du comité, l'examen de cette qoteusin est insirct de pelin driot à l'ordre du juor de la prniachoe réunion oniidarre du comité si la majorité des mrebebs du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tneu de ciuunmqomer au comité sioacl et économique le nrbmoe de salariés suos catonrt de trvaial à durée déterminée et suos cnotart de tarvail temporaire, les mftois l'ayant amené à y roirecur ansii que le nrbmoe des journées de taravail effectuées par les intéressés dipues la dernière conmcoatmiuin d'informations effectuée à ce sejut par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité sicoal et économique drenvot être affichés sur les punaeaux prévus à cet eefft après approbation.

Le comité économique et sicoal dvrea natnommet se detor d'un règlement intérieur dnas les ertpeeisnrns d'au minos 50 salariés.

### 16.2. Commissions

En fonitocn des silues d'effectifs fixés par la loi, suos réserve des donpistosiis du piont 18, il srea procédé à la création des conimsoims prévues par le cdoe du travail, dnas les cotioindns prévues par celui-ci.

### 16.3. Expertises

Dans les eetnprseirs de puls de 50 salariés, le comité soical et

économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

#### Expert-comptable

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

A. ? Dans le cadre des situations récurrentes : opérations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. ? Dans le cadre de situations pluriannuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux procédures de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres pluriannuelles d'acquisition ;

C. ? Afin qu'il soit possible de réaliser utilement des négociations préalables à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. ? Lorsqu'il en existe le rapport relatif à l'accord de participation.

#### Expert habilité

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

A. ? Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. ? En cas de projet imminente modification des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. ? En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. ? En cas d'introduction de nouvelles technologies.

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

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique ce n'est pas les points suivants :

- ? la consultation sur la situation économique et financière,
- ? celle sur la politique sociale de l'entreprise,
- ? en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
- ? en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- ? la consultation sur les opérations stratégiques ;
- ? les opérations relatives (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux procédures de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres pluriannuelles d'acquisition).

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

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

#### 17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties conviennent de travailler en étroite collaboration pour l'étude et la mise en application de mesures d'hygiène et de sécurité propres à assurer la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

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

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

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

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

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

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise visée par l'activité exposée les travailleurs de son ressort à des fins particulières. Il est informé des études réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à toute personne et organisme au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation peut être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

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

#### 18. Conditions santé, sécurité et conditions de travail

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties conviennent de prévoir la mise en place d'une CSSST.

#### Composition

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

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

Modalités de désignation :

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

Nombre de réunions :

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

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

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

Missions de la CCSST :

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

Le comité social et économique délègue à la CSCST l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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

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

? le rapport écrit annuel de la commission générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concerner les activités qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;

? le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

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

La CSCST est également consultée par l'employeur préalablement à la constitution du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute modification importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un équipement de protection ou de l'organisation du travail, avant toute modification des conditions et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CCSST peut, à son initiative, faire appel des experts en matière d'expertise :

? lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;

? en cas de projet important concernant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

## 19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

### 19.1. Réunions du comité social et économique(2)

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

Les pratiques sectorielles préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La composition ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

### 19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

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

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

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

| Effectif des entreprises | Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP) * | Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP** |
|--------------------------|---|--|
| Moins de 11              | 15  |  |
| 11 à 24                  | 20  |  |
| 25 à 49                  | 40  |  |
| 50 à 74                  | 100   | 42   |
| 75 à 99                  | 140   | 65   |
| 100 à 124                | 200   | 96   |

|               |     |     |
|---------------|-----|-----|
| 125 à 149     | 220 | 117 |
| 150 à 174     | 220 | 138 |
| 175 à 199     | 240 | 159 |
| 200 à 249     | 240 | 171 |
| 250 à 299     | 260 | 192 |
| 300 à 399     | 260 |     |
| 400 à 499     | 280 |     |
| 500 à 599     | 300 |     |
| 600 à 699     | 300 |     |
| 700 à 749     | 300 |     |
| 750 à 799     | 340 |     |
| 800 à 899     | 340 |     |
| 900 à 999     | 340 |     |
| 1 000 à 1 249 | 340 |     |
| 1 250 à 1 499 | 360 |     |
| 1 500 à 1 549 | 400 |     |

(\*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures minimaux attribué par la CCNU.

(\*\*) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CSCT sont retranchées.

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :

- ? 10 heures par mois dans les établissements ayant moins de 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
- ? 15 heures par mois dans les établissements ayant entre 200 et 499 salariés ;
- ? 20 heures par mois dans les établissements ayant de 500 à 1 499 salariés ;
- ? 25 heures par mois dans les établissements ayant plus de 1 500 salariés.

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

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

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

### 19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

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

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

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

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que tous les

indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

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

### 19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une contribution de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en nature équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

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

### 19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

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

### 20. Représentants de proximité ou autres représentations

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

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

#### 20.1. Proportion des représentants de proximité

Tout projet de nomination d'un représentant de proximité,

tluirait ou suppléant, est orloanmegiebitt soimus à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des aurtres représentants de proximité le cas échéant.

Le lineieecmncet ne puet ivntirener que sur aootriiatu de l'inspecteur du taavirl dnot dépend l'établissement.

## 21. Comité puraoirte d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CHPS en activité à l'entrée en veguiur du présent annvaet snot menniutas dnas les ciotondins prévues par acocrd local.

*(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application aux eipresrnets dnot l'effectif est coprmi entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 jvenair 2020 - art. 1)*

*(2) Arictle étendu suos réserve de l'application des dnitooisspis de l'article L. 2312-19 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 jieanvr 2020 - art. 1)*

## Article - C. Comité d'entreprise et d'établissement - CCE - Comité de groupe

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

Sans préjudice des dipsisoiotns générales du dirot de la négociation collective, la msie en ?uvre du présent anevant n'a pas puor vocation, à elle seule, de réduire les meoyns snuacdiyx existant, noanmtmet dnas les établissements dnot l'activité palicpirne est l'administration et/ou l'exploitation de prtos maetrmiis de comrceme et/ou de pêche et lrues filiales.

En acopitpialn de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 obrtcoe 2008 rdneu otraoiglibe par décret du 28 nmovbere 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sien des GPM et de luers fieaills des stiooluns adaptées riltaeevs au dorit sinydcal et aux IRP de façon à giaarnt aux onsoantiiagrs slcedyanis des myneos de fnneetonincmot adaptés et en cohérence aevc les piraqutes aceltuels au sien de ces établissements.

## Article - C. – Garantie sociale. – Moyens syndicaux

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

Sans préjudice des dospotinsiis générales du dirot de la négociation collective, la msie en ?uvre du présent anavet n'a pas puor vocation, à elle seule, de réduire les menoys saicdyunx existant, nmtnameot dnas les établissements dnot l'activité pnpcriaie est l'administration et/ou l'exploitation de potsr mrtiaemis de cermocme et/ou de pêche et lrues filiales.

En alioaticppn de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 obtorce 2008 rendu ootilgirabe par décret du 28 nrvombee 2008, il est rappelé qu'il est mis en palce au sien des GPM et de leurs fiaaels des sloountis adaptées raitvlees au driot scdnaiyl et aux IRP de façon à gianatrr aux otonrisanaigs slniyeadcs des meonys de foetmncinennt adaptés et en cohérence aevc les parquaits aeleultcs au sien de ces établissements.

## Article - D. Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018*

## 22. Comité ptoaruie d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CHPS snot metnuanis dnas les codnoniits des disttopiinos en vgieuer de l'arrêté du 8 avril 1959.

## 23. Périodicité de la vitsie médicale

La préservation de la santé et de la sécurité au trvaail des salariés est une priorité de la barnhce et ctete dernière s'est engagée dnas une pliuqtoie de prévention des risequs poeiefnrslnoos puor nmeoatnmt lettur cronte les atdicecns du travail.

Les différents métiers de la filière etpoiltoiaxn parortuie eniegxt des cnitidnoos d'aptitude particulières liées aux taravux à effectuer, et parallèlement la paymidre des âges des salariés de ctete filière rstee élevée.

Par ailleurs, les salariés de la filière anrdvmtatiisie snot confrontés à de nuveuoax rquesis liés aux évolutions tqelcuoongihes comme, notamment, le tvriaal sur écran de visualisation, snas puor atnaut bénéficier d'une svalreunilce médicale renforcée.

Le médecin du trviaal est au c?ur de la prévention. Son rôle auprès des salariés et de l'entreprise coinsste à :  
? seilevrlur prleneseloemnt l'état de santé des salariés et s'assors que les salariés snot médicalement ateps à lerus peosts de traavil ;  
? mrtete en ?uvre des meurses préventives, ntamemont par le dépistage précoce d'états pqeagiohtols ignorés du salarié, cmoe les tlebuos musculo-squelettiques, améliorant les chacacs de ttimeat et de guérison ;  
? être l'interlocuteur privilégié des salariés, qu'il coleilnse et ssiesiibnle sur la pirse en cptome des rseuis ;  
? être le clleieonrs des eerensritps en ce qui cnnrocee la poeictotr des salariés cronte les riqueses d'accidents du travial et l'amélioration des cooitnnds de travail.

En conséquence, la vsiite médicale aunllene rtsee ooilgbtraie puor l'ensemble des salariés de la branche, snas préjudice des dtiinopossis de l'article R. 4624-19 du cdoe du travail, reltiaf à la sleruavirnce médicale renforcée exercée par le médecin du tvarial puor cnrieats salariés. (1)

L'ensemble des salariés a l'obligation de se seotmrtue à la vstiie médicale aelnulne aisni qu'aux différents eexnams médicaux prescrits. (2)

*(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dsnpooisiitis de l'article R. 4624-19 du cdoe du tivaarl qui prévoit que sulees catieens catégories de salariés bénéficient de la scanruillvee médicale renforcée.  
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)*

*(2) Alinéa étendu suos réserve du reescpt des disioptntsois de l'article R. 4624-19 du cdoe du traival qui prévoit que sueles ceanertis catégories de salariés bénéficient de la sirlacnvelue médicale renforcée.  
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)*

## Article - E. Participation à certaines réunions extérieures

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

### E. - Piaatitcproin à crntieeas réunions extérieures

Les représentants du posrenenl appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, nmatnmoet aux réunions du baeuru carnfel de la main-d'uvre (BCMO), du csneiol praiortue et de ses commissions, du csneoil supérieur de la mnraie marchande, du coneisl d'administration d'un prot autonome, du csoneil de sluenivlrcae ou du conseil de développement d'un grand prot maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des cslinoes d'administration des ititontsuns de gsoiten de rtetraie supplémentaire (IGRS), vnoerrt luer rémunération maintenue. Le tmeps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les orruives drkoecs posonfirmels irtntenimtes appelés à siéger dnas les mêmes intcesans percevront, puor le cas où ils ne snot pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la bsaie de la rémunération journalière mnoyene de

ctete même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

négociation trimestrielle de bilan sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. La CNPE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications. Elle prend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

## Article - F. Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

### F. - Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

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

#### 1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

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

En tout état de cause, chaque partie sociale scindée représentative signataire de la CNCU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

- un collège employeurs, comprennent un nombre équivalent de représentants paritaires répartis équitablement entre les deux directions d'activité, prots et manutention, sauf accord entre l'UNIM et l'UPF.

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

#### 2. Attributions de la CPNE

Les attributions de la CNPE sont notamment les suivantes :

- Attributions générales en matière d'emploi :
  - permettre l'information réciproque des organisations syndicales signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;
  - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
  - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
  - examiner les différents niveaux de l'offre de travail de recrutement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette offre ;
  - effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics en vue de contribuer à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;
  - faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.
- Attributions générales en matière de formation :
  - dégager les formations prioritaires ;
  - participer à l'étude des moyens de formation, de financement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
  - recueillir avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, fructueux à cet effet toutes initiatives et propositions utiles et préciser les modalités d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;
  - promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la qualité de formation dans les entreprises ou régions de leur ressort ;
  - définir les référentiels de qualification (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;
  - délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
  - procéder à l'information sur le fonctionnement de la structure nationale de qualification spécifique à la formation professionnelle au sein de l'OPCA de branche ;
  - suivre l'application des accords conclus à l'issue de la

### 3. Fonctionnement de la commission

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

(1) Terminus exclus de l'extension comme étant ci-après aux dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 (arrêté du 9 avril 2015, art.1er).

## Article - G. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

### G.-Observatoire professionnel des métiers et des qualifications

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

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

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des qualifications pour anticiper, adapter et agir à la mesure de l'évolution de l'emploi, compétences et formations de la branche. L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

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

En tout état de cause, chaque partie sociale signataire de la CNCU dispose d'au moins un siège au sein de ce collège ;

- un collège employeurs, comprennent un nombre équivalent de représentants paritaires répartis équitablement entre les deux directions d'activité, prots et manutention, sauf accord entre l'UNIM et l'UPF.

Les modalités de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale et qui s'intègre à la présente convention collective. La CNPE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :

- donner des informations sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;
- identifier les formations existantes ;
- étudier les besoins futurs en formation ;
- étudier les priorités en matière de formation ;
- étudier la mesure en place de qualifications de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;
- procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession. Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés. La CNPE suit régulièrement les travaux de cet observatoire,

dnot les résultats lui sont communiqués, et divulgués ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les concours et les nominations qu'en trie la CNPE en matière de priorités de formation peironnissent snot mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux sont financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R.6332-7 du code du travail (arrêté du 6 août 2012, art.1er).*

## Article - Article 9 : Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Les peuples satigriens enneednt sougelin l'importance qu'elles ont pour le développement d'une politique de formation professionnelle d'importance permettant, d'une part, à l'ensemble des salariés de la branche de bénéficier de compétences et de savoir-faire adaptés aux besoins de qualification et de savoir-faire adaptés aux besoins de qualification inhérents à leur secteur d'activité.

Le processus de révision des deux chapitres ci-dessus d'origine, dnot est issue la présente convention collective, a permis de constater que la formation professionnelle est l'objet d'une approche développée au sein national des lauréats portuaires, tandis qu'elle est organisée principalement à l'échelon local de la plume en ce qui concerne les établissements portuaires.

Au cours des débats, les peuples satigriens ont convenu de consacrer dans la convention collective unifiée des dispositions relatives à la formation professionnelle, en tant que de besoin, pour tenir compte des spécificités et des besoins propres aux établissements portuaires.

Le dispositif de formation déployé dans la manutention portuaire s'articule autour des trois éléments suivants :

- ? adhésion à un OCPA de branche ;
- ? priorités données à la formation professionnelle et modalités financières de prise en charge des formations (accord du 6 juillet 2005 puis en application de la loi Filoln du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) ;
- ? mise en place de formations professionnelles de branche au travers de certifications de qualification professionnelle (CQP) gérés par la CNPE de branche et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, accord du 19 décembre 2006 et avenants).

Toutefois, les parties prenantes de la présente convention collective conviennent que ce dispositif de formation et d'adaptation ne pourra être engagé qu'à condition du moment où et sous réserve qu'au préalable :

- ? les priorités de la formation aient été révisées conformément à la loi du 25 novembre 2009 sur la formation professionnelle ;
- ? l'accord ayant institué les CQP dans la manutention portuaire ait été complété par la création du CQP « Tuteur référent ».

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

## Article - Article 10 : Mixité et égalité professionnelles

*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021*

Cet article a été remplacé par l'avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (BOCC 2021-52)

## Article - Article 11 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018*

### 1. Composition de la CNPPI

La CNPPI de la branche « Ports et manutention » est composée de dix représentants des associations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CNPPI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

### 2. Missions de la CNPPI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CNPPI sont les suivantes :

#### a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CNPPI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CNPPI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CNPPI reçoit les accords conclus visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CNPPI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1er du titre IV du livre II du code du travail.

La CNPPI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

#### b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CNPPI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes applicables de la branche Ports et manutention.

Elle se substitue à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et Manutention.

Toutes les réclamations relatives à l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et manutention, de ses annexes et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CNPPI, en vue d'y apporter une solution.



La CPNPI se réunit otioogerbealnmit dnas un délai qui ne puet excéder 30 jrous farncs à ptirar de la dtae de la saisine. La csiioomsmn eetnnd les prtaeis et se pcnrnooe dnas un délai qui ne puet excéder 10 jruos fncras à ptriar de la dtae de sa première réunion puor emiaexnr l'affaire.

Lorsqu'un aoccrd unianme iteenvnrit etrne les mrmeebs de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des mmbres présents de la commission, plus par les représentants légaux des oaosrnitiagns slneadcys et patronales.

Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties. Il vuat avneat interprétatif à la ceitnonvon collective.

Les coicnuolsns allexeuqs aiotubt uemiennanmt la cimoismon s'imposent en conséquence aux epsriteners rvanelet de la CCNU.

Si les preaits ne se menett pas d'accord sur tuot ou ptriae du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les potins sur lesques le différend persiste, est aussitôt dressé.

Il est signé des merbmes présents de la csmsioimin plus par les représentants légaux des otiorignsnaas seindaylcs et patronales.

La non-comparution de la priate qui a intuodrit la requête aux fnis de ciioatconln vuat rinctaeoionn à sa demande.

2. La CPNPI puet également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du cdoe du travail, rernde un aivs à la dendame d'une jocriuiditn sur l'interprétation d'une ou pierusuls cuelass celeenonvlnoinns de branche, en ce corpims ses anntveas et annexes, dnas les cinitondos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

#### c) Arteus minssios d'intérêt général de la CPNPI

La CPPNI représente la branche, namnmoett dnas l'appui aux erptnieers et vis-à-vis des prvuois plciubs ;

Elle ecrxee un rôle de veille sur les cnotidonis de tiavarl et l'emploi ;

*Elle établit un rppaot auennl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nilnatoae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. (1)*

Ce rppaopt cermpnod un blian des acrcdos d'entreprise cconuls en matière de durée et d'aménagement du tmeps de travail, de congés et de cotpme épargne-temps.

Il cenropmd également un bailn de l'action de la bhncrae en fauevr de l'égalité plelirenssoofnse enrte les femems et les hommes, nnoamtmet en matière de classifications, de potroiomn de la mixité des eolimps et d'établissement des ctaecfirtis de qcloaftuiaiin professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nutare des potess entre les femmes et les hmeoms ainsi qu'un blian des oiults mis à disoiitpsn des erentsepris puor prévenir et aigr cotnre le harcèlement seeuxl et les ageismnstes sexistes.

### 3. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est avneniaelmmtret assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords cotfilleics d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du cdoe du tiraavl sornet tinamsrs à la CPPNI aux aeresdss paoletss susmentionnées, et à l'adresse numérique svtiaune : cppni. ports. metoinatnun @ gmail. com.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dntiioiospps de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 3 ortboce 2019 - art. 1)*

## Article - Article 12 : Durée. – Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

### 1. Durée

La présente cooivntnen est cnlcuoee puor une durée indéterminée.

### 2. Dénonciation

La présente cneiovnton pruora être dénoncée dnas les coninoidts prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. Cette dénonciation pruora être effectuée à ttuoee époque aevc un préavis de 3 mios notifié par lttere recommandée aevc aivs de réception et adressée à ccuhnae des ooistnniagars srgiinaeats ou adhérentes.

Afin que les papelrurros pesisnut cemocmenr snas reratd dès la dénonciation, un novaeu perojt de cinvnoeton civlcotlee drvea être proposé par la pratie qui a dénoncé dnas un délai de 3 mois.

Si la conneoitvn cveoilclte est dénoncée, elle cnunoireta à prriduoee efeit jusqu'à l'entrée en viuuagr de la ceniovontn destinée à la rmapecler ou pnednat une durée de 1 an muxamim à cpmtoeer de l'expiration du préavis à défaut de la cioolucsn d'une nluveoee convneotin collective. (1)

Chaque arcocd piratriae s'ajoutant à la présente coenivotn ccevlotliee porura être dénoncé sloen les modalités prévues par le présent article.

### 3. Révision

Toute danmdee de révision présentée par l'une des oniagrtnsoais sgntaaires est adressée par lettre recommandée aevc aivs de réception à chcanue des otgsiniaaorns srtaiegans ou adhérentes. Elle diot coertompr un perojt détaillé ptnorat sur le ou les pions dnoot la révision est demandée.

Au cas où l'une des oinnstgaioars sreinaatigs falieroumrt une ddmanee de révision pltealrie de la présente convention, les aeruts oniisgrntaas seraigtins prronout se prévaloir du même droit. Un aoccrd drvea itevneirnr dnas un délai de 3 mios à popros des dosisonptis dnoot la révision a été demandée. Passé ce délai, si auucn accord n'est intervenu, la dnedame de révision srea réputée cudquaee et, de ce fait, le ttxee antérieur cenurinota de s'appliquer.

*(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, la dénonciation émane siot de la totalité des sietngarais eyrpumoles ou des sigrtnaieas salariés, siot d'organisations anayt rleielcui la majorité des sfufeagrs exprimés dnas son camhp d'application, dnas les cdiontnois prévues au dreneir alinéa de l'article L. 2261-10. (Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)*

## Article - Article 13 : Date d'application

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

La présente cnetvonion ccvoltagee est isuse de la révision de la cienovontn cctlvoeliee ninaaotlee de la mentitnaoun ptrauoioe étenduee et de la conenovitn cvoiceltlee des pnlnseors des pots autoeonms mramietis et des cmhaebers de cmomerce et d'industrie conorniacisneess dnas les pots mtmiireas de ccroemme et de pêche, dtie « civeoontnn vtree », non étendue. Ces révisions ont été constatées par la cnlosuioen d'un aorccd dnas cuchan des cpamhs d'origine le 10 mras 2011. Sous réserve que la révision de ces duex cooveintnns cvoeetcllis siot eefcvfite et aicusqe séparément dnas chuacn des duex cpmahs celontnneiovs d'origine, la présente cvonenotin coeilltvee unifiéee ports et mntuoiaentn eentrra en vgieueu au juor de son dépôt, qui srea effectuée au puls trad le lneeimdan du juor siunvat la fin du délai d'opposition aux acrodcs de révision l'ayant instituée.

Toutefois, en ce qui concerne les droits réservés aux salariés des entreprises de la pêche et de l'aquaculture visés à l'article 5 ainsi qu'aux salariés visés à l'article 14 de la présente convention, les établissements pourront bénéficier d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur pour luer en application. Elle fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

## Article - Article 14 : Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du travail, les dispositions de la présente convention s'appliquent au contrat de travail des salariés visés à l'article 2, sauf dispositions particulières en vigueur, résultant d'un accord collectif de branche (accord de place), d'un accord d'entreprise ou d'établissement, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

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

- ? les indemnités de licenciement ;
- ? les indemnités de préavis particulièrement pénibles, imposables ou inapplicables ;
- ? les avantages de retraite ;
- ? la fête locale dans les ports où l'usage en est établi ;
- ? vêtements de travail et matériel pour soins de sécurité ;
- ? supplément d'assiduité pour dimanches et jours fériés ;
- ? supplément familial pour les salariés dont les enfants à charge poursuivent des études entre 20 ans et 26 ans ;
- ? rémunération des temps de préparation et de nettoyage.

Les avantages à caractère financier listés ci-dessus servent la même finalité que le SBMH.

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

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

## Annexes

### Annexe I. - Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires

#### 1. Dispositions particulières applicables aux cadres

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

#### Préambule

La présente annexe, établie en application de l'article 2 de la convention collective unifiée ports et cadres. Il est prévu, pour ces derniers, une annexe particulière. Les parties signataires, conscientes de tenir compte des responsabilités et sujétions spécifiques à l'encadrement et des dispositions particulières dont ils jouissent auparavant, ont adopté les dispositions suivantes s'appliquant à la convention collective.

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

La présente annexe, établie en application de l'article 2 de la convention collective unifiée ports et cadres, s'applique aux cadres des entreprises, établissements maritimes de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ou filiales et se substitue aux deux annexes de la convention collective des professions des ports maritimes et des cadres de commerce et d'industrie dénommées annexes « Crdes S » et « Caerds F ».

Les cadres auxquels s'applique la présente annexe bénéficient des dispositions de la convention collective professionnelle ainsi que de tous avantages ou droits qui la complètent, dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contredites par la présente annexe. Les avantages ultérieurs à la convention collective, le cas échéant, à des dates ultérieures de cette annexe.

#### Article 2 - Classification

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Conformément aux tableaux de classification de la convention collective, la catégorie des cadres est répartie selon quatre échelons, dont les définitions sont détaillées ci-après.

#### Echelon 1

A partir de fonctions précisant le grade 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 de 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 ;
- ? de réaliser les programmes définis ;
- ? de former les nouveaux d'application ;
- ? de répartir les programmes, d'en suivre la réalisation, de contrôler les résultats par rapport aux prévisions et de prendre les dispositions nécessaires ;
- ? de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- ? d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, de transmettre à l'autorité, de participer à l'application des décisions en découlant ;
- ? de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;
- ? de s'assurer de la confidentialité 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 connaissances élevé. A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, technicien, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior).

#### Echelon 2

D'après les fonctions caractérisant le grade 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 ou d'un ensemble complexe.

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

En plus de l'échelon précédent, les candidats doivent :  
? faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;

? contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en coordonnant régulièrement les résultats atteints avec les variables préalablement fixées.

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

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois 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 fonctions générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.

En plus du contenu des échelons précédents, les candidats doivent :

? réaliser les arrangements dans l'intérêt économique et financier de l'entreprise ;

? participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les régissent ;

? assurer des propositions ou mesures concernant la gestion de sa responsabilité.

Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus élevé du niveau de compétence auquel il rattaché de sa mission.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.

### Echelon 4

Directeurs régionaux ou assimilés.

Article 3 - Contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

#### 3.1. Recrutement

Les emplois qui n'ont pu être pourvus par des actes de l'établissement considéré sont communiqués aux autres établissements concernés de ports, en même temps que sont recherchés des candidats à l'extérieur.

L'ancienneté acquise dans l'établissement d'origine entraîne dans le cadre d'application de la convention collective s'en conservée.

#### 3.2. Sursis de poste. ? Reclassement

##### 3.2.1. Sursis de poste

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

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

##### 3.2.2. Reclassement

En cas de difficulté pour trouver une solution de remplacement interne, cette recherche s'étend à l'ensemble des établissements portuaires, dans le but de faciliter ce remplacement dans une position équivalente.

L'employeur doit prendre tous les dispositions utiles pour donner au cadre, reclassé dans un poste existant ou chargé de

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

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

Dans le cas de changement d'établissement pair ou d'intégration d'une filiale, cette période est étendue à 24 mois et l'employeur encourage le candidat à exercer les possibilités de rupture de contrat de travail pendant 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 poste correspondant à ses aptitudes.

### 3.3. Conditions et horaires de travail

Les conditions et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses attributions et ses responsabilités familiales et sociales.

Les conditions de travail sont meilleures que celles des cadres d'encadrement pourvu qu'il n'y ait pas de conditions adaptées, notamment en ce qui concerne la réduction du temps de travail.

Les cadres qui ne relèvent pas du régime de récupération ont droit à des conditions particulières en matière d'organisation et de durée du travail. En contrepartie, il leur est octroyé 1 demi-journée supplémentaire par mois, soit 6 journées par an, sauf dispositions locales plus favorables.

Les conditions d'astreinte et/ou de permanence font l'objet d'accords locaux.

### 3.4. Emploi temporaire

Les dispositions de l'article 3 de la convention collective unifiée s'appliquent au personnel temporaire des établissements portuaires.

En outre, pour les salariés cadres des établissements portuaires, le montant de l'indemnité mentionnée au 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Remplacement temporaire », versée pour un remplacement temporaire d'une durée supérieure à 31 jours, ne pourra être inférieure à 200 ?. Ce montant sera indexé sur l'évolution du SBMH.

### 3.5. Évolution de carrière

Un protocole national, établi dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective unifiée, définira les modalités spécifiques de gestion du personnel d'encadrement, notamment en matière d'évolution de carrière.

La priorité de cadres qui bénéficient chaque année d'une évolution de carrière est réservée à celles des autres catégories de personnel.

Le rapport sur les propositions visé à l'article 3.4 de la convention collective unifiée présente les évolutions des rémunérations de cette catégorie de personnel.

### 3.6. Licenciement

La convention collective prévoit, en son article 6, point 3.1 b, qu'en cas de licenciement involontaire l'employeur s'en informe 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 30 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 famille 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/année supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans d'ancienneté).

Article 4 - Concertation. – Information  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

L'employeur mène une coopération suivie et au maximum avec le personnel d'encadrement, notamment sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les points la concernant.

Article 5 - Changement de fonction et formation  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Le personnel d'encadrement bénéficie dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. La possibilité doit lui être offerte périodiquement, ainsi qu'à l'occasion des recrutements et changements de fonction, de participer à des sessions de formation professionnelle. De même, les crédis peuvent être utilisés pour l'enseignement après avoir obtenu l'accord de l'employeur.  
Une politique spécifique de formation est mise en œuvre en faveur des personnels d'encadrement, notamment dans le domaine du management, des relations humaines, de la législation sociale et de la sécurité.

Article 6 - Retraite et régime de prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Les représentants des cadres sont associés aux négociations de branche concernant les régimes de retraite et de prévoyance prévus par la convention collective.  
Les priates stnaregiis cnenivoennt de mitaneinr les dntpiisoioss de l'accord « GMP » du 7 mars 2007.  
En application de cet accord, les établissements redevient de la convention collective unifiée s'engagent à garantir aux cadres en place, nonvuelmet embauchés ou salariés pour des catégories, classés au premier échelon, un niveau de rémunération globale leur permettant de rester sur la trajectoire B des rémunérations, au-delà de la GMP, à l'issue d'un délai maximum de 2 ans à compter de leur entrée dans la catégorie.

Article 7 - Ancienneté acquise dans les établissements portuaires relevant de la présente annexe  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Conscients que l'évolution de la carrière des cadres dans d'autres établissements portuaires revient de la présente annexe présente un intérêt certain, notamment pour eux-mêmes que pour les établissements, les priates sgnaierts cnenivoennt de rester le parcours du menaitn 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 cadre 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 dispositions d'accompagnement seront adoptées le cas échéant (formation, participation aux frais de déménagement?).

## Article - 2. Dispositions particulières relatives au temps partiel

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

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 conformément à la répartition des heures de travail groupées dont la répartition est fixée par le chef de service après consultation des intéressés 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 situation autre que le travail à temps partiel dans l'un des trois cas ci-après :

- Pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans en dehors du cas de congé parental d'éducation ;
  - Pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant la présence permanente ou des soins particuliers ;
  - 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 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 conditions prévues aux 1° et 2° indiqués ci-dessus.

Dans ce cas, le travail à temps partiel correspond à un travail hebdomadaire d'une durée au moins égale à 50 % de la durée habituelle 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 modalités de travail à temps partiel sont données par l'employeur pour une durée fixée à une année renouvelable avec un maximum de 9 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 raisons de santé (I, 1° b et c, et 2), l'autorisation peut être donnée pour une durée inférieure à 1 an.

La demande du salarié doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec avis 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 avis de réception. La demande ne peut être refusée que si l'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé entraîne 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 6 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 avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La demande de modification d'horaires à temps partiel doit être présentée à l'employeur avec un préavis de 2 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 à temps plein.

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 présent article (situation de famille) ou 2° (état de santé de l'intéressé), ou d'un travail à temps partiel accordé pour convenance personnelle tel que prévu au 3° du présent article I.

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

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

Travail à temps partiel pour convalescence personnelle

Les agents travaillant à temps partiel pour convalescence 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 à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités d'indemnité versée en totalité.

c) Sur les congés payés

L'indemnité de congés payés se calcule comme prévu pour les agents travaillant à temps plein en comparant le 1/10 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 du pourcentage 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) Egalement prévu sur les régimes de prévoyance

Cette question sera traitée à l'annexe « Prévoyance ».

### **Article - 3. Garantie de ressources en maladie AT et relais Prévoyance Reprise de l'article 30 de la convention verte**

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Blessures ou maladies professionnelles évitables par la législation sur les accidents du travail

Aux salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle anis 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 moitié des 6 premiers mois, du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires et heures supplémentaires et heures supplémentaires et heures supplémentaires.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant 12 mois consécutifs, 90 jours de congé 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 travail de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant la durée de l'interruption du travail.

Maladies ou blessures non évitables par la législation sur les accidents du travail

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

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 90 jours de congé 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 travail de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant 120 jours de congé d'interruption et complète les indemnités légales à concurrence de la moitié du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires à caractère variable imposables du 121e au 180e jour de congé d'interruption du travail.

Le délai de 120 jours peut être porté à 3 ans dans le cas des maladies professionnelles en compte par le régime général de la sécurité sociale.

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

Limitation de cumul

Hors le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de travail de 90 jours, les compléments, visés par les alinéas ci-dessus, cessent d'être versés dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 120 jours d'interruption de travail, par exemple à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que de maladies ou blessures non évitables par la législation sur les accidents du travail.

Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions particulières prévues aux alinéas 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 fanasit éventuellement foi ; il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son droit contre le tiers auteur.

### **Article - 4. Régime surcomplémentaire de retraite**

*En vigueur non étendu en date du 7 août 2015*

(Renvoi au programme de travail)

### **Annexe II. - 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 du 19 avril 2010 Accord collectif national du 9 juin 1993 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnelles intermittents dernière mise à jour du 19 avril 2010**

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Annexe II

Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire

Accord collectif négocié du 9 juin 1993 relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels

## Préambule

L'intégralité des acrcods naoiuntax ccoluns etnre l'UNIM et les ogtrnsiaaons salinecyds ont fiat l'objet d'une dénonciation en dtae du 18 février 1992.

Les prateis soussignées snot cnneuevs de sibutster le présent arccod nntaaiol aux acdrocs dénoncés. Le présent acorcd a été colcnu en vue d'éviter les conséquences de l'arrivée à tmree des accrcods dénoncés. Il se sbuetrtsuia dès sa sairngtue aux adoccrs dénoncés. Il est cnlocu à tirtre tiroarsntie et sera, suaf mfiadocotniis inrneeteuvs lros des négociations ultérieures, intégré à la cnvtonoien cvillcoete nntiaaoo de la mtiutnoaenn prouituaere en corus de négociation.

## Champ d'application

Les dniosotsipis du présent acorcd s'appliquent aux erpestiens exerçant luer activité en métropole, qelules qu'en sionet la fmroe et la scrtrutue juridiques, rneevlat par luer activité picaplrine de la mtuoentann putriaroe ttele que définie par le décret n° 92-1129 du 2 obrcote 1992 et indépendamment du cdoe APE qui luer est attribué.

Elles s'appliquent à tuot établissement dntciist où l'activité déployée est une activité de maoetnuinn purtroiae à ttrie prépondérant, quelle que siot l'activité piiclaprne de l'entreprise dnot dépend cet établissement.

## Salariés visés

Les atrlices du présent acorcd s'appliquent exmsuvcnieelt aux ourvies deokrcs itentmteinrts titarliues de la crtae plnfeosnrseiloe au 1er jenivar 1992, à l'exception de cleui rteialf aux antvaaegs de raretite complémentaire qui s'appliquent également aux oerviurs dcroeks occasionnels.

L'entrée en viuguer du présent acorcd niotaanl n'a pas puor effet, en elle-même et à elle seule, de rretetme en csauw les diiioisntposs contractuelles, clovtioeielnnns ou les usgae puls fabeaolrvs aiapapclbls aux salariés visés et en vuguier dnas les etpreiserns visées.

Cette entrée en veuugir n'a pas non puls puor effet, en elle-même et à elle seule, de reetmtre en cusae les ditiipsoons contractuelles, cteovinnnoelelns ou les usaegs en vgeuuir dnas les eeritesrnp visées et dnot l'objet est de rrdede aipaplelcs à d'autres catégories de salariés ? ntemamont aux orriuves dkrecos oacsicolnens ? tuot ou praitte des accords cetcilflos noaunatix aeapapclbls aux oeuvrrs droecks prifnooeslesns intermittents.

Il s'ensuit que les dsnotipoiiss contractuelles, ctnolneveienolns ou les uasegs visés aux duex alinéas précédents cnoonretinut de s'appliquer, dnas les cdtooiinns qu'ils prévoient, aux différentes catégories de salariés qu'ils visent, asusi lpmemtongs qu'ils rseroent en vigueur, et, en cas de dénonciation régulière, jusqu'au temre des délais légaux de prévenance, de préavis ou de maintien.

### Article 1er - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Pour l'ensemble des dix juors fériés savtiuns :

- ? le 1er jinvear ;
- ? le lduni de Pâques ;
- ? le 8 Mai ;
- ? l'Ascension ;
- ? le ludni de Pentecôte ;
- ? le 14 Jllueit ;
- ? le 15 août ;
- ? le 1er nvbemore ;
- ? le 11 Nomvbree ;
- ? le 25 décembre,

il srea versé, puor cuhaqe vaioatcn de traiavl effectif, aux oreruius dcrekos prnseinloseofs ietnettrtmins une indemnité csnecratipome puor l'ensemble des juors fériés dnot le moantnt est fixé à 3,28 ? par viaotacn de tvaiaarl effectif, siot par journée de traiavl 6,56 ?.

Cette indemnité srea versée par la casise de compeansiton et

de congés payés du prot ou tuot ogiarmsne poaantrl s'y substituant, au terme de cuhgae tmitsrere civil. Cttee dpsiotioisn eterna en vueiugr le 1er jeilult 1993.

Toutefois, le judei de l'Ascension et le lduni de Pentecôte de l'année 1993 snroet payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 jlleuit 1979.

Cette indemnité veraira en fcitnoon des rlvtoinssoaraes du SMBH fixé par la cevotinonn ccieltvloee nationale.

## Indemnisation du 1er Mai

L'ouvrier dcoker peonsoifrensl imttenierntt prevreca une indemnité égale au srliaae de bsae d'une journée, suos réserve qu'il jsuiifte d'un ttoal de 12 journées de tiraavl efticeff ou de 24 vcaiaotns de tvraail etiffecf réparties sur les mios de mras et avril.

Toutefois, dnas les ptors où un arccod clcitolelf local, ou bein un usage, aynat prévu une idnmeoianitsn puls fvorbalaae a été dénoncé, snas qu'un neuvol arccod ctcleloif laocl rtiiaelf aux ovrruis derocks iettrintms lui ait été substitué, l'indemnisation puls frovlabaee prévue par cet acorcd dénoncé, ou par cet usgae dénoncé, vneu à eiriatxpon srea matnnieu au proift des orirevus derkocs itreetmtntins qui en aainvet bénéficié, assui lgnepntoms qu'un nevuol arccod clctloief loacl n'aura pas prévu des dspisitiioos nevlleous de substitution.

## Cas du juor férié travaillé

L'ouvrier docker pnioesosnefrl iimretetntt amené à tlarealvir un juor férié preevra en puls de l'indemnité prévue puor juor férié le srliaae d'une journée nlomare de travail, majoré de 50 %.

Toutefois, dnas les ptors où un acorcd cicleoltf local, ou bein un usage, anayt prévu une imnidsoeantin puls faoblavre a été dénoncé, snas qu'un neuvol arccod clcitolelf lcaol rialetf aux oriuvers drkeocs iintttemrnts lui ait été substitué, l'indemnisation puls faolbvare prévue par cet arccod dénoncé, ou par cet uasge dénoncé, vneu à etoxpaiirn srea mnineatu au poifrt des ourreivs dckroes itmittneents qui en aainvet bénéficié, aussi lmnnetogps qu'un noevul arccod ctlelicof lcoal n'aura pas prévu des dniopsioitss nloevvles de substitution.

### Article 2 - Prime de fin d'année

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Il srea versé aux oeivrrus dcoerks psefiesrlnoos iienrnettmtts une indemnité calculée par viotacn de traiavl ectffeff au trite de la pmire de fin d'année fixée à 2,36 ? par vaciotan de tavrial eicfeftf et dnas la litime de 333 vaticonas sur la période de référence.

La période de référence puor l'ouverture des doirts s'étend du 1er nvebmroe au 31 octobre. La première période de référence prrenda effet au 1er nvobrmee 1992.

Cette indemnité srea versée en une selue fios après ctioaastotnn des ditors acquis.

Elle vriaee en focnotin des rlvneaisoarlis du SMBH fixé par la ctveoinnon colltvciee nationale.

### Article 3 - Prime de départ en congés

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Il srea versé aux oeuvrris deokrcs pnlofosnseeris intinetemrnts une indemnité par vtiaaocn travaillée au tirtre de la pimre de départ en congés fixée à 1,27 ? par vaioatcn de tairavl eeitffcf et dnas la ltmie de 333 vcoatins sur la période de référence.

La période de référence puor l'ouverture des doirts s'étend du 1er avril au 31 mars. La première période de référence prendra effet au 1er arivl 1993. Les drtois de pimre de départ en congés aiqucs jusqu'à cette dtae sont payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 28 avril 1978.

Cette indemnité srea versée en une sleue fios après coitotansatn des dotris acquis.

Elle vriarea en fonoictn des rvlsoairaeoints du SMBH fixé par la cnoiveton cltvcioee nationale.

### Article 4 - Prime de départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Elle est égale à 106,75 ? par année de présence sur le port, selon les critères de présence reuets dans le prot considéré. Elle variera en fonction des modalités de service du SMBH fixé par la convention collective nationale.

Article 5 - Congés payés  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Les congés payés des salariés de la marine de commerce sont réglés conformément aux articles D. 743-1 à D. 743-8 du code du travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier de la marine de commerce que 15 jours de travail ou assimilés sont dus en cas de congé de ces salariés ;

? 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 congés.

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au prorata de la moyenne d'emploi au cours des 3 mois précédant l'accident de travail sur le port. Toutefois, en cas de période connue de 1 mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le prorata sera porté à un minimum de 15 jours (lettres du ministère du travail des 15 juin 1946 et 31 juillet 1957).

Article 6 - Congés pour événements familiaux  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

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

Article 7 - Régime complémentaire de retraite  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Les avantages octroyés aux salariés de la marine de commerce sont régis par le régime complémentaire de retraite de la marine de commerce qui constitue une réserve de prévoyance complémentaire de la marine de commerce.

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 cotisations pour gestion, soit un taux global de 10 %).

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

Le montant de la cotisation est fixé par journée ou vacation. La valeur journalière de cotisation est de 13,74 ? par jour, répartis à raison de 8,24 ? à la charge des salariés et de 5,50 ? à la charge des patrons.

Ce montant est en fonction de l'indice du taux de salaire hoerries publié par l'Insee. Les cotisations ne dépassent pas 5 %.

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

Article 8 - Indemnités complémentaires pour maladie. –  
Invalidité. – Décès

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

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 est ouvert aux salariés de la marine de commerce de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages sont des modalités à définir dans la convention avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Pour les salariés de la marine de commerce inactifs, les prestations de prévoyance sont dues dans la limite de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, les prestations de prévoyance sont les suivantes :

? 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<sup>e</sup> jour de maladie ;

? en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories, minime du

vremenset de l'indemnité journalière de 9,63 ? par jour jusqu'à la mise à la retraite ou jusqu'à 60 ans ;  
? versement d'un capital décès de 3 703,55 ? aux ayants droit de l'ouvrier de la marine de commerce décédé en activité quelle qu'en soit la cause.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. Le montant sera en fonction des modalités de service du SMBH fixé par la convention collective nationale.

Suspension du contrat de travail  
(extrait de la convention collective nationale de la marine de commerce du 31 décembre 1993)

2.1. Maladie. ? Accident

a) Cas de maladie ou d'accident résultant de l'incapacité constatée par un médecin et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé sera mentionné 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 1 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 versée qu'à compter du sixième jour d'arrêt.

Toutefois, lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation sera versée dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une absence supérieure à 5 jours.

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

En tout état de cause ces avantages ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, à compter de la date de son départ de 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 capenrosrdot 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 avantages du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des avantages de la période d'indemnisation restant à courir.

Si les congés de maladie sont dus au salarié au titre du présent article s'entendent 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 modalités ci-dessus s'entend déduction faite des cotisations de la part de l'intéressé.

L'ancienneté pour le bénéfice des avantages du présent article s'apprécie à compter de la date de l'entrée en service. Toutefois, pour les salariés de la marine de commerce professionnels mensualisés de la catégorie G au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

b) Cas de maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les avantages résultant de la maladie ou d'accident dûment justifiés ne conduisent pas, en elles-mêmes, à la suspension du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

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

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à

la ruutpre de son coratnt de taavril avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la cotiidnn que ce rapelemncemt ne puisse être réalisé par un artue meoyrn que l'embauche ou la mtuoain intentre définitive d'un salarié ttulriiae d'un cnratot de taavrl à durée indéterminée, et après respect, s'il y a lieu, de la procédure de leenemcicint individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pnndeat 1 an à detar de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de Inmeieinecct s'il en rlmpiet les conditions.

Les dsisnitpoios qui précèdent ne fnot pas ocsbtale à la possibilité puor l'employeur de lenciiecr un salarié, dnuart un arrêt de tvaairl puor mlaadie ou accident, puor un mitof réel et sérieux, suos réserve, en cas d'accident du travail, de taerjt ou de madiale professionnelle, des dssiopionits de l'article L. 122-32-2 du cdoe du travail.

Elles ne fnot pas non puls ocsaltbe à la possibilité puor l'employeur de lceecinir un salarié dnot les aebnescs fréquentes et répétées puor csuae de madlaie désorganisent l'activité et nécessitent son rmamecpeelnt eeitffcf par l'embauche ou la muiaottn inertne définitive d'un salarié suos crntaot à durée indéterminée.

Dispositifs ceinvelntoonns de prsie en compte de la pénibilité et de cosstaien anticipée d'activité dnas les métiers portuaires

## Article - Annexe IV. - Programme de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Annexe IV

Programme de travail

1. Grnaaite de rrcusosee en maialde / AT et régime cetnonovennil de prévoyance
2. Problématique de la continuité des ctortnas de travail
3. Régime surcomplémentaire de retraite

## Article - Annexe III

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Annexe III

## Article - Annexe 1

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2011*

Critères. ? Classification

| Niveau A  |   |  |
|---|---|--|
| Exécution de tâches simples, répétitives ou aelangous et ceelaimnrt identifiées.<br>Ensemble d'opérations sepmils à enchaîner, aitetnte d'un résultat immédiatement observable.<br>Exécution par apoplctian de moeds opératoires speimls et fixés à l'avance.<br>Consignes spilmes et détaillées, le puls sneuvot oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à efutcfeer et les medos opératoires. | Contrôle dceirt et immédiat par un agnet de qatiofcaiuiln supérieure.<br>Peu ou pas d'initiatives dnas le chiox des moyens, conformité aux csniegnos reçues et procédures indiquées.<br>Accomplissement des tâches dnas le rpcseet des nrmeos de qualité, délai et sécurité.<br>Pas de compétences plssnnoorlefeies préalables requises.<br>Acquisition rpadie après explication, par aotich au pstoe de travail. |  |
| Exploitation portuaire  | Administration  | Technique et metcaanine portuaire  |
| Un suel échelon<br>A cet échelon, le tivraal cossinte à ecfeteufr des opérations élémentaires, le puls souevnt manuellement, qui préparent, aoapgmncnect ou svniuet les tarvaux de meoniutantn et/ou d'exploitation portuaire.  | Un suel échelon<br>Le tivaarl csstnoie à eeetffucr des tâches simples, le puls seuvont répétitives, répondant à des exgeencis ceiearmnlt définies de qualité et de rapidité.<br>Le tpems d'adaptation est corut et ne nécessite pas de cssaonnaicne particulière préalable.   | Un suel échelon<br>Le taavril ctsosine en des opérations élémentaires, le puls sonevut mlneulmeneat ou à l'aide de matériel de smlipe utilisation. |
| Illustration (à ttire d'exemples et suos réserve de l'examen du coenntu réel des epmolis dnas l'entreprise)   |   |  |
| Ouvrier decokr débutant snas expérience et snas qualification   | Employé non qualifié (transport de documents, eirttsenmnerges simples, photocopie, toripanctirsn d'écritures, tri du courrier?)   | Laveur   |

## Niveau B



|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Résultat à attendre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en appliquant de multiples opérations connues ou indiquées.</p> <p>Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses avec combinaison de multiples opérations pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié.</p> <p>Les tâches ou le résultat répondent à des exigences cernées définies de qualité et sécurité.</p> <p>Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique.</p> <p>Les travaux sont exécutés dans le cadre de catégories simples et/ou détaillées, fixant la nature du travail et précisant les multiples opérations.</p>   | <p>Le contrôle s'exécute sur l'ensemble des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur.</p> <p>L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies discernables observables.</p> <p>Les tâches doivent être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en panmrecfoe (sécurité).</p> <p>(La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie.)</p> <p>La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par l'expérience ou l'expérience pratique.</p> |   |
| <p>Exploitation portuaire</p>  | <p>Administration</p>   | <p>Technique et manœuvre portuaire</p>  |
| <p>Un seul échelon</p> <p>En plus du connu du niveau A.</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations créatives manuelles ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire : arrimage/désarrimage de tout type de marchandises, amarage des navires, gardiennage?</p> <p>Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrès utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrès.</p> <p>Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/désaisissage?).</p> | <p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à réaliser des opérations assistées par ordinateur répétitives ou suivies des consignes précises, faisant appel à une attention particulière du fait de leur nature ou de leur diversité.</p> <p>La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le respect de procédures peut être requis (coursier).</p>  | <p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir-faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.</p>        |
| <p>Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)</p>   |   |   |
| <p>Ouvrier docker<br/>Lamaneur, haleur<br/>Ouvrier de manutention (pêche)<br/>Agent de sûreté</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la cavité verte.</p>   | <p>Coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe?</p>  | <p>Réparateur de roue, mise en place et banchement pour réglage de matériel électrique, aide-mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, navires pression, état extérieur, aide-magasinier</p> <p>Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée?</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'entretien de la cavité verte.</p> |

**Niveau C**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Exécution d'un programme d'actions clairement définies et/ou réalisation d'un objectif précis à court terme en utilisant les moyens adaptés dans le respect et la mesure de ?uvre des méthodes, procédés et règles de la technique mesure en ?uvre ou du modèle de référence.</p> <p>L'exécution se fait le plus souvent en utilisant un matériel spécifique nécessitant une connaissance précise de son maniement, que ce soit de l'outillage, un engin de manutention, du matériel automatique ou manuel ou la maîtrise particulière d'une technique simple. Coefficient des modes d'exécution et de la succession des opérations.</p> <p>Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Le résultat à attendre est clairement identifié.</p> <p>Le contrôle se fait sur la cohérence de l'enchaînement des opérations et sur la qualité et le délai du résultat attendu le plus souvent par un agent de niveau de qualification supérieure.</p> | <p>L'attention sera portée sur le respect des instructions et sur la cohérence de l'articulation des actions à mener dans le respect des normes d'usage de la technique professionnelle, de l'utilisation du matériel confié et de la sécurité.</p> <p>Une surveillance et un autocontrôle attentif accompagnés d'interventions appropriées pour faire face aux imprévus sont requis pour éviter des dommages sur les produits, le matériel et le cas échéant sur l'environnement.</p> <p>Une qualification préalable du titulaire du matériel et/ou des règles et procédures régissant les activités est requise par l'employeur et/ou l'accompagnateur. Ces qualifications sont le cas échéant attestées par un certificat d'aptitude personnelle ou licence de conduite.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire nécessite de plus une expérience pratique.</p> <p>La maîtrise d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau.</p> |  |
| <p>Exploitation portuaire</p>   | <p>Administration</p>   | <p>Technique et manutention portuaire</p>  |
| <p>Echelon 1</p> <p>En plus du niveau du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations :</p> <p>? de manutention manuelle en ?uvre des équipements mécaniques simples : engin de manutention (jusqu'à 8 t), véhicules utilisés à l'embarquement ou au débarquement ;</p> <p>? de manutention d'ouvrages simples.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste en la conduite de séquences opératoires nécessitant des connaissances particulières et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité requièrent des difficultés particulières avec possibilité de contrôle immédiat.</p> <p>Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples?).</p>   | <p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou manutention simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances particulières sont nécessaires.</p> |
| <p>A partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le comptage des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées sont réalisés dans cet échelon.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation particulière ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>  |   |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Echelon 2</p> <p>En puls des cntueons des nvauiex inférieurs et de l'échelon 1, le tariavl ciosnste :<br/>??</p> <p>à cruinode des opérations de moianeutntn meanttt en ?uvre un ou puliruses équipements mécaniques : eingns de gors tganooe (8 à 16 t), guers et pitueorqs de bord, gures de quai, semi-remorques, chouleurs, poiouqetr à céréales? ;<br/>? à man?uvrer des oreavgus mobiles.</p> <p>En puls des opérations de l'échelon 1, snot icnselus les opérations administratives, en foitoncn du tpye d'échanges : vérification de l'existence des pièces asvdtmrieniiitas prévues, réalisation des opérations druentcioames de réception ou de lvsoriiian anrausst l'interface nviare ou l'interface tpoatnrsrcs teeterrsrcs et des contrôles qaintutitafs et d'aspect nécessaires au trerfnsat de responsabilité puor les mdaenchsiars concernées.</p> <p>Cet échelon puet inclure, dnas cniearts cas et après ftaoriomn spécifique à la marchandise, des opérations simepls de contrôle de qualité.</p> | <p>Echelon 2</p> <p>Le tiaravl coserpornd à celui de l'échelon précédent, le coihx de l'utilisation des mnyeos et de l'enchaînement des opérations est puls lgare aevc une ooeitbttn de la conformité faasint aeppl à une puls gnrade aoitetntn et à l'expérience professionnelle.</p> <p>Travail asinirttdmaif lssaniat une prat d'initiative dnas la rédaction, les calculs, sauivnt des règles hetbulliaes et connues.</p> | <p>Echelon 2</p> <p>Le trivaal de même nuarte qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une puls gdnare variété des theiqueuncs meiss en ?uvre et nécessite des cihox de mdoes opératoires puls cmloepxes ou une aetnttoin puls gardne du fiat snot de la complexité technique, snot de la variété des opérations traitées.</p> <p>Le preims PL puet être requis. La maîtrise des mihecans et oiutls utilisés nécessite une expérience professionnelle. Mangote et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, uisgane simple?</p>                                      |
| <p>Echelon 3</p> <p>A cet échelon, le tiavarl curove l'ensemble des counents des échelons 1 et 2.</p> <p>Il egbnole indifféremment les opérations de manutention et/ou d'exploitation porutirae aevc tuot tpye de matériel et tuos atces anisritadfitms ou sviuis de micsadahrne cennrdsoparot à ce navieu ou aux nauievx inférieurs.</p>   | <p>Echelon 3</p> <p>Le tiaavrl ctisnsoe à efcfteuer des opérations des échelons 1 et 2 dnas puresilus spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture coplmbtae ou paie?).</p> <p>Le triaavrl suppose, dnas le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dnas au mnios deux domaines (secrétariat paie, comptabilité?). De ce fiat ce triavaal fiat aeppl à une puls gdarne autonomie.</p>   | <p>Echelon 3</p> <p>Le tivaarl est caractérisé par une complexité teihuhqncne paunovt nécessiter la référence à une dmenocuttaion technique. Les opérations à eecftufer snot diversifiées et nécessitent la préparation de la sccouissen de meods opératoires et un contrôle du résultat. En puls des conesaaicnnsn trnieuheqcs requises, l'expérience srea le puls sonvuet nécessaire. Un diigsnoatc slpime préalable à l'action puet être requis. Mangtoe et démontage d'un embelnsse spécialisé : réparation courante?</p>  |
| <p>Illustration (à tirte d'exemples et suos réserve de l'examen du cnenotu réel des eipmlos dnas l'entreprise)</p>  |   |  |
| <p>Echelon 1</p> <p>Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Poientur simple. Eecuslir ptienor (écluse fluviale).</p>   | <p>Echelon 1</p> <p>Employé attiarismindif qualifié.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Magasinier, raatvlieulir VL (camion-citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique).</p>  |
| <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de véhicules luodrs à l'embarquement ou au débarquement, coduetcnur de grues et puqoierts de bord, grues de quai, semi-remorques, enigns de mions de 16 t?</p> <p>Pointeur-classeur, agréeur, pqetroious à céréales.</p> <p>Eclusier pontier.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Pointeur, agréeur, conducteur-pointeur, Pointeur : lviiraosn /réception.</p> <p>Eclusier pontier.</p>  | <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance?), pupitreur, employé spécialisé sur teqiuncehs ueluesls (paie, facturation, comptabilité).</p> <p>Echelon 3</p> <p>Employé qualifié, secrétaire avmdaritsinite (pluridisciplinaire)?</p>  | <p>Pour mémoire : cet échelon cprnseoord aux overiurs qualifiés OP1 de la covieotnncn ctelvlcioe verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécanicien, orueivr facatroibin (fraiseur, tourneur, soudeur?) gréeur, rliaeaiutlvr (citerne PL), magasinier, ovruoir menuisier.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon crropsoned aux oeivrrs qualifiés OP2 de la coinvnoten clciotlvee verte.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Mécanicien, électricien, ouriver mécanique générale qualifié.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon conresprod aux oeivrrs qualifiés OP3 de la cotionenvn cceolilvte verte.</p> |

Niveau D

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Réalisation d'un programme défini et/ou d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique.</p> <p>L'exécution dretcie ou par des emplois de niveaux de qualifications inférieurs fera appel à des solutions diversifiées et peuvent nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programmes d'activités. Les ajustements et adaptations inattendus du fait des particularités des situations peuvent entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations. Les instructions sont précises ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les antécédents à mener ou l'objectif à atteindre, les procédures accompagnées de documents techniques. Une instruction sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée.</p> <p>Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble.</p> <p>Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques, le contrôle pourra être différé, laissant une attention particulière à un contrôle rigoureux.</p> | <p>L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la séquence des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire, qui pourra être amené à préciser les instructions convenant de passer à la réalisation.</p> <p>La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à l'autocontrôle permanent du titulaire.</p> <p>Il pourra circuler sur les acoints ou répartir les tâches à qu'elle que soit le niveau de qualification A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle.</p> <p>Une formation préalable est requise (initiale ou par expériences successives) pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition.</p> <p>Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certification pour l'utilisation du matériel.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.</p> |   |
| <p>Exploitation portuaire</p>  | <p>Administration</p>   | <p>Technique et maintenance portuaire</p>   |
| <p>Echelon 1</p> <p>En plus des fonctions des niveaux inférieurs, le titulaire à cet échelon doit exécuter :</p> <p>? des opérations de maintenance et/ou de réparation de gros capacité (chariot cavalier, gros chaudière, grue de forte puissance, passerelle?) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision, le cas échéant, de toutes les opérations assurant la sécurité et de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transit ainsi que les opérations nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents de cet échelon ;</p>   | <p>Echelon 1</p> <p>Le titulaire doit exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent interdépendantes dont la réalisation se fait par approches séquentielles et nécessite notamment de compléter des opérations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Le titulaire doit exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues. Les opérations et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.</p> |
| <p>? des tâches d'exploitation portuaire complexes impliquant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation préalable ou expérience personnelle à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>   |   |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Echelon 2</p> <p>En plus des fonctions des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consiste à exécuter :</p> <p>? des opérations de montage et de démontage de machines-outils, matériel de levage vertical de grande capacité et de grande hauteur (passerelle, ponton de quai, grue de quai de forte puissance) ;</p> <p>? des tâches d'exploitation pour des machines-outils à un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une responsabilité avec des équipements extérieurs du secteur portuaire.</p> | <p>Echelon 2</p> <p>Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par :</p> <p>? le recours à une technique particulière et/ou la prise en charge du suivi de dossiers ;</p> <p>? le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise ;</p> <p>? la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de conclusions étudiées.</p> <p>Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis.</p> <p>Du fait de la diversité des tâches ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de conditions différentes et d'adapter et de transposer les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires.</p> <p>La possibilité éventuelle de problèmes supplémentaires avec des équipements et inconvénients. Contenu de dossier, études préliminaires et établissement de coût.</p> | <p>Echelon 2</p> <p>Le travail nécessite de connaître des opérations habituellement qualifiées après avoir complété les formations par un diplôme préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas. Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.</p> |
| <p>Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)</p>  |   |   |
| <p>Echelon 1</p> <p>Conducteurs de machines-outils, gros chariot, grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière.</p> <p>Eclusier pontonier (coordinateur).</p>   | <p>Echelon 1</p> <p>Employé très qualifié, comptable, paie, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique?), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier?). Exemple : réaliser une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation dans l'atelier.</p> <p>Electricien.</p> <p>Dessinateur.</p> <p>Surveillant de travaux.</p>                                  |
| <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de ponton de quai, de chariot cavaliers, de grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe).</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la catégorie civile verte.</p>   | <p>Echelon 2</p> <p>Employés principaux?</p>  | <p>Echelon 2</p> <p>Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés?</p> <p>Dessinateur-projeteur.</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la catégorie civile verte.</p>  |

**Niveau AM**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Réalisation d'un objectif clairement défini, nécessitant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le surmontement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la meilleure utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs. Ce type d'emplois peut être destiné à compléter, former ou guider sur les aspects pratiques, les employés à qualification technique sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions, le plus souvent à caractère général, sont basées sur des méthodes connues et impliquent la maîtrise des tâches dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fait le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique.</p> <p>Choix des moyens et de la séquence des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.</p> | <p>Assure l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des personnes et du matériel qui lui sont confiés.</p> <p>Garant de l'application des règles et procédures, maintien de sécurité, quand une responsabilité sur d'autres lui est confiée.</p> <p>Dirige, contrôle et assiste les personnes sous son autorité et apprécie son avis sur l'appréciation de leurs résultats.</p> <p>Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en œuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis peuvent être sanctionnés par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise.</p> <p>En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en œuvre pratique et opérationnelle dans la ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.</p> <p>La possession d'une langue étrangère est le plus souvent requise.</p> |   |
| <p>Exploitation portuaire</p>   | <p>Administration</p>  | <p>Technique et météorologique portuaire</p>  |
| <p>Echelon 1</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à relucrer et assigner à des tâches les équipements utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assurer la responsabilité :<br/> ? de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise ;<br/> ? de l'exploitation portuaire.</p> <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et amène les hommes de niveau A à D qu'il faut que soient les spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consiste à prendre en charge l'ensemble des tâches d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les tâches à mener et leurs priorités, préparer des propositions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées. Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la formation et le complément des formations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p>   | <p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à déterminer après avoir les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôler les résultats.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la formation et le complément des formations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.</p> |
| <p>Il est responsable de l'application des règles et des mesures de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit.</p> <p>Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au développement professionnel de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des mesures adaptées et les met en œuvre. Il prend part à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes les formalités prévues par les procédures en vigueur.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.</p>  |  |   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Echelon 2</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de maintenance et/ou d'exploitation portuaire.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant.</p> <p>Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p> | <p>Echelon 2</p> <p>Le titulaire occupe les mêmes fonctions que dans l'échelon 1, mais dans une plus grande complexité.</p>   | <p>Echelon 2</p> <p>Le titulaire est en mesure de planifier les opérations et de les diriger, à répartir les tâches de maîtrise d'atelier ou superviser l'exécution de la réalisation et participer aux opérations délicates.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p>  |
| <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? répartit les responsabilités et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctives ;</li> <li>? contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats obtenus avec les valeurs inattendues fixées ;</li> <li>? apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines.</li> </ul>                                   | <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de données d'ordre technique, économique, administratif.</p> <p>La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.</p> | <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires.</p> <p>Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assumer une responsabilité opérationnelle de haut niveau planifiant des capacités de coopération avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.</p> |
| <p>Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du cas réel des emplois dans l'entreprise)</p>   |   |  |
| <p>Echelons 1 et 2 (en fonction des missions remplies)</p> <p>Contremaître de maintenance.</p> <p>Echelon 1</p> <p>Contrôleurs de navigation maritime.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la fonction verticale.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire, assistant de direction, relations publiques contentieux/litiges.</p> <p>Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité, paie?</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1er niveau de la fonction verticale.</p>  | <p>Echelon 1</p> <p>Maîtrise d'atelier (chef d'équipe).</p> <p>Technicien en études, travaux, environnement?</p> <p>Contrôleur de travaux électrotechnicien.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 1er niveau de la fonction verticale.</p>   |
| <p>Echelon 2</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la fonction verticale.</p>  | <p>Echelon 2</p> <p>Idem échelon 1, responsable réseau micro-informatique...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2e niveau de la fonction verticale.</p>  | <p>Echelon 2</p> <p>Chef d'atelier (contremaître)</p> <p>Technicien supérieur en études, travaux, environnement...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 2e niveau de la fonction verticale.</p>  |
| <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe équivalente de la fonction verticale.</p>  | <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe équivalente de la fonction verticale.</p>   | <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond au technicien classe équivalente de la fonction verticale.</p>   |

#### Niveau cadre

Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, économiques ou de gestion, avec ou sans encadrement, et exige une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions.

Les candidats sont susceptibles de la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.

|                        |                |                                    |
|------------------------|----------------|------------------------------------|
| Exploitation portuaire | Administration | Technique et maintenance portuaire |
|------------------------|----------------|------------------------------------|

|  |
|--|
| <p><b>Echelon 1</b></p> <p>A partir de fonctions 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'assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Cela implique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? de veiller à l'accueil des nouveaux membres des équipes et à leur adaptation ;</li> <li>? de faire réaliser les programmes définis ;</li> <li>? de surveiller les résultats d'application ;</li> </ul>  |
| <p>? de répartir les programmes, en surveiller la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les décisions nécessaires ;</p> <p>? de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;</p> <p>? d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant ;</p> <p>? de pourvoir la sécurité à tous les niveaux ;</p> <p>? de s'assurer de la conformité des informations ;</p> <p>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.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, agents cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre judiciaire (junior).</p>  |
| <p><b>Echelon 2</b></p> <p>D'après les directives émanant du 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.</p> <p>Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de connaissances d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.</p> <p>En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;</li> </ul> <p>? contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats obtenus avec les valeurs initialement fixées.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois 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 judiciaire (confirmé).</p> |
| <p><b>Echelon 3</b></p> <p>Dans le cadre de fonctions générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la conduite d'un ensemble complexe.</p> <p>En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? réaliser les objectifs dans l'intérêt économique et financier de l'entreprise ;</li> <li>? participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositifs d'organisation qui les accompagnent.</li> </ul> <p>Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.</p> <p>Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rattaché de sa mission.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.</p>   |
| <p><b>Echelon 4</b></p> <p>Directeur technique ou assimilés.</p>   |

| Exploitation portuaire   | Administration | Technique et mécanique portuaire |
|--|----------------|----------------------------------|
| Illustration   |                |                                  |
| A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : |                |                                  |
| Echelon 1  |                |                                  |
| Adjoint au chef de service   |                |                                  |
| Adjoint au chef d'exploitation   |                |                                  |
| Ingénieur, cadre technique   |                |                                  |
| Cadre administratif, cadre commercial, cadre judiciaire (junior)                               |                |                                  |
| Echelon 2  |                |                                  |
| Chef de service, adjoint au chef de service  |                |                                  |
| Chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation  |                |                                  |
| Ingénieur, agents cadres techniques, cadre administratif                                       |                |                                  |
| Cadre commercial, cadre judiciaire (confirmé)  |                |                                  |
| Echelon 3  |                |                                  |
| Chef de département ou de service important  |                |                                  |
| Adjoint au chef de département   |                |                                  |



## Echelon 4

Directeur seetciolr ou assimilé

## Article - Annexe 2

Nouvelle grille. ? Cninotvoen cvoltceile ntlanoiae unifiée prots et maintoentan artsosie de la srepsipsoun de la RMG

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

Autres salariés

Salaires bruts mensuels

(En euros.)

|             |     | Salaire de bsae muiinmm hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-------------|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|             |     | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non-cadres  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A    | 29  | 1 366                                       | 1 395                    | 1 423                    | 1 451                    | 1 480                     | 1 508                     | 1 537                     | 1 565                     | 1 594                     | 1 622                     |
| Niveau B    | 29  | 1 366                                       | 1 395                    | 1 423                    | 1 451                    | 1 480                     | 1 508                     | 1 537                     | 1 565                     | 1 594                     | 1 622                     |
| Niveau C    |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 48  | 1 392                                       | 1 440                    | 1 489                    | 1 538                    | 1 587                     | 1 636                     | 1 685                     | 1 734                     | 1 782                     | 1 831                     |
| ? échelon 2 | 52  | 1 489                                       | 1 541                    | 1 594                    | 1 646                    | 1 698                     | 1 751                     | 1 803                     | 1 855                     | 1 908                     | 1 960                     |
| ? échelon 3 | 56  | 1 586                                       | 1 642                    | 1 698                    | 1 754                    | 1 810                     | 1 865                     | 1 921                     | 1 977                     | 2 033                     | 2 089                     |
| Niveau D    |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 59  | 1 673                                       | 1 732                    | 1 790                    | 1 849                    | 1 908                     | 1 967                     | 2 026                     | 2 085                     | 2 144                     | 2 203                     |
| ? échelon 2 | 62  | 1 770                                       | 1 832                    | 1 895                    | 1 957                    | 2 019                     | 2 082                     | 2 144                     | 2 206                     | 2 269                     | 2 331                     |
| Niveau AM   |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 70  | 2 004                                       | 2 074                    | 2 145                    | 2 215                    | 2 286                     | 2 357                     | 2 427                     | 2 498                     | 2 568                     | 2 639                     |
| ? échelon 2 | 75  | 2 133                                       | 2 208                    | 2 283                    | 2 359                    | 2 434                     | 2 510                     | 2 585                     | 2 661                     | 2 736                     | 2 812                     |
| Cadres      |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 75  | 2 133                                       | 2 208                    | 2 283                    | 2 359                    | 2 434                     | 2 510                     | 2 585                     | 2 661                     | 2 736                     | 2 812                     |
| ? échelon 2 | 83  | 2 366                                       | 2 449                    | 2 533                    | 2 616                    | 2 700                     | 2 783                     | 2 867                     | 2 950                     | 3 034                     | 3 117                     |
| ? échelon 3 | 101 | 2 853                                       | 2 954                    | 3 055                    | 3 155                    | 3 256                     | 3 357                     | 3 457                     | 3 558                     | 3 659                     | 3 759                     |

(En euros.)

Ouvriers de la filière eiatlotpioxn tuiireiats d'au mions 2 CQP d'ouvrier dckoe (non-cadres)

| Salaire de bsae mnium hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|---|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|   | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Niveau A                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B                                  | 44              | 1 417                    | 1 461                    | 1 506                    | 1 550                     | 1 595                     | 1 639                     | 1 684                     | 1 728                     | 1 772                     | 1 817 |
| Niveau C                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                               | 53              | 1 473                    | 1 526                    | 1 578                    | 1 631                     | 1 684                     | 1 737                     | 1 789                     | 1 842                     | 1 895                     | 1 948 |
| ? échelon 2                               | 56              | 1 570                    | 1 626                    | 1 682                    | 1 738                     | 1 794                     | 1 849                     | 1 905                     | 1 961                     | 2 017                     | 2 073 |
| ? échelon 3                               | 59              | 1 668                    | 1 727                    | 1 785                    | 1 844                     | 1 903                     | 1 962                     | 2 021                     | 2 080                     | 2 139                     | 2 197 |
| Niveau D                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                               | 59              | 1 774                    | 1 833                    | 1 892                    | 1 950                     | 2 009                     | 2 067                     | 2 126                     | 2 185                     | 2 243                     | 2 302 |
| ? échelon 2                               | 61              | 1 872                    | 1 933                    | 1 995                    | 2 057                     | 2 118                     | 2 180                     | 2 242                     | 2 303                     | 2 365                     | 2 427 |

|             |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Niveau AM   |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 67 | 2 125 | 2 192 | 2 258 | 2 325 | 2 392 | 2 458 | 2 525 | 2 591 | 2 658 | 2 724 |
| ? échelon 2 | 71 | 2 254 | 2 325 | 2 396 | 2 430 | 2 537 | 2 608 | 2 679 | 2 749 | 2 820 | 2 891 |

### Article - Annexe 3

Grille de rémunération des salariés des établissements portuaires

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

(En euros.)

| Ancienneté  | sans  | 3 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans | 18 ans | 21 ans | 24 ans | 27 ans |
|-------------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Niveau A    |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |
| Niveau B    | 1 469 | 1 516 | 1 563 | 1 610 | 1 656  | 1 703  | 1 750  | 1 797  | 1 843  | 1 890  |
| Niveau C    |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |
| ? échelon 1 | 1 484 | 1 539 | 1 594 | 1 648 | 1 703  | 1 759  | 1 814  | 1 869  | 1 923  | 1 978  |
| ? échelon 2 | 1 506 | 1 563 | 1 621 | 1 678 | 1 736  | 1 792  | 1 850  | 1 907  | 1 965  | 2 022  |
| ? échelon 3 | 1 543 | 1 601 | 1 660 | 1 717 | 1 775  | 1 834  | 1 892  | 1 957  | 2 027  | 2 091  |
| Niveau D    |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |
| ? échelon 1 | 1 579 | 1 643 | 1 707 | 1 771 | 1 835  | 1 899  | 1 963  | 2 027  | 2 091  | 2 155  |
| ? échelon 2 | 1 617 | 1 681 | 1 746 | 1 811 | 1 876  | 1 940  | 2 005  | 2 070  | 2 134  | 2 198  |
| Niveau AM   |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |
| ? échelon 1 | 1 690 | 1 781 | 1 872 | 1 963 | 2 053  | 2 163  | 2 257  | 2 358  | 2 417  | 2 507  |
| ? échelon 2 | 1 985 | 2 097 | 2 210 | 2 321 | 2 434  | 2 546  | 2 658  | 2 770  | 2 883  | 2 994  |
| ? échelon 3 | 2 030 | 2 161 | 2 293 | 2 424 | 2 556  | 2 687  | 2 819  | 2 950  | 3 082  | 3 212  |
| Cadres      |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |
| ? échelon 1 | 2 538 | 2 763 | 2 988 | 3 215 | 3 440  | 3 665  | 3 892  | 4 117  | 4 342  | 4 568  |
| ? échelon 2 | 2 960 | 3 190 | 3 421 | 3 651 | 3 881  | 4 113  | 4 343  | 4 574  | 4 804  | 5 034  |
| ? échelon 3 | 3 297 | 3 550 | 3 804 | 4 059 | 4 313  | 4 566  | 4 820  | 5 075  | 5 329  | 5 583  |
| ? échelon 4 | 4 568 |       |       |       |        |        |        |        |        |        |

### Article - Annexe 4

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 2011

(En euros.)

| Ancienneté  | sans  | 3 ans | 6 ans<br>96 % | 9 ans<br>96 % | 12 ans<br>96 % | 15 ans<br>96 % | 18 ans<br>96 % | 21 ans<br>96 % | 24 ans<br>96 % | 27 ans<br>96 % |
|-------------|-------|-------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Niveau A    |       |       |               |               |                |                |                |                |                |                |
| Niveau B    | 1 469 | 1 485 | 1 501         | 1 545         | 1 590          | 1 635          | 1 680          | 1 725          | 1 770          | 1 814          |
| Niveau C    |       |       |               |               |                |                |                |                |                |                |
| ? échelon 1 | 1 484 | 1 507 | 1 530         | 1 582         | 1 635          | 1 689          | 1 741          | 1 794          | 1 846          | 1 899          |
| ? échelon 2 | 1 506 | 1 531 | 1 556         | 1 611         | 1 666          | 1 721          | 1 776          | 1 831          | 1 886          | 1 941          |
| ? échelon 3 | 1 543 | 1 568 | 1 593         | 1 649         | 1 704          | 1 761          | 1 816          | 1 879          | 1 946          | 2 007          |
| Niveau D    |       |       |               |               |                |                |                |                |                |                |
| ? échelon 1 | 1 579 | 1 609 | 1 639         | 1 700         | 1 762          | 1 823          | 1 884          | 1 946          | 2 007          | 2 069          |
| ? échelon 2 | 1 617 | 1 647 | 1 676         | 1 738         | 1 801          | 1 862          | 1 924          | 1 987          | 2 048          | 2 111          |
| Niveau AM   |       |       |               |               |                |                |                |                |                |                |
| ? échelon 1 | 1 690 | 1 743 | 1 797         | 1 884         | 1 971          | 2 076          | 2 167          | 2 264          | 2 320          | 2 407          |
| ? échelon 2 | 1 985 | 2 053 | 2 121         | 2 228         | 2 337          | 2 444          | 2 552          | 2 659          | 2 767          | 2 874          |
| ? échelon 3 | 2 030 | 2 115 | 2 201         | 2 327         | 2 454          | 2 579          | 2 706          | 2 832          | 2 958          | 3 084          |
| Cadres      |       |       |               |               |                |                |                |                |                |                |
| ? échelon 1 | 2 538 | 2 703 | 2 869         | 3 086         | 3 302          | 3 519          | 3 736          | 3 952          | 4 168          | 4 385          |
| ? échelon 2 | 2 960 | 3 122 | 3 284         | 3 505         | 3 726          | 3 948          | 4 169          | 4 391          | 4 612          | 4 833          |
| ? échelon 3 | 3 297 | 3 474 | 3 652         | 3 897         | 4 140          | 4 384          | 4 627          | 4 872          | 5 116          | 5 359          |

|             |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ? échelon 4 | 4 568 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



# TEXTES ATTACHÉS

## Accord du 30 octobre 2006 relatif à l'organisation du travail sur le port de Montoir - Saint-Nazaire

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | Le syndicat des entreprises de mtaeonnutin (SEMP) du port de Neatns - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT ;<br>La CNTPA,  |

Article 1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ouvriers d'activités professionnelles mensurées tel que défini par l'article L. 511-2 du code des ports maritimes, employés au sein des entreprises de maintenance opérant à l'aval du port de Neatns - Saint-Nazaire, adhérents à la caisse de congés payés des salariés de la loi n° 93 633 du 27 mars 1993, à savoir :

- ? HTA ;
- ? MGA ;
- ? MSO ;
- ? MVS ;
- ? Manuport.

Article 2 - Classifications professionnelles  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

Tout en faisant référence aux classifications de la convention collective de la profession de travailleur maritime, il est précisé à cet effet que la classification des emplois de travailleur maritime, telle que prévue dans son article 3, les classifications sont adaptées aux spécificités du travail et de l'organisation du travail du port. Les emplois sont classés selon les classifications telles que définies en annexe.

### 2.1. Classification

Selon l'article 3 de la convention collective de la profession portuaire, il est précisé à cet effet que la classification des emplois de travailleur maritime est définie de la manière suivante :

« Une fonction est considérée comme étant tenue de façon habituelle au sein de la CCN, pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction à plus de 50 % de son temps sur une période de 3 mois consécutifs, la troisième trimestre civil étant neutralisé. »

### 2.2. Polyvalence

La polyvalence lors d'une même période de travail est une condition essentielle à l'efficacité de l'organisation des opérations portuaires.

Selon l'article 3 de la convention collective de la profession portuaire, il est précisé à cet effet que :

« Lorsqu'un travailleur mensuré est amené à exercer temporairement des fonctions supérieures à un emploi de niveau inférieur à celui résultant de son contrat de travail, il conserve sa rémunération. Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi de niveau supérieur, il reçoit une rémunération salariale croissante en fonction de la différence entre la rémunération mensuelle fixée par le présent accord pour l'emploi résultant de son contrat de travail, et celle correspondante à l'emploi auquel il est affecté, dès lors que la durée de cette affectation temporaire dépasse une demi-journée. »

Article 3 - Revenus  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

### 3. 1. Rémunération

Les partenaires sociaux ont recherché à travers le présent accord à préciser les éléments de base en matière de différents éléments constitutifs de la rémunération. Celle-ci est constituée d'éléments fixes et variables.

#### 3. 1. 1. Eléments fixes

Ils sont constitués de :

- ? salaire de base 35 heures ;
- ? indemnité différentielle 35 heures ;
- ? prime fixe mensuelle ;
- ? prime de fonction ;
- ? prime d'ancienneté.

3. 1. 1. 1. Salaire de base (base 151, 67 heures mensuelles).

Le salaire de base est défini en fonction de la classification.

Il inclut le salaire mensuel de base et l'ancienneté au 1er septembre 2003.(1)

3. 1. 1. 2. Indemnité différentielle 35 heures.

Les salariés présents en CDI(2) à la date du 1er janvier 2006 bénéficient d'une indemnité différentielle de RTT (voir annexe I).

Cette indemnité est versée dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnisation des arrêts pour accident de travail et maladie. Suscrite à cotisations, elle est considérée comme un élément de salaire pour l'ensemble des cotisations légales appliquées sur les rémunérations.

3. 1. 1. 3. Prime fixe mensuelle

Les ouvriers dockers bénéficient d'une prime fixe mensuelle comprise dans l'indemnisation de :

- ? disponibilité ;
- ? prime ;
- ? shift différé ;
- ? salarier ;
- ? chemin ;
- ? chômage ;
- ? heures de prolongation (majorations exclues) (3).

Cette prime est comprise dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie et accident de travail.

3. 1. 1. 4. Prime de fonction

Cette prime versée chaque mois est indépendante du volume d'heures de travail effectué dans la fonction et correspond à la rémunération d'une qualification acquise. Cette prime a pour objectif de permettre une réelle polyvalence des affectations. Elle est comprise dans l'assiette de calcul des congés payés, de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie et accident de travail. Elle est également comprise dans l'assiette de calcul des majorations des heures supplémentaires.

Bien entendu, le bénéfice de cette prime disparaît dès lors que l'ouvrier ne possède plus l'aptitude physique lui permettant d'exercer la fonction objet de la prime, sauf en cas d'aptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Il disparaît également lorsque l'ouvrier cesse d'exercer la fonction ou que son contrat n'est plus à durée déterminée, objet de cette prime.(4)

3. 1. 1. 5. Prime d'ancienneté

Elle comprend l'ancienneté prise en compte au moment de l'embauche et celle acquise depuis celle-ci.

#### 3. 1. 2. Eléments variables

3. 1. 2. 1. Primes de rendement

Dans le cadre des activités courantes et diverses, les ouvriers peuvent bénéficier d'une prime de rendement. Le montant de cette prime est défini en annexe I.

3. 1. 2. 2. Majorations diverses.

L'article 8 de la convention collective nationale de la profession portuaire prévoit que :

« Article 8. 1. Les salariés appelés à travailler exceptionnellement à l'occasion d'un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Article 8. 2. Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25 %.

Article 8. 3. Les salariés appelés à travailler à l'occasion d'un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. »

Avenant n° 16 relatif au travail de nuit : est considéré comme travaillant de nuit tout salarié qui accomplit au cours de 1 mois et conformément aux dispositions de son contrat de travail au moins 26 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Le salarié bénéficie d'un rattrapage d'une durée égale à 2 % du temps de travail accumulé au cours de la

période nocturne de 21 heures à 6 heures. Ce roeps est traité comme au paragraphe 4. 4.

Par le présent accord et par dérogation, les peitars cneevnnot que les périodes de travail svtuneais sont majorées selon les barèmes spécifiés en annexe :

| MAJORATION         | PÉRIODE   |
|--------------------|---|
| Nuit de semaine    | De la veille à 22 h au jour même à 6 h, du mardi au samedi              |
| Jour de week-end   | Le samedi de 14 h à 22 h et le dimanche de 6 h à 22 h                   |
| Nuit de week-end   | Du samedi à 22 h au dimanche à 6 h et du dimanche à 22 h au lundi à 6 h |
| Nuit de jour férié | De la veille à 22 h au jour même à 6 h                                  |
| Jour férié         | De 6 h à 22 h   |

Il est convenu que toute période de travail se prolongeant dans une période majorée donne droit, pour la période de prolongation, au paiement de la majoration considérée.

Le travail des jours fériés sera indemnisé par une prime spécifique dont le montant de jour férié égale à 8 taux horaires. Le taux horaire (TH) est le salaire mensuel brut divisé par 151, 67.

Les oeuvres d'urgence appelés à travailler un jour férié, qu'il soit positionné en semaine ou le week-end, sont rémunérés selon les modalités suivantes :

Indemnité de jour férié (8 TH) + majorations de week-end + éventuellement redoublement de week-end.

### 3. 2. Rémunération

Conformément à l'article L. 132-27 du code du travail, les parties s'engagent à se rencontrer chaque année en vue de la négociation sur les salaires effectifs applicables aux ouvriers dockers.

### 3. 3. Intéressement

Afin d'associer les salariés aux progrès réalisés, chaque entreprise négociera un accord d'intéressement. Parmi les critères de réalisation de l'intéressement sont au minimum l'assiduité et la productivité.

### 3. 4. Rémunération en cours de modulation

La rémunération mensuelle de chaque ouvrier docker est lissée sur la base de 151, 67 heures par mois, de façon à lui assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les oeuvres dockers qui n'auront pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment en raison d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise, en cours de période de modulation, verront leur rémunération régularisée sur la base de l'horaire réellement pratiqué. Toutefois, les salariés cumulant dans un même mois économique conserveront, s'il y a lieu, le trop-perçu par rapport à leur temps de travail effectif.

Les salariés absents pour maladie ou accident de travail cotés par la législation en vigueur sont considérés comme ayant accompli un nombre d'heures équivalent à 35 heures / 6 jours, soit 5, 83 heures par jour d'absence.

(1) L'article 3. 1. 1 (Salaire de base) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7. 1 a de la convention collective nationale de la profession portuaire, lesquelles définissent l'assiette du salaire de base minimum hiérarchique dans la branche. (Arrêté du 29 juillet 2009, art. 1er) (2) Les termes de l'extension comme étant caritatives aux dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail et de l'article 5 de l'avenant n° 12 du 24 novembre 1999, relatif à la réduction du temps de travail, à la convention collective nationale de la profession portuaire

(Arrêté du 29 juillet 2009, art. 1er) (3) Les majorations pour heures

de travail sont rémunérées au même taux entre la période précédant et la période à laquelle elles appartiennent.

(4) L'alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1331-2 du code du travail.

(Arrêté du 29 juillet 2009, art. 1er)

Article 4 - Durée du travail  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

#### 4.1. Définition du temps de travail effectif

La loi du 13 juin 1998 définit la durée du temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Cependant, les us et coutumes qui peuvent être dérogatoires sont les suivants :

|  | TRAVAIL EFFECTIF |
|--|------------------|
| Attente navire et manutention à destination de l'entreprise            | oui              |
| Annulation de chantier sans motif de l'entreprise                      | non              |
| Fin anticipée de chantier pour cause technique et/ou météo défavorable | non (1)          |
| Interruption de chantier pour panne technique                          | oui              |
| Temps de relève  | oui              |
| Temps de repas avec arrêt de chantier en journée normale               | non              |
| Pause avec arrêt de chantier en fin de semaine/week-end et nuit        | oui (2)          |
| Pause sans arrêt de chantier   | oui              |
| Temps de formation   | oui              |
| Heures de délégation   | oui              |
| Heures de réunion avec l'employeur                                     | oui              |
| Congés payés   | non              |
| Congés événements familiaux  | non              |
| Jours de repos modulation  | non              |
| Maladie ou AT  | non              |
| RACT   | non              |
| Participation assemblée générale annuelle ? 4 heures 1 fois/an         | oui              |

(1) Le minimum incrémenté est de 4 heures sur une semaine de 8 heures et au moins pour les autres périodes commandées.

(2) Le temps de la pause casse-croûte sera de 30 minutes, pour un temps commandé supérieur à 6 heures. En cas de shift décalé, le temps de la pause casse-croûte sera de 30 minutes. Il ne pourra être pris qu'après une période de 4 heures de travail effectif. S'il y a dépassement du temps, la pause ne sera pas incrémentée au compte horaire.

#### 4.1.1. Temps de douche

Les dockers ont droit à un temps de douche de 20 minutes par journée de travail, les modalités de cette prestation et de ce temps relèvent de décisions internes à chaque entreprise.

#### 4.2. Durée hebdomadaire

Suos réserve des ditossipnios rvieletas à la muldoaotin du tpmes de travail, la durée hardbmeodiae du tivaral à tpmes pilen est fixée à 35 heures.

La durée hmdadrboaeie mailmaxe de taavirl ne puet dépasser 48 heuers au cuors d'une même semaine.

La durée hbdaedraiome myoenne calculée sur une période qounqeluce de 12 seenaims consécutives ne puet dépasser 44 heuers conformément à l'article 10 de la CCN de la mtuoaeintnn portuaire, suaf lorsque, drnaut cttee même période, le salarié est qualifié tulaavlierr de niut ; dnas ce deiren cas, ctete durée hddbmoaareie mennoye est ramenée à 40 heures.

#### 4.3. Durée journalière

Dnas tuos les cas, la durée journalière mlaixmaie ne puet excéder 8 hreues de tiarval puor les jnuees de moins de 18 ans et 10 hreues de tviraal puor les autres. Toutefois, un dépassement eonpnxeeitcl puet être autorisé dnas le rescept des dérogations prévues aux atclers 5 et 6 du décret du 13 février 1937 (travaux de préparation et tavraux urgents) et de l'article 10, § B, de la CCN de la minuatneotn portuaire.

#### 4.4. Ropes quotidien

La période mainlmie de ropes quotidien, qui s'étend de la fin du taivarl effeictf d'une période au début du tiarval etfecfif de la période suivante, est de 11 hreues consécutives.

Néanmoins, en rosian des ctietnoans imposées par l'activité et la nécessité d'assurer la continuité du service, le ropes qudeoitin purroa être réduit à 9 hreues consécutives, conformément à la ctoinovenn clitcvoee nlnaiaote et à l'article D. 220-1 du cdoe du tiaavrl qui tospasne la dtricieve européenne 93/104/CE du 23 nmvebore 1993.

Le tvaiaarl dreva être organisé de manière que le reuorcs à ces facultés ne siot pas systématique. Lorsqu'il y srea fiat recours, les heerus de ctsepoiaonmn deus soenrt cumulées et ctnroiees en journées de rpeos à htæuur d'une journée puor 6 heerus posées à l'initiative du salarié snas que le nbmore toatl de salariés atsbnas cuqhae juor oaulvbre pssiue excéder 33 % des etfcifcs fixes de l'entreprise.

Cette journée de ropes n'est pas considéré comme du tavaral efciteff dnas l'appréciation de la durée journalière et hebdomadaire, mias s'impute au ceomuptr aneunl individuel.

#### 4.5. Ropes hebdomadaire

Le rpeos horibdadaeme cromnepd une période miailmne de ropes snas itnotirpeun de 24 heures, alquelexus s'ajoutent les 9 ou 11 hreues de repos quotidien, siot nemlnomerat 35 hreues et au mmiiumn 33 hreues consécutives conformément à la cinvnoeton cectvoille nationale.

Article 5 - Horaires et organisation du travail  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

#### 5.1. Oonitsiargan du travail

Dnas le pieln rspecet des cndtinioos d'hygiène et de sécurité, les eneerspitrs afetecfnt et adaptent les eecfitffs et le matériel de menonaitun aux vleoums à teirat et aux ciohx cmicmeouraux ou stratégiques qu'elles ont définis aevc lreus artuermas et clients.

Les peneronsls pueenvt être affectés à tuote fcintoon renlevat de luer compétence, au sien de luer esitnrpère ou dnas le crade du PMO, suaf en cas d'une incapacité médicale runenoce par la médecine du travail.

A ce titre, il est uilte de rpeeaplr que :

? le taavrl puet se friae en viaotacn et/ou shift, aevc possibilité de mixer sifht et vtaaacin sur un même caineht aevc des équipes d'ouvriers decokrs différentes ;

? la cmspioootin des équipes, après ctanioootslun paritaire, et l'ordonnancement du tavaril snot les prérogatives des etieprnness de manutention.

Aifn de faiesovrr le plien eomlpi des oeivrurs dockers, les eripeesrtns peenuvt faire appel au prêt de main-d'oeuvre (PMO), suos réserve du respect des ciniodotns légales régissant le prêt de personnel.

Goiestn des aiotfftenacs :

Aifn de rcpeseetr le pnipicre d'équité ertne les entreprises, le dehaitsucpr cnreatl :

? aefctfe les porslennes sur les cahetrnis en fotcinon de luer cetmuopr et de luer qlcuifoatian ;

? irofne les esrierpents par fax des eechbumas qu'il a effectuées en luer nom.

Odrre d'affectation :

Aifn de rescepter la priorité de trivaal des ODPM, le rurceos rcepeviensmet au BMCO et aux ODO irritnedva après le PMO (voir art. 15).

#### 5.2. La durée des périodes de travail

? 4 hreues : vicaotn ;

? 6 hreues : sifht réduit ;

? 8 hreues : sifht ou journée normale.

Il est possible, en fin de navire, d'effectuer 1 ou 2 hreues supplémentaires, même si, par sécurité, une équipe a été commandée à suivre.

De même, il est piblose d'effectuer 2 périodes de traival dnas la même journée, dnas la lmitie de 10 herues cumulées :

? les vtiaacos puvneet conememcr à 8 hueres ou 8 h 30 et 14 hreues ;

? les sfiths longs penuvt ceoncmr à cuaqhe huere entière, de 4 hreues à 8 hreues et de 12 hreues à 16 hreues ;

? les sifhts réduits pneuvt cemmoecnr à cauhq hreue entière, de 6 hreues à 8 heerus et de 12 hreues à 16 heures.

Les asneebns non justifiées forent l'objet d'une rnteeue srlilaaae égale au nmorbe d'heures affectées non travaillées multipliées par TH.

Les aeesbcns puor fiat de grève fnroet également l'objet d'une rnteeue égale au normbe d'heures affectées non travaillées multipliées par TH.

Puor les hoarreis de nuit, du saedmi après-midi et du dimanche, la différence entre les 8 hreues mmiiumn et le tpmes de tairavl effctif srea à l'initiative de l'employeur :

? siot incrémentée dnas le ceumoptr anenul ;

? siot rémunérée suos forme de prmie brtue calculée sur la bsae du slariae hiroare de la période de tarial concernée.

Il est cenovnu que puor les sfhtis de nuit, le tvaairl du sademi après-midi et le dimanche, sueels les périodes de 8 hreues pnueevt être utilisées, suaf arccod pieltacurir dnas l'entreprise.

L'entreprise fxie les hraoies et osargine le tarival en fcoiont des impératifs d'exploitation et des règles du présent accord.

#### Article 6 - Modulation annuelle

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

La cgarhe de taivarl des etsenierprs de mtonetuain puoriarte est ssuoime à des vnoatiars ittepnromas en rsiaon de l'irrégularité des mtmneuevos des navires, due tnat à l'imprévisibilité des cidoninots cluqieitmas qu'à la ntaure des cnaiorsags et du caractère valairbe de ceairnts trafics.

Puor friae fcae à ctete sitaoutin dnas les mllueeeris ctonoinids et améliorer la productivité snas léser les intérêts réciproques tnat des espreetins que de luer personnel, les ptaeirs ont adopté un système de mloudaoitn des hraoies acappellibs aux ourrvies dockers, conformément aux dsoipstniois de l'article L. 212-8.

Cpomte tneu des dosipotnsiis spécifiques de la modulation, des ctnirapreeots ont été consenties, nmoaentmt :

? des naeiuvx de rémunération supérieurs aux nuaviex de la cvtoennion cteicllvoe ;

? 24 juors de RACT.

#### 6.1. Durée annuelle

La durée aulennle virae d'une année sur l'autre en fcoiont du nrboime de juors fériés hros dimanche. Elle est calculée de la façon saitnuve :

? jrous d'année : 365 ;

? juors de ropes hdimabdroeae : 52 ;

? juors de congés payés : 30 oelvraubs ;

? jrous fériés hros dnmaihce : 9/11 ;

? ttaol : 272-274.

A ttrie d'exemple puor 2006 : 274 jours/6 jrous orvluebas = 45,66 semaines, siot 45,66 multipliés par 35 hreues = 1 598 heures.

### 6.1.1. Oonatrjiasin de la cootmsaltiiapbn annuelle du tpems de tairavl dnas le cardé de la modulation

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures hoadremiebdns ne dnenont pas leiu au peïnmaet d'heures supplémentaires et ne snot pas imputées sur le cgnnieotnt anenul d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Les heurs travaillées au-delà de 41 heures par saeinme ne génèrent pas de roeps ceneaosutpmr légal. Dnas le crade de la modulation, l'horaire hiadbrdmaoee est amené à vreiar en puls ou en monis auotr de l'horaire de trvaail eifceftf de 35 heeurs en focitonn des vnaoitars de l'activité.

### 6.1.2. Régularisation en fin de période

Lusrqoe la durée du taarivl excédera la durée alunelne tllee que calculée caqhue année au début de ce paragraphe, les heures de dépassement snoert considérées cmme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Elcls senrot imputées sur le cnigoentnt annuel légal.

Dnas le cas inverse, les heeurs non effectuées ne seornt pas déduites de la piaie de l'intéressé ni reportées sur la période suivante.

Le bialn diot être effectué le mios suianvt la fin de la période et porté à la ccsasainonne des paertarnies sociaux.

### 6.2. Période de référence

La période de référence va du 1er jievavr au 31 décembre.

### 6.3. Pncelhar et plafond

Aifn de tiner cpmote des vnaiitraos d'activité sur le port, il est envoneu que :

Le pncalher de l'annualisation est de 8 heures hebdomadaires, à l'exclusion de 6 smeinaes non consécutives muxiamm par salarié et par entreprise, padnent llselquees le palnehcr puet être de heure. Le pnaofld hdraioedambe est fixé à 48 heures.

### 6.4. Prgmroioamtan indicative. ? Délais de prévenance

#### 6.4.1. Paairtmmrgoon indicative. ? Affectation

L'entreprise s'efforcera de cmnuemquior les prévisions d'escale le vnrdeedi puor la snaimée suivante, asini que les périodes de tiarval liées à ces escales, suos la fmore qu'elle choisira. Ces prévisions ne srenot qu'indicatives.

L'entreprise fxie les horriaes et ongrisae le tarvial en fntocion des impératifs d'exploitation. Les aenftiafotcs snot déterminées par l'employeur et snot obligatoires.

Le psnnreeol est informé snot par un répondeur vocal, snot par eovni de magseses SMS sunavit une des possibilités ceosiihs par l'entreprise, aifn que cahucn snot à même de connaître son aoeitcfafn snas avoir à se déplacer.

Le répondeur vcoal ou les msgsaees SMS iqeninudt naomtment le leiu de travail, l'heure du début des opérations ansii que le nom du contremaître du cthneair si celui-ci est connu.

Le salarié ne diot appleeer que son entreprise.

### 6.4.2. Délais de prévenance

En semaine, l'ouvrier dkocer téléphone ou reçoit son SMS à ptairr de :

? 18 heures puor les atctefafnios du lendemain, à l'exception des sfthsis de niut ;

? 12 heures puor les sfthts de nuit.

? 10 heures, en semaine, puor les compléments d'après midi.

Le week-end et les juors fériés, l'ouvrier dcoekr téléphone ou reçoit son SMS à ptairr de :

? le vdeednri à ptirar de 18 heures, puor les comdamens du samedi, à l'exception du sfhit de niut 22 hurees 16 herues du smdai au dmiacnhe ;

? le smdai à ptairr de 12 hueres puor les compléments du semdai après-midi, les 2 sfthts de niut de week-end, les sfthsis du dmiacnhe et les tauarvx du ludni jusqu'à 22 heures. Puor les juors fériés de semaine, la velile à 18 heures.

### 6.4.3. Cmmdoame tardive

Ttoute cnoammde iliindvdelue passée au-delà des délais de prévenance srea considérée comme cammonde tardive.

N'entrent pas dnas le cahmp des cndamomes tardives, les compléments de cdmoanems rdunes nécessaires par :

? les panens d'outillage lorsqu'elles ne snot pas du fiat de l'entreprise de mneauntoitn ;

? les cidoonntis météo défavorables,

ainsi que les cnnmeetgahs d'affectation sur le même nvraie ou sur un atrue n'entraînant pas de miiofocadn de la période de tavaril déjà commandée.

L'acceptation de la cnomamde tvadrie est basée sur le volontariat. Les éventuelles modalités de conseatpomin seront définies dnas les entreprises.

### 6.5. Maiiocdtfion d'horaires. ? Décommande

La décommande snas déplacement ne puet iienevtrnr qu'avant 20 heures.

Au-delà de 20 heures, il y a décommande avev déplacement.

En cas de décommande siuve ou non d'une rmiopaarteromgn :

? snot elle iireetnntv après déplacement du salarié, qui bénéficie alros d'une indemnité équivalente à 1 TH + 2 heerus incrémentées + 1 couptmer de déplacements ;

TH : c'est le saraille mseunel gatarni divisé par 151,67.

? snot elle ierenvntt anavt déplacement du salarié, qui bénéficie alors d'une indemnité équivalente à 1 TH + 1 huere incrémentée ; pas d'imputation au cpotumer des déplacements.

### 6.6. Autnanlion d'une journée de CP ou de RACT

Le juor de congé ou de RCAT annulé à la ddmaene de l'employeur est reporté à une aurte date, et compensé snuviat des modalités fixées dnas cqhuae entreprise.

### 6.7. Amélioration des cnnitodois de travail

Les rpoes d'amélioration des ctooniidns de tivaarl (RACT).

Les juors de repos d'amélioration des cdnotionis de tirvaal (RACT) snot acucis pengoisvsrmeret et pooientnmleoplnrert tuot au lnog de l'année. Chaque salarié bénéficie ainsi de 2 jrous de RCAT par mios de présence effective, snot 24 juors sur la bsae de la durée anellnue de référence.

La moitié des jorus aiuqcs à ce titre est psire à l'initiative et aux juors fixés par le salarié avev un préavis de 3 jours, l'autre moitié à l'initiative et aux jours fixés par l'employeur, dnas le cdrae de la getsoin qeinonudtie des affectations.

Les RCAT ne snot pas des congés payés et doneivt être oiteorlnbgaeimt pirs au curos de l'année civile. Ils ne snot pas compris dnas la durée aeullnne de travail.

Ils devinot être obeaniomgierlitt pirs par journée dnas la ltimie de 3 jours consécutifs.

Il est rappelé que les RCAT non pirs en fin d'année ciilve snot perdus, suaf dnas les cas sivtnaus (AT, maladie). Dnas ces dirneers cas, ils snot reportés de la durée de la période d'arrêt. Des dérogations particulières snot plesisobs dnas les entreprises.

### Article 7 - Sécurité

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

La sécurité est la préoccupation eilstselene des peiarts au présent accord. Ils cneoevinnnt en conséquence de créer en ttoeus ccoasetnrincs les cnoiendns de sa garantie. Ainsi, le rsecept rieguourx des tetxes en vgieuer et les démarches de ftoiorman appropriées seront-elles recherchées, développées et appliquées. Les EPI dneivot être portés dnas les zeons où clea est obligatoire. Les salariés détachés en prêt de main-d'oeuvre dvoneit rtecepsr oloierbieangmtt les règles de sécurité de l'entreprise d'accueil. Un aiudt srea effectué une fios par an au



minimum.

Article 8 - Alarme sociale  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Pour éviter le double emploi au sein des entreprises et éviter les conflits inutiles, il est convenu que tous mouvements ou manifestations collectives de solidarité à une suite de grève ne pourront, après notification par écrit à (aux) l'entreprise(s), être exercés avant un délai minimum de 10 jours. Ce délai sera utilisé pour organiser 1 ou 2 réunions entre les organisations syndicales et le SEMP.

Article 9 - Caisse d'oeuvres sociales  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Les entreprises qui n'atteignent pas l'effectif minimum requies pour constituer un comité d'entreprise ainsi que celles qui agissent cet objectif s'engagent à verser à la même caisse, à hauteur de 1,2 % de leur masse salariale. 1 % pour le COS et 0,2 % finançant la gestion assurée par le GUMO. Par dérogation, les entreprises qui ont un effectif supérieur à 49 salariés versent également la cotisation de 1,20 % au COS.

Article 10 - Prévoyance, mutuelle  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Les salariés bénéficieront d'un régime de prévoyance conformément aux garanties de la convention collective de la manutention. L'adhésion à la mutuelle médicochirurgicale est obligatoire.

Article 11 - Tickets restaurant  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Les salariés bénéficieront de tickets restaurant.

Article 12 - Sauvegarde de l'emploi en cas de transfert de trafic  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Afin de préserver le maintien de l'emploi en cas de transfert total ou partiel d'une activité de l'entreprise d'une entreprise à une autre, il est convenu que les emplois liés à l'activité concernée seront automatiquement transférés dans l'entreprise bénéficiaire dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 122-12 du code du travail (transfert du contrat de travail avec ancienneté, salaire, classification).

Article 13 - Comité de suivi  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Un comité de suivi est constitué. Il est composé d'un représentant de la direction de chaque entreprise, d'un délégué du personnel de chaque entreprise et d'un représentant de chaque syndicat signataire de cet accord. Il se réunit au minimum une fois par an.

Article 14 - Durée d'application et durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Le présent accord est applicable à sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 - Annulation et substitution  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Dans le cadre de simplification, il est convenu que le présent accord a été et se substitue à l'accord du 25 avril 2003, à l'exception des accords ODO du 2 avril 2004 et de son avenant signé le 15 juin 2004 et OPDI et de ses avenants signés le 25 novembre 2004.

Article 16 - Révision, modification, dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Le présent accord pourra être révisé et modifié par accord

prévu d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

## 16. 1. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée à l'ensemble des organisations signataires ou adhérentes.

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

En cas de demande de révision présentée par l'une des organisations signataires, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à partir de la date de ce délai de 3 mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

## 16. 2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des organisations signataires des salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation signataire.(1)

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment, avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des organisations signataires ou adhérentes.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne procéder à aucune mesure de licenciement motivée par les points susmentionnés.

Afin que les entreprises puissent s'engager sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer, ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée de 1 an maximum (2) à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant venant s'ajouter au présent accord pourra être dénoncé dans les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9, premier alinéa, et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 29 juillet 2009, art. 1er)

(2) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 29 juillet 2009, art. 1er)

## Article 17 - Formalités *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Le présent accord et ses annexes seront déposés en 8 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Les services concernés de l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006*

Cet accord est conclu en application du texte de loi n° 2000-37 sur la réduction du temps de travail, adopté à l'Assemblée nationale le 19 janvier 2000, de la circulaire ministérielle d'application n° 2000-3 du 3 mars 2000, de la convention collective de la manutention du 31 décembre 1993, de l'accord de branche du 24 novembre 1999, du code des ports maritimes.

L'objectif du présent accord est de compléter l'accord de branche signé le 25 avril 2003 afin de mettre un terme aux divergences d'interprétation constatées, et de

répondre aux déclarations des différents autres porteurs sur les points suivants :

- ? mieux servir la clientèle en offrant des prestations de qualité sur le port de Montoir-Saint-Nazaire ;
- ? améliorer l'organisation du travail ;
- ? mettre au meilleur niveau un dispositif social créateur de fiabilité ;
- ? harmoniser la mise en œuvre opérationnelle des opérations de maintenance ;
- ? utiliser au mieux les compétences des ouvriers directs dans le cadre des moyens et des formations nécessaires.

Il est rappelé également que l'organisation du travail dans la minoterie praitienne sur la partie aval du port de Nantes-Saint-Nazaire doit permettre aux entreprises de se développer conformément à travers une meilleure compétitivité basée sur les principes suivants :

- ? liberté d'organisation du travail dans le respect du cadre de travail et des règles de sécurité sur l'ensemble des chantiers et dans le cadre du prêt de main-d'œuvre (PMO) ;

- ? polyvalence dans les fonctions des salariés bénéficiant d'une pluricompatibilité ;
- ? passer d'un chantier à l'autre au cours d'une même période de travail, pour la même entreprise de main-d'œuvre ;
- ? améliorer et améliorer le temps de travail pour gérer les effectifs selon les aléas de l'activité.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

ANNEXE I (1)  
Grille de référence : accord du 25 avril 2003  
(En euros.)

| EXEMPLES de fonctions           | NIVEAU            | ÉCHELON | SALAIRE BSAE 35 H | PRIMES PLUIE salissures disponibilité | PRIME FICOTNON | BRUT MINIMUM CDD | DIFFÉRENTIEL 35 H | SALAIRE mensuel brut minimum CDI |
|---------------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------------------------|----------------|------------------|-------------------|----------------------------------|
| Docker débutant                 | A                 |         | 1 506,00          | 200,00                                |                | 1 706,00         |                   |                                  |
| Calier                          | A                 |         | 1 696,00          | 200,00                                |                | 1 896,00         | 216,50            | 2 112,50                         |
| Calier titulaire                | B                 |         | 1 696,00          | 200,00                                | 40,00          | 1 936,00         | 216,50            | 2 152,50                         |
| Signaleur                       | C                 | 1       | 1 696,00          | 200,00                                | 130,00         | 2 026,00         | 216,50            | 2 242,50                         |
| Signaleur titulaire             | C                 | 2       | 1 696,00          | 200,00                                | 160,00         | 2 056,00         | 216,50            | 2 272,50                         |
| Chauffeur VL                    | C                 | 3       | 1 696,00          | 200,00                                | 180,00         | 2 076,00         | 216,50            | 2 292,50                         |
| Chauffeur bul élévateur         | D                 | 1       | 1 696,00          | 200,00                                | 230,00         | 2 126,00         | 216,50            | 2 342,50                         |
| Chauffeur C1 ? 42 t ? titulaire | D                 | 2       | 1 696,00          | 200,00                                | 350,00         | 2 246,00         | 216,50            | 2 462,50                         |
| Chef de quai                    | Agent de maîtrise | 1       | 1 696,00          | 200,00                                | 387,50         | 2 283,50         | 216,50            | 2 500,00                         |
| Contremaître                    | Agent de maîtrise | 2       | 1 696,00          | 200,00                                | 637,50         | 2 533,50         | 216,50            | 2 750,00                         |

Supplément mensuel fixe :

- ? prime ancienneté OPDM : 10 ? par année ;
- ? prime ancienneté ODO : 5 ? par année de travail occasionnel.

Pour les ODO, cette prime se cumule avec les années OPDM.

Salaire mensuel d'embauche de base :

- ? salaire mensuel minimum + ancienneté ;
- ? déterminé par le salaire mensuel minimum + supplément ancienneté.

Salaire mensuel d'embauche :

- ? salaire d'embauche de la place + avantages acquis ;
- ? déterminé par le salaire d'embauche de la place + les éventuelles avantages connexes entre le salarié et l'entreprise d'accueil pour tenir compte de la durée d'ancienneté et des particularités de chaque entreprise.

Salaire mensuel granat :

- ? salaire mensuel d'embauche + majoration granat ;
- ? pour tenir compte de caractéristiques particulières, des avantages de majorations multiples peuvent être accordés

par certaines entreprises.

La prime de 200 ? comprend les éléments de :

- ? disponibilité ;
- ? pluie ;
- ? shift différencié ;
- ? chemin ;
- ? corbaux TC, sisaurse ;
- ? heures de finitoin : heures non rémunérées au melulier taux entre la période les précédant et la période à laquelle ils appartiennent.

Autres avantages non inclus dans le salaire d'embauche :

Primes de week-end + nuit :

- ? nuit semaine (5 nuits) : majoration de 67 ? / shift ;
- ? nuit week-end (2 nuits) : majoration de 105 ? / shift ;
- ? samedi après-midi (1) : majoration de 72 ? / shift ;
- ? dimanche jour (2) : majoration de 72 ? / shift.

Primes rémunérées au-delà de :

(En euros.)

|                         |                  | TRAVAIL DE JOUR | TRAVAIL DE NUIT | TRAVAIL DE WEEK-END |         |
|-------------------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------|
| Conteneurs de 105 à 150 | Mouvement / jour | 0,69            |                 | 1,14                | / mois  |
| Conteneurs de 125 à 150 | Mouvement / nuit |                 | 0,84            | 1,14                | / mois  |
| Conteneurs              | Mouvement        | 0,50            | 0,61            | 0,83                | / mois  |
| Terminal friturier      | 700 points       | 0,20            | 0,24            | 0,40                | / plat  |
| Terminal bios           | 1 500 points     | 0,15            | 0,15            | 0,15                | / tonne |

|                 |              |       |       |       |         |
|-----------------|--------------|-------|-------|-------|---------|
| Terminal fianre | 700 teonns   | 0, 15 | 0, 15 | 0, 15 | / tnone |
| Terminal tôles  | 700 tnoens   | 0, 07 | 0, 07 | 0, 07 | / tonne |
| Terminal colis  | A déterminer |       |       |       | / tonne |

Des compléments de rémunération prurnoot être prévus par accrod d'entreprise ou idnnemveuilidet par ctanort de travail, aifn de prnrdee en ctopme les particularités de cqahae eeptrinse et cqahue soatutin individuelle.

(1) Aenxne étendue suos réserve de l'application des dionostsipsis de l'avenant n° 31 du 19 décembre 2007, rileatf aux sreaalis miuanmx garantis, à la coivnoetnn ccleitove naltianoe de la miunoeatntn portuaire, lqulleeess fienxt le maotntn du slraiae miimunm burt hiérarchique de la profession.

## Protocole d'accord du 24 octobre 2007 portant révision des dispositions de prévoyance

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | L'union des potrs aenomutos et des cmbeahrs de cecromme et d'industrie maritimes,   |
| Syndicats signataires | La fédération nonaatile des ptros et dokcs CGT ;<br>La fédération générale des traspotrns et de l'équipement CFTD,<br>Préambule |

Article 1 - Champ d'application. □ Objet  
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2014

Le présent acocrd s'applique aux ouvriers, employés, tccenieihns et angets de maîtrise à l'exception de cuex assimilés aux cerdas par les doopintisiss de l'article 4 bis de la cnonvoietn AGIRC.

Il a puor ojebt l'adhésion otglbriarioe à un cotarnt de cvuurteoe cocltivlee prévoyance dnot bénéficiera le pnenerosl rvneleat de cet accrod à ceomprr du 1er jvinear 2008.

Article 2 - Cadre juridique  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peritas saiterignas devront, dnas un délai qui ne prroua excéder 5 ans à ctepomr de la dtae d'effet de la présente convention, réexaminer le chiox de l'organisme asrsuuer retenu. A cet effet, eells se réuniront 6 mios aavnt l'échéance à l'initiative de la pirate la puls diligente. Ces dtpoisoniiss n'interdisent pas, anavt cette date, la mafitdiooicn ou la résiliation d'un cmoumn arccod du cotnart de gnraeiats celeloitcvs de la présente convention, conformément aux atleicrs L. 132-6 et L. 132-7 du cdoe du travail.

Article 3 - Caractère obligatoire  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

L'adhésion des salariés des établissements définis à l'article 5 est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les raotniels idieedulnvlis de traavil et les salariés concernés ne prnourot s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

Article 4 - Garanties retenues  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Un dieprctsisf des gaiartnes fuirge en aennxe à ttire priorisove au présent accord. Ce dcpsiiirtef des gnaertias srea remplacé par le cratnot d'assurance qui constituera, dès sa signature, une annxee du présent accord. Toutefois, en ce qui cnenroce le cntenou des garanties, ntmnemaot les cdnioontis d'accès et les formalités à remplir, le présent accrod fiat un rnoevi exprès et derict aux

(Arrêté du 29 jleilut 2009, art. 1er)  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2006

### ANNEXE II

Il a été convenu, etrne les parties, puor les 3 pnoits siatnvus :  
? rpoes qidiotuen de 9/11 heuers ;  
? le tviaarl de niut ;  
? le tepms de douche,  
d'une msie en acpoipailtn des dtionisospis aevc rétroactivité au 1er jeavirn 2006.

disitpsnioos teeunchqis du crtnoat d'assurance. Suel ce dnocumet fiat référence puor l'octroi des gtaainers souscrites.

Article 5 - Désignation de l'assureur et modalités d'adhésion des établissements  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Les pietars cnoeienvvnt de retenir, conformément aux cuoicsonnls du gpruoe de taarivl constitué par le cesionl d'administration de la CRP, l'offre de l'institution de prévoyance UIPEMRC du guproe Malakoff, l'ensemble des orfefs aynat été présentées à la comoiismn rearitte du 22 jiuin 2007.

L'adhésion des établissements de la bncarhe et l'affiliation des salariés de ces établissements auprès de l'organisme désigné ont un caractère oglaiirtboe à cteomprr de la dtae d'entrée en viuuger du présent accord.

Cependant, cmtope tneu de la dtae de snarugite du présent accord, les ptireas cnevonnenit que l'adhésion puet être reportée au puls tdlare 1er janvier 2009, puor les sleus établissements ne bénéficiant pas de l'ensemble des psniatteors de prévoyance anulceteelmt sveires par la CRP.

Les modalités de msie en oeruve de cette adhésion frenot l'objet d'accords aevc le gopure Mkloafaf dnas les établissements concernés.

Les prnseos bénéficiant, à la stinrauge du présent accord, de pirsoteatns de prévoyance cronnnioeutt à en bénéficier, siot par l'organisme désigné, siot par l'assureur ateucl (garanties incapacité).

L'adhésion de chquae établissement au ctroant srea formalisée par un anaenvt iuivedndil au contrat.

Article 6 - Taux, assiette, répartition des cotisations  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

La coottaiisn est calculée sur la bsaie du saailre burt du salarié (tranche A et tcharne B).

Elle est répartie ertne l'employeur et le salarié cmome siut :

? 57,58 % elpemoyur ;

? 42,42 % salarié,

sauf ugaess ou adroccs puls froealbavs aux salariés.

A la dtae de msie en vuiegur du contrat, la ciottsoian toatle est de 0,76 %.

Les éventuelles évolutions du tuax de cioositatn seornt ventilées au ptoorraa du fnmncieenat itinial eemypulor et salarié.

La prat saalilrae est précomptée par l'employeur mueeellmensnt sur le bluetiln de salaire.

Article 7 - Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les retnes en curos de service, à la dtae d'un éventuel cmhneeagt d'assureur, crnioeounnt d'être revalorisées solen les mêmes modalités que celles prévues au cntoart précédent.

La rrietvlioaoasn des baess de ccalul des différentes patstreonis raveeiltis à la gaanrite décès est au moins égale à celle déterminée par le cartont résilié.

Article 8 - Modalité de suivi  
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Une cisiomsomn piraritae de suvii srea désignée puor aeaslnyr la sinistralité du présent contrat. Cette cmsomisoin se réunira, a minima, une fios par an.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007*

Le présent acrocd concrétise les doipnsitsois de prévoyance énoncées dnas l'accord prtaiarie clncou le 22 juin 2007 puor les peslonrens non cadres. Il cnmfioire l'objectif de gérer les gtnaaies de prévoyance en qotueisn hros de l'institution de retraite. Il cnttuoise un des vleots du paln gaboll de réforme des dsfiipstois portés par la CRP et diot être complété, en matière de retraite, par :

? la msie en place d'un régime fermé à poatiretsn définie se satuibtsunt au régime « chaepau » puor les dorits aciucs ;

? la msie en place d'un nuevoau régime à cioostain définie puor les drtois futurs.

Les graitenas de prévoyance aelemenctut sievres par la CRP ont fiat l'objet d'une cuianttsloon à prair d'un chaiter des cahergs établi sur la bsae du dcmeuont jonit en anexne à l'accord du 25 jeavnir 2007.

Le coetnnu de cet aoccrd de prévoyance a vciobatn à se sutbeutsir à l'ensemble des dpiisnosiotis de prévoyance cnuoteens dnas la cvetiononn cltocvelie et ses annexes, nmementot l'annexe II foamrnt le règlement de retraite. Les seingaiarts du présent arccod ont décidé la désignation d'un oniamgrse aeussurr et la mlaiauituotsn des rqiseus ceuortvs dnas l'intérêt des parties.

L'analyse des résultats peremt de définir, au juor du présent accord, les gtreiaans retenues, l'organisme d'assurance dnvaet poterr le contrat, la répartition des cniositatos etnre salariés et employeurs, asini que les modalités d'adhésion otobaigrile des établissements à ce contrat.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007*

ANNEXE  
Résumé des giratanes prévoyance

### Accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite

| Signataires           |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires   | UPF.                     |
| Syndicats signataires | FTGE CDFT ;<br>FPND CGT. |

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Préambule

La CRPCCMPA, csisae de ratteire des proeesnlms des cmehbars de cormcmee memriiats et des prots autonomes, est une itionitsutn de rariete supplémentaire (IRS) reavlent des areltics L. 941-1 et suianvts du cdoe de la sécurité soalcie dnas luer vrsioen antérieure à la réforme opérée par la loi Flioln du 21 août 2003.

Cette casise gère duex régimes de rriteate supplémentaire bénéficiant au pnesorel tltauirie non crade des prtos aotemnous maiemriats et des cremabhs de cmecmroe crneonsnosiaieics dnas les potrs meitriams de cmmreoe et de pêche en atciappoin de l'annexe II à la cnoiotevnc livlocete des pseonenrls des prots aomuoetns merimtiats et des cbrhmaes de cmomrcee et d'industries cncnicosraoisnees dnas les potrs mteiiamrs de ccmomree et de pêche dtie cennoiovtn « vetre ». Ainsi, la CCPMPCRA gère :

? un régime dit « oaloritgibe » dnot les modalités de fmnnetnoienoct snot organisées au tirte Ier de l'annexe II

| RISQUE          | GARANTIE  |
|-----------------|---|
| Rente conjoint  | 10 % du sarliae aennul burt d'activité ou catapil de 50 % du siaalre aeunnl burt d'activité.  |
|                 | Jusqu'à dtae peoinsn de réversion ARRCO du cnionjot survivant.  |
|                 | Début de la pserattion : 1er juor du mios sinvuat le décès du salarié.  |
| Rente éducation | 2 % du srailae anuenl burt d'activité/orphelin jusqu'à 21 ans ou pruitose études.   |
|                 | Viager si opehrlin invalide.  |
|                 | Début de la pisatrtoen : 1er juor du mios svinaut le décès du salarié.  |
| Incapacité      | 100 % du slariae anuenl net faicsl (sous déduction sécurité sociale).   |
|                 | Du 121e juor d'arrêt pneandt 975 jours. Le mnotant cumulé des arrêts de tvaairl indemnisé ne puet excéder 1 095 jours. Cisteoasn à la dtae de raninasccnseoe en invalidité ou de ldiioaiituqn de la pnoiesn vieillesse.     |
|                 | Risques cretvuos : assuré rocnevu par la sécurité silcaoe comme aittnet d'une des antecfofis mentionnées à l'article D. 322-1 du cdoe de la sécurité sociale, rerijs par l'article 31 de la cvooitnnen collective.          |
|                 | Rémunération anellnue nette fcalise : rémunération burte flscaie déduction ftiae des cotosntias seioclas à la chgare de l'assuré, des 4 tireretmss cilvis précédant ceuli au cours dueuql s'est poridut l'arrêt de travail. |
| Invalidité      | 70 % du srliaae aenunl burt d'activité (sous déduction sécurité sociale).   |
|                 | Condition : IPT2 ou IPT3 ou rntee d'incapacité du travail, aevc une réduction de capacité plsenelifnroose égale ou supérieure à 2/3.  |
|                 | Début de la pptrisaoen : 1er juor du mios qui siut la msie en invalidité.   |
|                 | Fin de la peoaisttrn : ldiuiiqaotn de la pesonin vieillesse.  |

précitée ;  
? et un régime dit « supplémentaire » dnot les modalités de fnotmienennoct snot organisées au trite II de l'annexe II précitée. L'article 116 de la loi Foilln a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des IRS tllees que la CRPCCMPA. Ainsi, cttee intiutositn doit, au puls trad à cttee dtae :

? se tafnosrrmr en istuntiotn de prévoyance ;

? ou fneionsur aevc une inutitsiotn de prévoyance ;

? ou se toranermsfr en iitointsutn de gistoen de riateate supplémentaire (IGRS). Louqsre l'IRS se trrfaomse en IGRS, le législateur ipsmoe le trasfrent des piovsnoris et réserves détenues par l'IRS au profit d'un ou plusruies onsgariems asrruuss (société d'assurance, iitoustntn de prévoyance ou mutuelle), et ce dnas un oetjcbf de sécurisation des driots des bénéficiaires des régimes de retraite.

C'est dnas ce cxnttoee que les penaieptras scauoix se snot réunis à plreusuis osanioccs aifn de négocier les modalités d'évolution des régimes de rirtaete aeemcnlelutt en vigueur. Dnas ce cadre, pulueirss accdors ctfliecolms d'étape ont été ccluons les :

? 25 jaeinvr 2007 ;

? 22 juin 2007 ;

? 24 oocrbte 2007. Cet acocrd de révision aivat pnrpcilaiment puor objet d'externaliser, auprès d'un omnraigse assureur, l'ensemble des resuqis liés à la prévoyance visés à l'annexe II de la ceotonnivn dtie « vetre » et que la CPPCCRMA n'était pas en diort de gnaair ;

? 9 nrmbveoe 2007 ;

? 1er avril 2008 ;

? 24 jellut 2008 ;

Le présent arccod cteocllif a puor obtcjeif de flseiraomr l'ensemble des enanmgeegts pirs dnas les acrdocs d'étapes mentionnés ci-dessus, s'agissant des régimes de rriteate jusqu'à présent gérés par la CRPCCMPA, c'est-à-dire à l'exclusion des décisions psries au sjuet des gnaterais prévoyance. Ainsi, dnas le

présent arccod ciloetclf les pieeraatnrs sauocix cemonrfint et précisent les modalités de :

? la fremutree du diioptssif almucnetelet géré par la CRPCCPMA et intitulé « supplément de rrtiaete » (chapitre Ier) ;

? la fermetrue du dtsiopiisf amlneecuett géré par la CCMPCPA et intitulé « régime oilagbirote » (chapitre II). Solen la sttiaouon dnas lqeaulle se tvournent les salariés, les aincens salariés et les ayntas droit, au 31 décembre 2008, les conséquences de la freumtere du régime snot différentes. Ansii :

? les retraités et les ayatns driot du régime qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pesnion versée par la CMPPCRCA cneuitonnt de bénéficier du dsiostpfiif dnas les cdiniotons définies par le présent arccod ;

? les ancines salariés non cdears titulaires, les salariés non cdaers turitliaes dneuevs cedars (autrement dit, les « radiés ») et les atynas doirt qui n'ont pas ecnoe liquidé luer pesoinn auprès de la CCMPCPA au 31 décembre 2008 vrnoert leurs dtoris cristallisés sleon une méthode décrite dnas le présent arccod ;

? les salariés non ceadrs ttrauielis au 31 décembre 2008 vrrenot également leurs dritos cristallisés sleon une méthode décrite dnas le présent arccod ;

? les ancines salariés se tnrauot dnas une stoitauin différente de cleees mentionnées ci-dessus ne bénéficient pas du « régime oaboiirlgte » aneencemint géré par la CCRPPMA et fermé en aiopitlpan du présent accord. En revanche, puor cette catégorie notamment, les pteairearns souciax ont décidé d'instituer un régime de rariette à cttooisnias définies ;

? la taortirafomsnn de la CPRPCCMA en IRGS (chapitre IV).

Par ailleurs, les seagtniars du présent aoccrd ont souhaité iiteunstr une csomosioin cntouvlaiste de suvii des craotnts d'assurance (chapitre III).

Le cipahltre V du présent aoccrd tirtae des données financières et coclantulteres liées à l'évolution du régime et à la tniartofasomrn de la csaise et le chiptare VI rgepuroe les doisinotspts générales abecpllpias à l'accord.

Parallèlement, un aurtre arccod coetcliff osrngaie la msie en place, au bénéfice de l'ensemble du pesnneorl non cadre, d'un régime de rirteate à ctinotoiass définies à coptmer du 1er jniver 2009.

## Chapitre Ier La fermeture du régime géré par la CRPCCMPA et intitulé supplément de retraite

### Article 1 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le « supplément de rrtirteae » à pneartsotis définies a été mis en pcalle le 1er jnivear 1993 dnas un ceottnxe fneaniicr très différent de culei constaté lros des négociations ptoant sur :

? la tisonraafomtrn de la CCMPPCRA en IRGS ;

? et le tsefranrt des réserves et pirovsions de la CCPPMCRA à un ou des omnrsiages arrssueus aifn de sécuriser les dritos des bénéficiaires des régimes.

Parallèlement, les pinaerarets scuaiox ont toujours affirmé que luer priorité était la pérennité du « régime oalioitirgbe ».

Dnas ce contexte, les peirtaraens suiacoix snot cnvuenos que la freerumte du « supplément de rairttee » pietatremt de miuex préserver les dtoirs des bénéficiaires au tirtre du « régime orgaotilbie ».

### Article 2 - Fermeture du « supplément de retraite »

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le « supplément de rirtaere » est fermé, à cspotmer du 31 décembre 2008, seoln les modalités sevtnuias :

? les acienns salariés et les anayts dirot des aiecnns salariés qui perçoivent une pension, au trite du « supplément de reiatrte », à la dtae du 31 décembre 2008, cueotniornt de poecriver ctete pieosnn jusqu'au 31 décembre 2009. A coeptmr du 1er javneir 2010 le vrsemneet de la peiosnn du « supplément de rettaire » cersesa définitivement ;

? les salariés non cerads titulaires, les aninces salariés non cdaers tuetrlais et les salariés non cderas tritieluas dvnuées cerads (autrement dit, les « radiés ») qui, au 31 décembre 2008, ne perçoivent pas eorcne de pisonen au tirtre du « supplément de rtaerte », pvuneet lieidqr luer pisonen au trite de ce régime, aanvt le 31 décembre 2009, s'ils en rsenselpnt les conditions. En pratique, ttoue ddnaeme de liqaiitduon du supplément de

raetitre diot être formulée avnat le 31 décembre 2010 auprès de l'IGRS.

En tuot état de cause, à cmpteor du 1er jevniar 2010 le vmnsereet de la psienon du « supplément de rrtetiae » csseera définitivement.

A l'exception de ce qui est organisé au présent chapitre, l'ensemble des cnitindoos et modalités de liiquodiadn des pnsneios du « supplément de riaterte » snot cleels fixées au ttrte II « scoeitn supplément de rirtaete » de l'annexe II de la ctnoioevn ctoeivllce des plenosens des prtos aomntueos miaetrimis et des cherabms de cmorcee et d'industries coaisnnieenrscos dnas les potrs miearitms de cmeomrce et de pêche ;

? les salariés ou anecnis salariés se turonvat dnas une sttuaion différente de cleles mentionnées ci-dessus ne porreventc anucue psioienn au tirtre du « supplément de rtaerte ».

### Article 3 - Réversion

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

La rtene s'entend d'une rtnee réversible à 70 % dnas les ctdooinins et soeln les modalités fixées au tirtre II « seiotcn supplément de rartitee » de l'annexe II de la cnnioetvon cilicvteoe des poenelnrns des ptors anmeotuos martimies et des charems de cemcmore et d'industries cninrsecneoaioss dnas les ptors mmeatriis de cmrmece et de pêche dit cooitvenn « vrete ».

### Article 4 - Modalités de versement

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les piesonns snot versées teirlrlsemment à trmee à échoir.

### Article 5 - Transfert de risque. □ Financement

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Il est procédé à l'achat de rtnees teopmirreas immédiates, tneat cpomte de l'éventuelle réversion qui puoirrat intervenir, puor anicnes salariés et puor les ayntas droit qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une pseonin ou une peosnin de réversion.

Un fodns cliectlof est constitué puor les egtnamgenes consoprandent aux pnenis et pinnoses de réversion non enrcoe liquidées au 31 décembre 2008. Au fur et à musere des liuqnodaitis de ces pensions, postérieurement au 31 décembre 2008, les cpaauiix cnfiottusts de reents trmiaeoreps sronet prélevés sur le fdns cteicollf et le rusiqe transféré aux oeginmrns assureurs.

Les pnsines versées par l'organisme asuurser en ailtcpapoin du présent caiprhte sront financées par :

? le tsrfarent d'une partie des réserves et piisvrnoos de la CCRPPMCA auprès de l'organisme ausrsuer coihsi aifn de procéder à l'achat de reents tmarreipoes immédiates et de deotr le fdns cltecliof susmentionné à hueautr de 236 456 219 ? (cf. art. 17) ;

? une doaiottn des employeurs, au patrora de luer engagement, aifn de cbmoelr l'éventuelle différence entre le mtanont des eaenmtenggs cansroodrpnet aux psneonis non eorcne liquidées au 31 décembre 2008 et cluei des pnoivosis et réserves transférées par la CMPCRCPA dnas le fdns collectif.

Le fodns cecoitllf srea cols au 31 décembre 2010. L'éventuel excédent srea reversé sur le cnratot d'assurance du régime obligatoire.

## Chapitre II La fermeture du régime géré par la CRPCCMPA et intitulé régime obligatoire

### Article 6 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Ctmpoe tneu de la saiiottun financière de la CRPCCMPA, les prnieaaetrns souaicx snot ceonvnus de la nécessité de feermr le « régime olaiigbrote ». Puor ce faire, il a été décidé de melduor les effets de la feumrerte sleon la suoaitin dnas luqlalee se tnoeurvt les prnseneos concernées. Ainsi, les conséquences de la femrutere sonert différentes selon que :

? la CMPPCRCA verse, au 31 décembre 2008, une rnete à un aieincn salarié ou à ses atynas driot ;

? ou la CPCMCPRPA ne vsree pas, au 31 décembre 2008, une rnete à un aicenn salarié ou à ses aytnas droit.

Article 7 - Les pensions déjà liquidées au 31 décembre 2008  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Article 7.1 - Les pensions directes  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Puor les pitnitarcpas qui perçoivent une poinesn de rrtetiare de la CCCPRPMA au 31 décembre 2008, les cpauiatx cutiinfittsos des pniseons snot transférés à un oisanmrge assureur, au puls trad le 31 décembre 2008, aifn que ce dnierer s'engage à verser, de façon viagère :

? le même mnatnot que le denirer versé par la csasie de retitare anvat le tneasrfrt ;  
? et l'éventuelle réversion, seoln les modalités décrites à l'article 7.2 ci-après.

Mais, aifn de procéder à ce transfert, pueslirus mcaofiidoits du régime deviot être opérées s'agissant :

? de rsaloiavtoiern des pinneoss ;  
? des modalités de détermination des pnoensis de réversion.

Article 7.1.1  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

7.1.1. Les modalités de détermination des pnnieoss de réversion pour les aaynts droit

La rnete des ainnces salariés s'entend d'une rtene réversible à 70 %. La pinsoen de réversion est dnoc égale à 70 % du mtonat de la dernière pesnion de rrtireae supplémentaire perçue par le retraité avant son décès, solen les modalités décrites ci-après.

La pnosein de réversion est versée au puls tôt lqursoe l'(les) ayant(s) dirot ont liquidé les poseinns de réversion au trite du régime de ratreite complémentaire ARRCO.

Conformément à l'article L. 912-4 du cdoe de la sécurité sociale, le(s) conjoint(s) séparé(s) de cpros ou divorcé(s) non remarié(s), qleule que siot la csuae de séparation de crpos ou du divorce, arua (auront) driot à une firaotcn de la pension.

En cas d'attribution d'une peonsin de réversion au cjonniot sniaurvyt et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), les ditros de cauchn d'eux ne porruot être inférieurs à la prat qui lui reedivniat si celle-ci était calculée au ptarora de la durée rtevpsece de cquahe mariage.

La rente de réversion cssee d'être versée en cas de rraeaigme du cnpjoiot et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

En cas de mgiaare ou de rmagareie du retraité postérieur à la lqdtiaoiuin de sa pension, ou dnas le cas où les ironfamniots communiquées à la dtae de luqaiioditn de la pseionn de riatrtee sreineat ixeneatcs ou incomplètes au rarged de la sittiauon cunnoe à la dtae du décès, le mnaontt de la rente de bsae ou de la pisenon de réversion srea recalculé, de tllee sotre que, en tuot état de cause, les enetggeomns des omegnaisrs arursseus ne se tuvernot pas aggravés.

Article 7.2 - Les pensions de réversion  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Puor les antyas dirot qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une peonsin de réversion, les ciaauptx cfttnsitiuos de ces pniseons snot transférés à un oaimgrsne aurusesr aifn que ce direner s'engage à verser, de façon viagère, le même mntoant que le deinerr versé par la csasie de rrtelrae avant le transfert.

Ces pnoeinns de réversion snot versées et revalorisées solen les modalités prévues au cnaortt d'assurance annexé au présent accord.

Les reents snot versées tslrimeeertleimnt à trmee à échoir.

Article 7.3 - La revalorisation des pensions  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les rnetes drceeits ou de réversion snot versées et revalorisées seoln les modalités prévues au cnaortt d'assurance annexé au présent accord.

Un aocrcd prtraiaie de brchnae psreorpoa cqhaue année le navieu de la rovsatliaieorn à aqielppur aux rteens en cours, dnas la lmitie des résultats tuinehcqe et fanecniir du crontat d'assurance de

l'assureur.

Article 8 - Les pensions non encore liquidées au 31 décembre 2008  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Article 8.1 - Bénéficiaires concernés  
*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Les bénéficiaires snot :

? les salariés non ceards triutlaies au 31 décembre 2008 mias qui n'ont pas ercone liquidé de poniesn de rirtaete au tirte du « régime ootaigilrbe » à cttee dtae ;

? les anceis salariés non cderas tiautelirs qui n'ont pas eonrce liquidé luer peonsin au trite du « régime olgbiartoie » au 31 décembre 2008 et qui ont aicqus des dtrois au ttrite de ce régime ;

? les atyans dirot des acnines salariés non cderas teilirutas qui n'ont pas ecnoe liquidé luer pieonsn de réversion au trite du « régime oatgiolibre » au 31 décembre 2008 et qui ont aicqus des ditros au ttrite de ce régime.

En tuot état de cause, les salariés titularisés après le 31 décembre 2008 n'ont auucn dorit au ttrite du présent régime.

L'expression "Régime obligatoire" employée au présent atcirle s'entend régime de bsae sécurité slcaoiie + régime complémentaire ARRCO.

Article 8.2 - Détermination de la pension annuelle  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le moanntt de la psonien supplémentaire adnleltiiodne bture est déterminé au 31 décembre 2008, de la façon sintuvae : 0,24 % de la rémunération de référence (telle que définie à l'article 8.2.2) × durée des svicrees validés (telle que définie à l'article 8.2.1).

Sur la bsae de la stioatuin des bénéficiaires au 31 décembre 2008, le mtonat de la psneoin supplémentaire alindtednolie asini déterminé est majoré, puor les bénéficiaires anyat eu au minus 3 enfants, de la façon sintvuae :

? 10 % puor 3 efnants ;

? 15 % puor 4 efatnns ;

? 20 % puor 5 ennftas ;

? 25 % puor 6 ennatts ;

? 30 % puor 7 etafnns et au-delà.

Ovurent également diort à la maotjoran les eanfnts n'ayant pas de lein de foatliiin dertice aevc le salarié mias aaynt été élevés par celui-ci pndaent au moins 9 ans avant le 16e asniavirnere et anyat été à la chrage du salarié ou à celle de son conjoint.

Article 8.2.1 et 8.2.2  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

8.2.1. Détermination de la durée de siceevrs validés

La durée de sireevcs validés acquise, au puls trad le 31 décembre 2008, en qualité de salarié ttriuilae non cdare est calculée soeln les modalités fixées ci-après :

Nrmobe de juors d'affiliation à la CMPPRCCA entre la dtae de tastiulatiiron et la rpturie du crotant ou le passage au sattut de cdrae et, en tuot état de cause, au puls trad le 31 décembre 2008 divisé par 365,25.

En tuot état de cause, acnuue durée de svierce validé n'est acuqise à prtir de l'âge de 65 ans.

Puor le caull de la durée de svrecis validés snot presei en compte, au 31 décembre 2008 :

? les périodes pdnanet lequelesls a été accordée une des ganietars de rsecoruess prévues à l'article 25 de la civenotonn ctcevolloie dtie « vrtee » et aynat donné leiu au vreeensmt de cnotaisitos à la CPRCCPMA ;

? les périodes de srivece militaire, de svriece civil, de mobilisation, de captivité et de déportation aipcoemels après la tristlaotiauin du salarié non cadre et avant la rpture de son contrat.

Cas des salariés à tmeps pietral :

S'agissant des salariés exerçant ou ayant exercé luer activité à tmeps partiel, luer durée de srceveis validés est déterminée comme s'ils aevinat occupé une activité à tmeps complet, les périodes non travaillées étant psries en cmtope en totalité, conformément aux dpstinoiis de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du cdoe du travail.

## 8.2.2. Détermination de la rémunération de référence

Un coefficient hiérarchique myoen cdeospnarrt aux 10 meielruels années piesrs en cpmtoe puor la détermination de la durée de sevices validés au snes de l'article 8.2.1 est déterminé. Ce ccnffieoet hiérarchique myeon :  
? est déterminé en prannet en cmotpe les cfoitciefenes hiérarchiques des salariés non cardes titularisés, au snes du pocrotole d'accord nnaioital sur les gelirls de cslsmeaent du 28 mai 1991 ;  
? ne puet pas être inférieur à 190.

Le « siarale aennul nmarol snas moatrijaon » est défini à l'article 9 de la cvtoionnon ctoclilvee dtie « vrtee ». Il s'agit du saialre calculé puor la catégorie et le cnofcifieet de l'agent et puor l'horaire nmarol de tavrail du seivrce aueuql il aepnrtaipt (c'est-à-dire hros des hurees aoiemclpcs au-delà de la durée légale du travail).

La rémunération de référence s'entend du « sraalie anneul namorl snas mojaoritan », majoré de la sluee miotjaoran au ttire de l'ancienneté prévue à l'article 10 de la cinonteovn cvceotllie dtie « vrtee », et cnoaoersprnt au cfcofoeniit hiérarchique moyen tel que déterminé ci-dessus.

Article 8.3 - Prestations en cas de décès  
*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

### 8.3.1. Décès du bénéficiaire avnat la lotaiidqun de la pension

En cas de décès du bénéficiaire aavnt la liodiqaiutn de sa retiarte au trtie du présent règlement, les ditros snot miaenntus au pifrot des conjoints.

La ptaseotrin est aorls égale à 70 % du mnontat de la rntee déterminée soeln les modalités organisées à l'article 8.2 du présent accord.

La poesinn de réversion est versée au puls tôt losqure les atyans dorit ont liquidé les psnoies de réversion au ttire du régime de rratetie complémentaire ARRCO.

Cette pasitrottn est versée suos frmoe de rtene viagère aux cnjtonios stavvriuns tles que définis par l'article 8.3.3 du présent accrod et dnas les mêmes conditions.

Le bénéfice de ctete paioretstn est étendu aux prretineas liés par un patce cvivil de solidarité (Pacs) et aux coiunnbcs notoires, en l'absence de cnoonjit divorcé svvuarint non remarié.

Article 8.3.2 et 8.3.3  
*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

### 8.3.2. Décès du bénéficiaire postérieurement à la liitaduqion de la pension

La rntee des aecnins salariés s'entend d'une retne réversible à 70 %. La pisenon de réversion est dnoc égale à 70 % du mtonat de la dernière pnoisen de rtarite supplémentaire perçue par le retraité aavnt son décès, sloen les modalités décrites ci-après.

La poesinn de réversion est versée au puls tôt lourqse les aytnas diort ont liquidé les pnosenis de réversion au tirte du régime de rettaire complémentaire ARRCO.

Le bénéfice de ctete paotrstein est étendu aux paretiranes liés par un patce cvivil de solidarité (Pacs) et aux coucnibns notoires, en l'absence de cjoionnt divorcé svvinarvt non remarié.

### 8.3.3. Généralités sur les preiatstots versées en cas de décès

Conformément à l'article L. 912-4 du cdoe de la sécurité sociale, les cjtnoinos séparés de cpros ou divorcés non remariés, qellue que siot la cuase de séparation de coprs ou du divorce, aaurnt doit à une faoirctn de la pension.

En cas d'attribution d'une pnieson de réversion au cjoonnt snravvuit et aux cojtonins séparés de corps ou divorcés non remariés, les doirts de chaucn d'eux ne puoornt être inférieurs à la prat qui lui ravieedrnt si celle-ci était calculée au prtroaa de la durée rcipstevee de cuhqae mariage.

La rntee de réversion cssee d'être versée en cas de rriamgae du cjninoot et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

Conformément aux dpisonsiitos des acertils 8.3.1 et 8.3.2, le bénéfice d'une rente de réversion est étendu aux pnariaters liés par un patce cvivil de solidarité (Pacs) et aux ccnibunos notoires, en l'absence de cjinoont divorcé sravivunt non remarié.

Article 8.3.4 - Dépôt tardif de demande de liquidation de retraite  
*En vigueur non étendu en date du 24 mai 2018*

La rntee est quérable, par l'assuré ou le(s) réversataire(s), à la dtae de la damdnee de loiuitqiadn et au puls tôt à la dtae d'ouverture des droits, snas rpeal d'arrérages antérieurs à la dtae de ctete demande.

Pour l'assuré, la dtae d'ouverture des dotris coeprnsd à la dtae à laulelqe il a siaifstsat aux cdtioonnis d'âge prévues par le disistoipf et procédé à la litquiiodan de ses dtrois auprès du régime complémentaire ARRCO.

Pour le bénéficiaire de la réversion, la dtae d'ouverture des dortis s'entend au puls tôt à la dtae théorique à luqealle il poruiart procéder à la luqiodiain de ses dtiros à réversion auprès du régime complémentaire ARRCO.

À trite exceptionnel, une rétroactivité de 1 an est accordée à l'assuré et à l'éventuel bénéficiaire de la réversion efuntaefct une dmdeane de liaqtdiuon tdraive sur vdiltiaon de la csoimmiosn de contrôle des rentes

Article 9 - Modalités de versement et revalorisations  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les rtnees snot versées et revalorisées soeln les modalités prévues au cotanrt d'assurance annexé au présent accord. Les reents snot versées treseleemtiirnlmt à temre à échoir. Un aocrdr paiirtrae de bchraane proeoprsa cuaqhe année le naeviu de la raslvroaiotin à appequilt aux rentes en cours, dnas la liimte des résultats tcqenheuis et faninecir du ctnarot d'assurance de l'assureur.

Article 10 - Transfert de risque. □ Financement  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Il est procédé à l'achat de rtenes viagères immédiates puor les aecicns salariés (en tannet cpotme de l'éventuelle réversion qui poiurrat intervenir) et puor les ayatns driot qui perçoivent, au 31 décembre 2008, une peinosn ou une piesnon de réversion.

Pour les salariés, aneincs salariés et ayants dirot qui n'ont pas eorcne liquidé de psnieon de rarittee ou de réversion au 31 décembre 2008, il est procédé à l'achat de reetns viagères différées. Puor des rinosas pratiques, le mnoatnt cropnrnsodeat à ces renets viagères différées srea placé dnas un fodns collectif, pdeannt une durée de 1 an, le tmpes que sieont finalisés les caluls ivedinlidus railfets à la csartloiaslitn des dortis au ttire du « régime olrbtgoaie ».

Les pesnnois versées par l'organisme arsuesur en aotcippiailn du présent chairpte sreont financées par :

? le trnsarfet d'une ptriae des réserves et pirivnosos de la CMCRPCA auprès de l'organisme aerususr chsoii ;

? et une dtioaton des employeurs, aifn de cmlober la différence ernte le moantnt des enamngtges au 31 décembre 2008 et culei des poosinirvs et réserves transférées par la CRPCCMPA. Cette dotitaon srea effectuée au puls trad le 31 décembre 2009.

Les eleyopumrs snot tunes au piamenet de cette dtaootin glalobe estimée à eonrvin 171 M ? répartie ernte eux tel que précisé en annxee V.

Dans le cas où un epeolumyr ne s'acquitterait pas de la diotaton qui lui siraet demandée, sur la bsaee de répartition susmentionnée, les dotris des salariés et aiecns salariés dudit euemlpoyr soernt réduits, vroie supprimés, en dnonnat priorité aux retraités selon les règles définies dnas l'arrêté du 25 jlleiu 2008 rltaief à la liuoaqdtiin des IRS.

## Chapitre III Commission consultative de suivi

### Article 11 - Composition

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Une commission consultative de suivi des régimes de retraite supplémentaire mentionnés dans le présent accord et assurés auprès d'Arial acarusne et de Plariemcnale est constituée et composée des membres des deux collèges suivants :

? collège des adhérents : 3 représentants, élus par le collège des adhérents à l'assemblée générale de l'IGRS ;  
? collège partiel : 3 représentants, élus par le collège des participants à l'assemblée générale de l'IGRS.  
La durée du mandat des membres de la commission consultative de suivi est de 4 ans. Le mandat des membres statuts peut être renouvelé.

Les fonctions de membres de la commission consultative de suivi sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

La commission consultative de suivi élit, en alternance, et pour une durée de 1 an, un président et un vice-président, outre le président sortant. Les membres sont élus à des collèges différents. La commission consultative de suivi peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président. Les fonctions de président et de vice-président cessent, en tout état de cause, lorsque la titularité perd la qualité de membre de la commission consultative de suivi.

Le président assure le fonctionnement de la commission consultative de suivi. Il convoque, fixe l'ordre du jour et préside les réunions de la commission consultative de suivi. Il conçoit avec le vice-président les procès-verbaux des délibérations de la commission consultative de suivi.

Le vice-président seconde le président dans toutes ses fonctions. Il le remplace en cas d'empêchement.

Les fonctions de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

Les postes de membres de la commission consultative de suivi sont réservés aux salariés du groupe, celle-ci devant être ratifiée lors de l'assemblée générale la plus proche, selon les formes mentionnées dans le présent article. Le mandat du nouveau membre prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat du membre qu'il remplace.

### Article 12 - Réunions et délibérations de la commission consultative de suivi

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

La commission consultative de suivi se réunit sur convocation de son président (ou de son vice-président en cas d'empêchement) chaque fois que celui-ci le juge utile, et au moins une fois par an. Le président (ou, à défaut, le vice-président) fixe l'ordre du jour des réunions de la commission consultative.

Le président (ou, à défaut, le vice-président) est tenu de convoquer la commission consultative de suivi si une réunion est demandée par au moins la moitié des membres de la commission consultative qui fixent alors l'ordre du jour correspondant.

Les convocations sont adressées 8 jours avant la réunion, par lettre simple. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président (ou, à défaut, le vice-président) ou par les membres de la commission consultative, qui ont demandé la réunion.

La commission consultative se réunit dans les locaux de l'IGRS ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, un registre de présence signé par les membres participants à la réunion de la commission.

La commission consultative de suivi ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Dans le cas contraire, une seconde réunion sera organisée dans un délai de 15 jours, aucun quorum n'étant alors requis.

Les délibérations de la commission consultative sont prises à la majorité des membres présents et sont consignées dans un procès-verbal qui doit être approuvé à la réunion suivante et signé des président et vice-président.

### Article 13 - Attributions de la commission consultative

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

La commission consultative établit un rapport annuel à destination des partenaires sociaux.

La commission consultative a également pour mission :

? d'analyser les résultats annuels, techniques et financiers, du contrat ;

? de contrôler les modalités de réalisation des retraits ;

? de contrôler le calcul des pensions au moment de la liquidation des retraites ;

? de présenter les résultats des travaux aux partenaires sociaux ;

? de contrôler, dans le respect de l'article 2 de l'accord partiel du 4 novembre 2010, le montant des prestations prévues par les engagements comme avertissement de cotisation au contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies pour les préretraités, ainsi que la réévaluation des salaires.

## Chapitre VI La transformation de la CRPCCMPA en IGRS

### Article 14 - Principe

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

En application de l'article 116 de la loi Fillon, la CRPCCMPA sera transformée en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) après transfert de toutes ses réserves et provisions auprès de l'organisme assureur avec lequel un contrat aura été conclu.

Cette transformation sera effective une fois que les nouveaux statuts auront été :

? adoptés lors d'une assemblée générale extraordinaire conformément à l'article R. 941-6 du code de la sécurité sociale qui renvoie à l'article R. 931-3-30 du même code et à l'article 23 des statuts actuels de la CRPCCMPA ;

? et déposés, dans le mois qui suit leur adoption, auprès du ministre chargé de la sécurité sociale ainsi que de l'ACAM, conformément à l'article R. 941-4 du code de la sécurité sociale.

En application de l'article L. 941-2 du code de la sécurité sociale, la CRPCCMPA ne pourra alors plus accomplir que des opérations relatives à la gestion administrative de régimes de retraites.

La responsabilité de l'IGRS ne pourra pas être engagée au titre de la garantie des engagements résultant du règlement de retraite et du présent accord.

### Article 15 - Modifications statutaires

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les modifications statutaires nécessaires à la transformation de l'IGRS en IGRS, dont un projet est joint au présent accord, sont définitivement fixées dans les statuts de l'IGRS, tels qu'adoptés par une assemblée générale extraordinaire.

### Article 16 - Modalités de financement de l'IGRS pour son fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2013*

En application de la garantie avérée qu'elle opère paritaire, l'IGRS bénéficie d'une contribution financière annuelle versée par l'union des professions de France (UPF) pour le compte de ses membres adhérents.

Cette contribution, destinée au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des administrateurs et des membres de la commission consultative de suivi, est établie forfaitairement à 35 000 ? par an, auxquels s'ajoute le remboursement des honoraires du commissaire aux comptes.

Cette contribution ne couvre pas les frais d'organisation de la réunion annuelle de la commission consultative de suivi "Retraite" dédiée à l'examen des comptes annuels de l'assureur, qui incombe au groupe AG2R La Mondiale, conformément aux dispositions de la convention de gestion du 17 août 2011.

Le montant de la contribution de l'UPF est révisé chaque année en fonction de la variation de l'indice général des prix du secteur de l'hôtellerie, cafés et restauration (moyenne de l'année écoulée).

Le paiement de la contribution de 35 000 ? est effectué en deux versements : 50 % de ce montant au plus tard le 31 janvier de



l'exercice en cours et le solde au 31 juillet de l'exercice en cours.

Les modalités de financement de toute dépense électorale sont préalablement examinées et arrêtées par les dirigeants sociaux.

## Chapitre V Données financières et contrat d'assurance

Article 17 - Le montant des provisions et réserves  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les provisions et réserves de l'institution sont constituées en l'ensemble des actifs de l'institution. Par conséquent, le montant des provisions et réserves qui sera transféré à l'organisme assureur s'élève à 236 456 219 € compte tenu de la valeur de réalisation des participations financières et immobilières de la CCMRPPA au 30 juin 2008, évalués conformément aux dispositions des articles R. 931-10-42 et R. 931-10-42-1 du code de la sécurité sociale. Le montant à transférer se décompose comme suit :  
? provisions et réserves au 30 juin 2008 : 73 622 650 € ;  
? cotisations anticipées versées par les adhérents : 159 204 547 € ;  
? plus-values latentes sur actifs financiers au 30 juin 2008 : 3 636 022 € ;  
? cotisations à recevoir au 30 juin 2008 : 2 300 000 € ;  
? acionnités à payer au 30 juin 2008 : 3 647 000 € ;  
? coût de la gestion administrative jusqu'à la fin de l'exercice : 700 000 € ;  
? etiamtoss des participations financières du 30 juin 2008 : 2 000 000 € ;  
? coût de la gestion administrative au titre de la fourniture du régime : 40 000 € ;  
? provisions et réserves à transférer : 236 456 219 €.  
Bien évidemment, les montants susmentionnés pourront être amenés à évoluer, dans de faibles proportions, selon la date à laquelle ils sont liquidés pour être transférés. Une fois la liquidation opérée, le montant définitif des sommes transférées à l'organisme assureur sera mentionné dans une annexe au présent accord. Cette annexe sera paraphée par les parties au présent accord.

Article 18 - Le transfert des provisions et réserves et des engagements correspondants  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les parties au présent accord proposent de transférer l'ensemble des réserves et provisions mentionnées à l'article précédent du présent accord aux organismes assureurs auprès desquels des contrats sont souscrits.  
Les sommes au titre du régime obligatoire et du régime supplémentaire transférées à l'organisme assureur sont :  
? à la date du 31 décembre 2008, aux fins de rachat et de réversion déjà liquidées, pour un montant de 75 847 458 €, dont :  
? 72 630 466 € au titre du régime obligatoire ;  
? 3 216 992 € au titre du régime supplémentaire ;  
? au 31 décembre 2009 aux fins de rachat et de réversion et aux participations en cas de décès non encore liquidées au 31 décembre 2008, pour un montant de 170 080 700 €, dont :  
? 169 871 339 € au titre du régime obligatoire ;  
? 209 361 € au titre du régime supplémentaire.  
Ici encore, les montants susmentionnés pourront être amenés à évoluer, dans de faibles proportions, selon la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une fois la date déterminée, le montant définitif des sommes transférées à l'organisme assureur sera mentionné dans une annexe au présent accord. Cette annexe sera paraphée par les parties au présent accord.  
Au moment de la conclusion du contrat d'assurance, l'organisme assureur devra verser une somme équivalente au montant des cotisations des participants des pensions de retraite et de réversion déjà liquidées mais également d'une partie des pensions de retraite et de réversion en cas de décès non encore liquidées. Pour ce faire, il sera procédé :  
? au transfert des réserves et provisions de la CCMRPPA ;  
? et, par la suite, et au 31 décembre 2009, à une

liquidation des participations concernées par le régime, dans le but de combler la différence entre le montant des engagements futurs transférés à l'organisme assureur et celui des provisions et réserves transférées par la CCMRPPA au 31 décembre 2008. Ensuite, il est procédé à un achat :  
? de sommes immédiates pour les bénéficiaires définis à l'article 7 du présent accord et pour les ayants droit percevant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, une somme de réversion ;  
? de sommes différées pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 8 du présent accord et pour les participants en cas de décès non encore liquidés, l'acquisition définitive de ces sommes intervenant au plus tard le 31 décembre 2009.

Article 19 - Vente de l'immeuble  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les parties conviennent de vendre à l'assureur La Mondiale, l'immeuble détenu par la CCMRPPA. Le prix en est fixé à 1 600 000 € hors droits et hors frais d'acte.  
La vente intervient au cours du deuxième trimestre 2009 et le produit de la vente sera intégralement transféré aux organismes retenus. Ce produit sera réparti comme suit :  
a) 1 000 000 € versés à l'assureur le jour de la signature du contrat d'assurance ;  
b) 600 000 € versés à l'assureur le jour de la signature et de régulation.

Article 20 - L'organisme assureur  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

A la suite d'un appel d'offres Airail Assurance et Pilemacnalre ont été retenus. Le contrat sera proposé sous la forme d'une co-assurance Airail Assurance (85 %) et Parcmailinee (15 %). C'est donc auprès de cet organisme assureur que seront transférés les réserves et provisions de la CCMRPPA mentionnées à l'article 17 du présent accord ;  
? et versées les sommes nécessaires des opérations afin de combler la différence entre le montant des engagements futurs transférés à l'organisme assureur et celui des provisions et réserves transférées par la CCMRPPA.  
Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, réexaminer le contrat de l'organisme assureur. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives, suite à un avenant au présent accord.

## Chapitre VI Données générales

Article 21 - Date d'effet. □ Conditions suspensives  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent accord entrera en vigueur le 31 décembre 2008, sous réserve de la réalisation de la condition suspensive suivante : la publication de la décision d'approbation, par l'ACAM, des conditions apportées au règlement.  
Dans le cas où son entrée en vigueur serait décalée du fait d'un retard lié à la condition suspensive mentionnée ci-dessus, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la réalisation de la dernière de ces conditions.

Article 22 - Durée. □ Révision. □ Dénonciation  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant les procédures prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code de travail.  
Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.  
La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des praertaines suioacx se réunira alros dnas un délai de 1 mios à cotmepre de la réception de cette dmeadne aifn d'envisager l'éventuelle couolicnsn d'un anavent de révision.

L'éventuel avenent de révision se siusuebrtta de pieln diort aux dosipoisnits du présent acrocd qu'il modifiera.

Les pritaes sitiaeaegrns du présent aoccrd ont également la possibilité de le dénoncer mnanoneyt un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des pairtes saigeratnis diot être notifiée par ltrete recommandée aevc aivs de réception aux atuers sagrietanis et firae l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des prneetiars suocaix se réunit alors dnas un délai de 1 mios à cpeptom de la réception de la nofaotcitiin aifn d'envisager l'éventuelle ccuoinosln d'un arccod de sbostuuiittn à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé cotunnie dnoc à pudrroie efest jusqu'à l'entrée en veugiur du nueovl arccod qui lui est substitué ou, à défaut, pdnaent une durée de 1 an à cetpmor de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### Article 23 - Clause de substitution

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent acrocd se substitue, en totalité, à tuos les aocdrsc collectifs, référendum et décisions unilatérales aanyt le même objet.

Cet arccod se susuttbie dnoc aux dooispnitiss :

? de l'article 34, alinéa 1, de la cneotnivon cvoeicltle des pseroenlms des prots aomentous mmtariais et des cbaremhs de cmcemroe et d'industries cieiasonrnenscos dnas les prots miramiets de ccmomere et de pêche dit centoinvon « vrete » ;

? de l'annexe II de la conitoevnn clecvtloie des pesnrrleos des ptros atnooemus mriiaetms et des cbhmraes de crmecomme et d'industries cisoieaoensnrncs dnas les ports memitaris de crmcemoe et de pêche dit civootnne « verte » ;

? aux arccodcs d'étapes mentionnés en préambule, s'agissant elcnuvixmeest des dsioitonpsis reaelvtis à la ratteire jusqu'à présent de la compétence de la CRPCCMPA. Aussi, tuos les aocdrsc invntreeus en matière de prévoyance et de rtiatre complémentaire (ARRCO) duemneert aaeclbpilps et le présent arccod ne s'y sitsbutue pas.

Malgré cttee substitution, l'objet du présent aoccrd est de

## Accord du 15 janvier 2009 relatif au nouveau régime de retraite

| Signataires           |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires   | UPF.                     |
| Syndicats signataires | FTGE CDFT ;<br>FPND CGT. |

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

### Préambule

La CRPCCMPA, csisae de rtaerite des pnnlsoeers des cmabrehs de cmrcomee maiiemtrs et des ptros autonomes, est une iituositntn de retraire supplémentaire (IRS) realnevt des atcerils L. 941-1 et svauntis du cdoe de la sécurité solicae dnas luer vierosn antérieure à la réforme opérée par la loi Flilon du 21 août 2003.

Cette casise gère deux régimes de retrriae supplémentaire bénéficiant au poneseernl trliaitue non carde des ports aoumeotns mmeatriis et des chembars de cermmoce cniiaesrosienos dnas les ports mtmiiraes de commerce.

L'article 116 de la loi Follin a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des IRS teels que la CRPCCMPA. Ainsi, cttee ittuinostin doit, au puls trad à cette dtae :

? se trafsemornr en itouiitsntn de prévoyance ;

? ou fsuiennor aevc une istiintuton de prévoyance ;

? ou se trnfmreosar en iiiiottutsnn de gositen de riartete supplémentaire (IGRS). Lrosque l'IRS se tosmrnrafe en IGRS, le législateur ipomse le tafnesrrt des ponvoisris et réserves détenues par l'IRS au pirfot d'un ou puirusles oiegasmrns aeurssurs (société d'assurance, itnoitutsin de prévoyance ou mutuelle), et ce dnas un ocetbifj de sécurisation des dtrois des bénéficiaires des régimes de retraite.

C'est dnas ce cnetoxe que les praerierntas sicaoux se snot réunis à peluriuss osocaixs aifn de négocier les modalités d'évolution des régimes de rertiare alulcenetmet en vigueur. Dnas ce cadre,

mtaienir cntiraes doirts et oainltgoibs décrits dnas cttee convention, pdnneat une durée déterminée, à siaovr : cenraits dortis rlaietfs au « régime supplémentaire ». Dnas ces circonstances, aifn de fcitaleir la luctree du présent accord, les prtaeis ont souhaité y axneenr l'annexe précitée. Il est convenu, qu'à l'exception des diioinotspss aquuellues il est expressément renvoyé, les tmeres de cette anxnee ne fnot en aucune manière prtraie intégrante de l'accord.

Article 24 - Dépôt. □ Publicité. □ Transmission  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent arccod srea déposé en 2 eamleirpexs (une vrsoein sur sproupt papier signée des pearits et une vsioreen sur sporupt électronique) auprès des sivceers cterunax du mritnise chargé du travail, dnas les cindoinots prévues aux atceirls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svntaius du cdoe du travail.

En outre, un exlrmpieae srea établi puor cqahue partie.

Le présent acrocd srea notifié à l'ensemble des onsnraoiatgs saecyindls représentatives et non stirgeniaas de celui-ci.

Par ailleurs, en aoplitcipn de l'article 116-VI de la loi Fillon, un eximlrape du présent acrocd srea tianrsmis à l'ACAM.

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Annexes Les anxnees I à V au présent aoccrd ne snot pas lurtreopeis dnas la présente proiatun mias cnbalutoelss sur le stie : journal-officiel-gouv.fr, rburique : BO cenntioovs collectives, à la suite du présent texte.

? aennxe I : anxnee II à la cnvoeinton ccevltoile des peelsrnnos des ptros aeoomtnus mtaimires et des cebramhs de cmceorme et d'industries cesonsreaionncis dnas les ports mietiramms de ccmremoe et de pêche dtie cvonnetion « verte » ;  
? anenxe II : ntoe tqucniehe sur la ciirttslaoslin ;  
? axenne III : projets de ctrtnoas d'assurance ;  
? anxnee IV : stattus de l'IGRS ;  
? anxnee V : répartition des egamegttnnes et du fceninmmeat etre les employeurs.

puuresls aordccs cfclltioes d'étape ont été cluoncs les :

? 25 jnveair 2007 ;

? 22 jiun 2007 ;

? 24 oroctbe 2007 ;

? 9 nobrveme 2007 ;

? 1er arivl 2008 ;

? 24 juleilt 2008.

Par la suite, un arccod ciocltelf a été cconlu aifn de firelsmoar l'ensemble des egegnmantms pirs dnas les adcorcs d'étapes mentionnés ci-dessus, s'agissant des régimes de riatere jusqu'à présent gérés par la CRPCCMPA. Ainsi, il a été décidé de :

? freemr le dptoisif aeluceltnemt géré par la CMCPRPCA et intitulé « supplément de rteitrae » ;

? fermer le doisstipif ameuneeltlct géré par la CPMRPCCA et intitulé « régime ootiligbrae » ;

? tnamorfresr de la CPCPMCRRA en IGRS.

Ainsi

? les salariés non cdaers tlireiatu au 31 décembre 2008 pcevorenrt une pnseoin de retraire supplémentaire à psiatenrtos définies de tpye aidnldniotele et cristallisée au 31 décembre 2008 dnas les ctdinonios fixées dnas l'accord riletat à la feeutmrre du régime de raittere aencmellutet géré par la CMCPRPCA et trisaomnaftron de la CRPPCMCA en IGRS ;

? et les salariés non ceards non ttialruis au 31 décembre 2008 et les salariés embauchés après le 31 décembre 2008 ne bénéficient dnoc d'aucun régime de reiratte supplémentaire.

C'est pourquoi, les paernetrals siuacox ont décidé d'instituer, au bénéfice de l'ensemble des salariés non cadres, un régime de raeittrae à ciaiotnsos définies.

Le présent acrocd oirnsage le fennmenciotont du noauveu régime de rtiatre à ctinosiaots définies dnot bénéficient dnoc les salariés non cadres, peu imnopartt luer dtae d'embauche.

#### Article 1 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent aoccrd a puor ojbet d'organiser l'adhésion des eterierpss reenaltv du champ d'application de la ctoonienvn ctvieolcle des psnneroles des potrs anumooets maieirmts et des cmheabrs de ceocmrme et d'industries craesooieicnnnss dnas les potrs mmaiitres de ceommcre et de pêche à un même ognasrime

Article 2 - Salariés bénéficiaires  
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2014

Le présent accord concerne l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention AIRGC des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des plâtriers des pots aoutmeus mitrieux et des cbmearhs de cmmrcoe et d'industries casscoiorenienns dans les pots meiamtris de coremcme et de pêche.

L'affiliation des salariés visés à l'alinéa précédent au contrat de retraite est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 3 - Cotisations  
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

À compter du 1er avril 2022, le taux de cotisation est porté de 3,70 % à 3,80 % pour une durée de trois ans, sauf accord des parties signées avant le 31 mars 2025, date à laquelle le taux de cotisation appliquée sera à nouveau de 3,70 %.

Cette cotisation est prise en charge, sous réserve d'accords locaux plus favorables, par :

- ? les employeurs à hauteur de 57,58 % ;
- ? et les salariés bénéficiaires à hauteur de 42,42 %.

Le salaire de référence est constitué, de manière statutaire limitative, par le salaire soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4 - Prestations  
En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer une engagement pour les sociétés, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations versées par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance, et prennent la forme d'une rente viagère différée. Elles sont, notamment, financées du montant des cotisations versées pour le compte de chaque salarié et de la durée de cotisation.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des cotisations versées leur sont définitivement acquis, même s'ils ne tenaient pas leur carrière au sien de l'entreprise.

Au moment de son départ en retraite, le bénéficiaire a la faculté de choisir entre différentes options définies en annexe I. Ces options peuvent être cumulées ou prises isolément.

Article 5 - Prestations en cas de décès  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Article 5.1 - Décès du bénéficiaire avant la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

En cas de décès du bénéficiaire avant la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire, l'ayant droit, désigné ou non, prévient :

- ? par principe, un capital équivalent au montant de la provision mathématique correspondante au décès du bénéficiaire décédé, calculé selon les modalités prévues au contrat d'assurance ;
- ? et, par exception, s'il le demande, une rente viagère, calculée selon les modalités prévues au contrat d'assurance.

Article 5.2 - Décès du bénéficiaire après la liquidation de sa pension de retraite supplémentaire

Lors de la liquidation de ses droits, le salarié bénéficiaire aura, au minimum, le choix entre :

- ? une rente non réversible ;
- ? une rente réversible à 70 % au profit de son conjoint survivant.

Cette prestation est étendue aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux conjoints notoirement, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié.

En cas d'option pour une rente de réversion, le montant de la rente pécuniaire sera réduit en fonction du taux de réversibilité et de l'âge du bénéficiaire désigné.

La prestation de réversion est versée au plus tôt lorsque les antécédents ont liquidé les pensions de réversion au titre du régime de retraite complémentaire ARRCO.

Conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de séparation de corps ou du divorce, auront droit à une fraction de la pension.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant et aux conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, les droits de chacun d'eux ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée au prorata de la durée résiduelle de chaque mariage.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de décès du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

En cas de rattachement du retraité postérieur à la liquidation de sa pension, ou dans le cas où les prestations communiquées à la date de liquidation de la pension de retraite s'ajoutent ou incomplètes au regard de la situation connue à la date du décès, le montant de la rente de base ou de la pension de réversion sera recalculé de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements des entreprises ou des organismes assureurs ne soient pas aggravés.

Article 6 - Désignation de l'organisme assureur et adhésion des entreprises

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Article 6.1 - Désignation de l'organisme assureur  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Les parties au présent accord ont décidé de choisir la geosin de cotisations mentionnées à l'article 3 du présent accord à Airil assurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties sauront devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives, situé à un avenant au présent accord.

Article 6.2 - Adhésion des entreprises  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

L'adhésion des entreprises visées à l'article 1er à l'organisme assureur désigné à l'article 6.1 et l'affiliation des salariés résultent du présent accord et ont un caractère obligatoire.

A la date d'effet du présent accord, les entreprises qui ont précédemment souscrit un contrat auprès d'un organisme assureur peuvent continuer d'appliquer le régime qu'elles ont institué à la condition qu'il offre des garanties de même nature au moins équivalentes à celles décrites dans le présent accord.

Article 7 - Commission consultative de suivi  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

La commission consultative de suivi du présent accord est la même que celle instituée par l'accord de stobituisitn relatif à la fermeture du régime de retraite actenemellut géré par la CRCCPMA et à la tarification de la CCCPPMA en IGRS.

Article 8 - Durée. □ Entrée en vigueur. □ Révision. □ Dénonciation  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant les procédures prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

L'ensemble des négociations se réunira au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuelle annulation de révision se poursuivra de plein droit aux dépens du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et faire l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de suspension à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera d'être appliqué jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### Article 9 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

## Annexe

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

### ANNEXE

Contrat d'assurance de retraite à cotisations définies

Le présent contrat est un contrat d'assurance de groupe conclu sous le numéro..... entre l'UPF, dont le siège social est situé..., représentée par..., en sa qualité de..., dûment habilité aux fins des présentes, agissant pour le compte des épaves adhérant au présent contrat par avenant, ci-après dénommée « la cactantortne », et

Airal assurance, société anonyme, RCS Lille B 410 241 657, dont le siège social est situé 32, avenue Emile-Zola, 59370 Mons-en-Baroeul, représentée par....., en sa qualité de directrice de la branche du dérivé et de dérivé technique, dûment habilités aux fins des présentes, ci-après dénommée « l'assureur ».

Le présent contrat est régi par le code des assurances, branche d'activité 20, et comprend :

? les conditions générales qui précisent la nature des garanties, le fonctionnement du contrat et les obligations réciproques de la contractante et des assurés ;

? les conditions particulières qui précisent les éléments spécifiques qui ont servi de base à l'établissement du contrat et qui prévalent, lorsqu'elles y dérogent, sur les conditions générales.

Conditions générales

#### Article 1 - Objet du contrat

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent contrat est un contrat d'assurance de groupe en cas de vie à cotisations définies, dont les cotisations sont liées à la cessation de l'activité professionnelle. Il est régi par le code des assurances, branche d'activité 20, et suivants. Il a pour objet la cessation de l'activité professionnelle.

Le présent contrat est conclu sur la base d'un avenant ou d'un accord collectif.

A cet effet, l'assureur :

? ouvre pour chaque assuré un compte individuel de retraite, destiné à recevoir les cotisations périodiques prévues à l'article 1er du titre II, qui sera ouvert en outre à la date de l'ouverture de la participation ;

? gratifiant le versement de la rente ci-dessus.

#### Article 2 - Date d'effet. [ ] Durée. [ ] Renouvellement

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Le présent contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières et pour une période se terminant au 31 décembre suivant.

Il est conclu en faveur de l'assuré par tacite reconduction le 1er janvier de chaque année, sauf résiliation par l'une des parties par lettre recommandée adressée au moins 3 mois avant la date prévue pour son renouvellement.

#### Article 3 - Affiliation

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

La contractante s'engage :

? à affilier au présent contrat la totalité des membres du personnel présents et futurs appartenant à la catégorie de personnel définie aux conditions particulières. L'affiliation s'effectue au moyen d'un bulletin individuel d'affiliation rempli par l'assuré ;

? à remettre à l'ensemble des assurés une notice d'information établie par l'assureur et définissant les droits et obligations de chacune des parties ;

? à informer par écrit l'ensemble des assurés des modalités qui vont intervenir à être apportées au présent contrat, à remettre chaque année à ses salariés le relevé de compte individuel tenu par l'assureur.

#### Article 4 - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

##### 1. Définition

Le taux de cotisation précisé aux conditions particulières est uniforme pour tous les assurés appartenant à la catégorie de personnel concernée. Il s'applique aux rémunérations brutes à l'exclusion des avantages en nature et hors indemnités de départ ou liées à la retraite.

Les cotisations versées, nettes des frais de gestion dont le montant est indiqué aux conditions particulières, sont imputées au compte individuel de retraite de chacun des assurés.

##### 2. Modalités de versement et d'affectation des cotisations

Chaque trimestre, la contractante adresse à l'assureur un état nominatif des assurés précisant les cotisations individuelles calculées conformément aux conditions particulières.

Les cotisations sont payables, par l'intermédiaire de la contractante, directement à la date échu, au débiteur de l'assureur.

Tous impôts, taxes, contributions ou cotisations légales, existants, modifiés ou établis postérieurement à la date d'effet du contrat, sont à prélever sur les cotisations versées.

Les versements ne pourront être affectés sur les comptes individuels des assurés qu'à la condition que l'assureur dispose de l'ensemble des informations nécessaires à cette opération.

### 3. Giaratne du tiarf de sotire en rnete lros du vsemnret des cotisations

Chaque catoiositn versée bénéficie d'une gtnaiere du tuax de crniosoevn future, ctete grataine intégrant la tlbae de mortalité de liqaodituin et un tuax tncuihqe (ces 2 caractéristiques définissant une csslae de ctioisnats garanties), les faris de gseotin spécifiés aux ctioinndos particulières, asini que le millésime de nssaciane et le sxee de l'assuré.

A la dtae d'effet du contrat, et tnat que la talbe de mortalité en veguuir à la dtae d'effet du carnot (TGH TGF 05) n'est pas modifiée, l'assureur s'engage à ce que les ctonoiitss versées dnonent leiu à une gitaanre de tiarf vigaer basée sur un tuax thnciueqe de 2,25 %, révisable dnas les 6 mios si le tuax réglementaire, relaitf aux egegantnems supérieurs à 8 ans, dieavent inférieur ou égal à 1,75 %.

Lors de l'entrée en vieguur d'une nlluevoe table, l'assureur créera une neullvoe csslae de csotaotiins gnraateis et révisera les cinoiindos de cvooerins qui lui snoret applicables. L'assureur s'engage à ceuqimnmor à la ctnrnotactae l'intégralité du neuuavu tiarf ainsi constitué, dès son entrée en vigueur.

A la dtae d'effet du contrat, il etisxe une suele clssae de ctiiontasos garanties, dnot les caractéristiques snot données ci-dessus : le tarif crneaosdrpnot est qaunt à lui annexé au contrat.

#### Article 5 - Valorisation des comptes individuels en phase de constitution

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Les coantistis nettes se vsrnaieolt à ctpemor de la dtae à lequlale le compte bnraiaee de l'assureur a été crédité. Cpmote tneu de la gtaraine de tiarf mentionnée à l'article précédent, les smemos iveitsents par les cpomets iieuvdndils des assurés snot assimilées à des renets viagères différées. En conséquence, à la fin de cquhae exercice, les classes de csotoinaits gatiaerns snot revalorisées sviunat les modalités précisées à l'article 9 ci-après.

#### Article 6 - Cessation du paiement des cotisations Départ avant l'âge de la retraite

*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

En cas de cstaseoin du pemeanit des cotisations, le cptomte iivdnuedl de rtietrae de caqhe assuré cinunote à être géré par l'assureur sur la bsaee des dtoris aicqus à la dtae de cseisotan ou de résiliation, et valorisé cmome indiqué à l'article précédent. Les cmptos des assurés qtatunit la ctoancntare anavt l'âge de la reiratte ne snot puls alimentés par les nulloeves cnoitstiaos mias cneinuontt à se ctaaiesplir dnas les mêmes cdinootins que cuex des aures assurés. L'article L. 132-23 du cdoe des aunesracss précise que le présent cntraot ne comprpote pas de possibilité de rachat. Toutefois, en aptipcaoiln de ce même article, les assurés jnaissutft snot d'une eptariixon de dotris aux aiolcnotals chômage siute à un licenciement, snot d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saicloe puroront prvcoeer le monnat de la vulaer acsiuqe de luer cmptoe iidniudevlt de retraite. De la même manière, ce dorit est ouvert, dnas les codtnoiins prévues à l'article L. 132-23, aux midantearas sucoaix à cptomor du non-renouvellement de luer madnat ou de luer révocation. Si l'assuré bénéficie cehz son nveoul emyopeulr d'un régime de rriteae de même nature, il a, d'autre part, la possibilité de ddenamer le tsrferant de la piorsvoim mathématique crsnoedorapt à son cptomte iiedviundl vres le nuvaoue régime. En tuot état de cause, l'assuré anyat quitté la ctnraocante puet dedmnaer le trfaensrt de son ctmptoe de raetitre sur un paln d'épargne rtetraie populaire. Il est précisé que le trnaefsr du cptomte iudvieidnl met fin à la gnitarae de tiarf de stiore en rente, cmme à tuos les emengegtnas de l'assureur vis-à-vis de l'assuré. La vuaelr aqucise du cptomte ivdidinuel est égale à tuot moenmt à la vluaer du compte iudndveuil au 31 décembre précédent, majorée des ctnniaosios neetts de firas versées dipeus cette date.

Article 7 - Décès avant l'âge de la retraite  
*En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

En cas de décès aanvt l'âge de la retraite, le bénéficiaire désigné

par l'assuré reçoit le mnatnot de la prooiivsn mathématique cepsondrnraot à son cotpme individuel, calculé au juor de la cocnssnainae du décès par l'assureur.

Conformément à la réglementation, l'assuré puet désigner le bénéficiaire au mmonet de l'adhésion ou ultérieurement. Cttee désignation puet être faite par atce suos seing privé ou par atce authentique. Luosrqe cette dernière n'est puls appropriée, l'assuré puet la mfidoer à son gré. Le bénéficiaire a la possibilité de cfreinmor à tuot monemt à l'assureur qu'il atcepcce cette désignation : il la rned anisi irrévocable. Dnas ce cas, l'assuré ne puora plus, snas l'accord du bénéficiaire acceptant, depisosr de son coanrtt nnemtamot en modifiant la clsaue bénéficiaire, ou en mnetatt le ctnaort en garantie.

A défaut de désignation ou si cette désignation est caduque, ce caaptil est attribué dnas l'ordre sunavit :

? au cijoonnt non séparé judiciairement, ou au parenirtae auequl le défunt était lié par un ptcae ciivil de solidarité (Pacs) ;

? à défaut, aux etfnans de l'assuré, nés ou à naître, vitavns ou représentés, par patrs égales ;

? à défaut, aux atandcness de l'assuré par ptras égales ou aux svativurns d'entre eux ;

? à défaut, aux héritiers de l'assuré.

A la dnamdee des aaytns droit, le moantnt de la pivoosrin mathématique du cotpme idndveuil de rritaeete prruoa être transformé en rnetes viagères rivsbeloelaars sur la tête des bénéficiaires désignés.

#### Article 8 - Relevé de compte individuel en phase de constitution *En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

Une fios par an, l'assureur assdere à la cnttcrantaoe le relevé de ctpmoe iieindvul de rtearite destiné à chqae assuré, mtnianeonnt :

? la sitaution des retens aeuisqcs au 31 décembre de l'exercice précédent ;

? le mntnoat des rntees acqeisus au corus de l'exercice ;

? la rortavsaiolien des droits, aicqsue au curus de l'exercice ;

? le mnanott du taotl des rnetes aceiusqcs au 31 décembre de l'exercice.

#### Article 9 - Liquidation de la rente de retraite *En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009*

##### 1. Modalités de liquidation

La reittrae est liquidée suos frmoe de rente, sur la dmenade de l'assuré, au puls tôt à cmpteor de la dtae de liiqoiatdun de sa piesonn dnas un régime orblatiogie d'assurance vilssleeie ou à l'âge fixé en aapoicltipn de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale. La rrtateie est liquidée au puls trad dnas les 5 années qui sinveut l'âge légal de rietrtae dnas les régimes oaoleibritgs complémentaires, soit, à la dtae de surigtnae du présent contrat, 65 ans.

##### 2. Opoitn de reversion

L'assuré puet demdeanr que sa rntee snot réversible à haeuutr de 70 %, au piroft du cijoonnt sviuarvnt déclaré à l'assureur. Conformément aux dnosispotiis de l'article L. 912-4 du cdoe de la sécurité sclaioe le cas échéant, la rnete srea réversible au pofrit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'assureur.

La prat de la rntee de réversion qui luer revient, à la dtae du décès de l'assuré, est calculée au prratoe de la durée rsitvpecee de cuhqae mariage. La rntee de réversion est versée au début de cqhaue trmrsteie civil, à cmtepor du décès de l'assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

##### 3. Mtnanot de la rente

Le cptomte indiudevlt de riarttee de l'assuré est segmenté par cassels de cintisaoots gaairntes solen la tbale de mortalité et le tuax tquihcene rnteeu puor les différentes générations de versement.

Pour chncuae d'entre elles, le mtnnoat de la veular ausiqce du

compte individuel, calculé à la date de liquidation, est ventilé en nettes viagères sur la base :

- du tarif garanti par l'assureur lors du versement de la cotisation, propre à la classe de cotisations gérées concernée, de l'âge attribué par l'assuré à cette date ;

- le cas échéant, de l'option de réversion définie ci-avant.

Les rejets ainsi obtenus (en même nombre que les classes de cotisations garanties, que ce soit le compte individuel de l'assuré) sont ensuite additionnés entre eux pour former une seule rente.

#### 4. Compte de résultats du fonds des rentes

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultats du fonds de rentes selon le modèle suivant :

Compte de résultats au crédit :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent ;

- le montant des cotisations versées aux rentes différées nées en cours d'exercice et issues des nouvelles cotisations ;

- le montant des cotisations versées de rachat des rentes prélevées sur le fonds de réversion et de régulation en cours d'exercice ;

- les intérêts calculés au taux applicable propre à chaque des cas de cotisations gérées ou au taux effectif de liquidation.

Au débit :

- les arrérages de rentes versés au cours de l'exercice ;

- les provisions mathématiques des rentes différées ou en cours de service au 31 décembre de l'exercice suivant éventuelle au titre de l'exercice suivant.

Compte de résultats au crédit :

Au crédit :

- les produits financiers attribués, compte tenu des débits de valeur de chaque opération énoncée ci-dessus.

Au débit :

- les frais généraux de gestion sur encours visés aux conditions particulières ;

- les intérêts calculés au taux applicable propre à chaque des cas de cotisations gérées ou au taux effectif de liquidation.

Il est précisé que les provisions fructifiantes de ce compte de résultats, déterminées par l'assureur sur la base de 100 % du taux de rendement de l'actif en euro, ne pourront être inférieurs à ceux calculés au taux d'intérêt applicable utilisé lors de la liquidation des rentes.

Le solde cumulé des comptes de résultats financiers et financiers est intégralement affecté au fonds de réversion et de régulation, au 1er janvier de l'exercice suivant.

Si le solde est débiteur et que le fonds de réversion et de régulation ne permet pas d'absorber ce déficit, l'assureur se réserve le droit de procéder au transfert du fonds des rentes spécifique, sur le fonds général des rentes d'Assurance. Dans ce nouveau cadre, les modalités de retraitement des rentes sont alors déterminées après avis des membres du conseil d'administration non compensée.

#### 5. Service des rentes

Les rentes en cours de service sont versées sur un compte

de réversion jusqu'au jour du décès de l'assuré puis, en cas de réversion jusqu'au décès du (ou des) bénéficiaire(s) pour la part qui lui (leur) revient. Le versement effectif au bénéficiaire au cours de sa vie ou le décès est dû. L'assureur se réserve le droit de décaler à tout moment, tout paiement de la part de l'assuré de la situation de l'assuré, notamment le non-décès, et de suspendre le cas échéant le service de la rente à la date de ce document.

Dans le but de garantir une meilleure qualité de service, l'assuré doit également adresser à l'assureur de toute modification d'adresse, de coordonnées de son domicile ou de situation familiale. À défaut les communications seront adressées à la dernière adresse connue.

#### 6. Répartition des rentes

Les cotisations versées de réversion des rentes différées ou en cours de service sont prélevées sur le fonds de réversion et de régulation. Ils sont déterminés en fonction des tables de mortalité et du taux d'intérêt applicable utilisés lors de la liquidation des rentes.

Les rentes sont versées le 1er juillet de chaque année, pour la première fois à compter de l'exercice 2010, sur la base du taux décidé par les bénéficiaires ou le conjoint survivant, dans la limite du solde créditeur du fonds de réversion et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent. À cet effet, l'assureur s'engage au préalable à la communication des données de suivi, le taux applicable de réversion possible, celle-ci lui indiquant le taux de réversion applicable.

Dans tous les cas, l'engagement de l'assureur est limité au montant disponible dans le fonds de réversion et de régulation, lors de chaque réévaluation.

À la fin de chaque exercice, l'assureur établit le compte de résultats du fonds de réversion et de régulation selon le modèle suivant :

Au crédit :

- le solde du fonds de réversion et de régulation au 31 décembre de l'exercice précédent ;

- le solde créditeur du compte de résultats financiers et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;

- la part bénéficiaire calculée en fonction des dates de valeur de chaque opération, sur la base de 100 % du taux de rendement de l'actif en euro de l'assureur, dans le respect de l'article L. 331-3 du code des assurances.

Au débit :

- les cotisations versées de réversion de l'exercice ;

- les frais généraux de gestion sur encours visés au point 2 de l'article 4 des conditions particulières ;

- le solde débiteur du compte de résultats financiers et financiers du fonds des rentes de l'exercice précédent ;

En cas de résiliation du contrat, les rentes différées ou en cours de service sont à être versées et réévaluées dans les mêmes conditions, et dans la limite des provisions mathématiques constituées à la date de la résiliation.

Article 10 - Commission consultative de suivi  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Une commission consultative de suivi est créée conformément à l'accord collectif du régime à conditions définies.

Les cotisations ainsi que les membres de la commission consultative de suivi reçoivent de l'assureur avant le 30 avril un rapport de gestion administrative, technique et financière précisant notamment :

? les prestations versées aux bénéficiaires à la retraite (actifs et retraités) ;

? les cotisations versées et les prestations versées à la retraite des rentes ;

? le ctompe de résultats du contrat.

L'assureur s'engage à financer tous les infortunés et à la commission pour lui permettre d'assurer ses fonctions de suivi et de contrôle.

Article 11 - Informations. Formalités  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Après la conclusion du présent contrat, la compagnie rencontre à chaque membre de la catégorie bénéficiaire la notice définissant les garanties, les modalités de leur entrée en vigueur et les formalités à accomplir pour faire valoir leurs droits, en application de l'article L. 141-4 du code des assurances.  
L'assureur respecte l'obligation d'information annuelle des assurés.

Article 12 - Informatique et libertés  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Les informations recueillies à l'occasion de l'adhésion au contrat ne sont utilisées que pour les seules nécessités de la gestion courante ou pour satisfaire aux obligations légales ou réglementaires. L'assuré peut demander communication et rectification de toutes informations le concernant qui figurent sur tout fichier à l'usage de l'assureur, de la contractante, de leurs mandataires, des réassureurs ou des organismes professionnels concernés. Ce droit peut être exercé au siège social de l'assureur (loi n° 78-17 du 6 janvier 1978).

Article 13 - Prescription  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Tout acte se rapportant à l'exécution du présent contrat se prescrit conformément aux dispositions de l'article L. 114-1 du code des assurances.  
Cette prescription est interrompue dans les conditions prévues à l'article L. 114-2 du code des assurances, notamment par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'assuré ou ses ayants droit à l'assureur en ce qui concerne des rentes.

Article 14 - Examen des litiges  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Les éventuels litiges issus de l'application du présent contrat sont portés devant le tribunal compétent.

Article 15 - Autorité chargée du contrôle  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

L'autorité chargée du contrôle de l'assureur est l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Conditions particulières

Coarntt N° RG...

Article 1 - Date d'effet  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Le présent contrat prend effet le 1er janvier 2009.

Article 2 - Catégorie de personnel concernée  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Sont bénéficiaires des prestations du présent contrat tous les membres du personnel non cadre des entreprises adhérentes précisées en annexe.

Article 3 - Cotisations  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

Les cotisations sont fixées à 3,70 % du salaire annuel brut des assurés.

Article 4 - Frais de gestion  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

1. Les frais de gestion sur les cotisations sont fixés à 0,15 %.
2. Les frais de gestion sur les cotisations du cotome de résultats financiers et du fonds de rotation et de régulation sont fixés à 0,23 % par an (soit 0,0192 % en base mensuelle).
3. Les frais sur rente sont de 1,50 % des arrérages de rente.

Article 5 - Disposition particulière en cas de dénonciation du contrat  
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2009

En cas de dénonciation du contrat, la compagnie peut demander le rachat des provisions mathématiques constituées à la date de la résiliation sur les cotisations individuelles des assurés. Ce rachat est immédiatement effectué sur un contrat de même nature à un nouveau assuré ;  
Le rachat porte sur la somme des provisions mathématiques de rentes en cours de versement ou différées constituées au 31 décembre de la même année.

La date d'effet du rachat sera le 1er janvier suivant la date de résiliation.

Cependant, au cas où à la date d'effet du transfert, l'actif de l'assureur serait géré en moins-values latentes, la date d'effet du transfert pourrait être reportée d'un trimestre ultérieur dans la mesure où le total des trimestres reportés ne puisse excéder 4 trimestres.

Le rachat sera réalisé dans les conditions suivantes :  
? 2/3 du montant estimé de la somme à transférer sont versés au nouveau assuré avant la fin du mois de la date d'effet ;  
? le solde est versé au plus tard avant la fin du 3e mois suivant le mois de la date d'effet ; il est accompagné d'intérêts calculés, au titre de l'exercice du transfert effectif, sur la base du taux d'actualisation des rentes transférées.

Le rachat est effectué met fin à tous les engagements de l'assureur au titre du contrat pour toutes les obligations de liquidation et pour toutes les rentes en cours de versement ou différées.

Fait à Paris, le...  
Pour la contractante.....  
Pour l'assureur.....

## Article - Annexe I :Options

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015

Options

A la date de son départ en retraite, l'assuré peut retirer les options suivantes :

### 1. Option de réversion

L'assuré peut demander que sa rente soit réversible, au profit du conjoint survivant. Conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le cas échéant, la rente réversible au profit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'assureur.

La part de la rente de réversion qui leur revient, à la date du décès de l'assuré, est calculée au prorata de la durée respectivement de chaque mariage.

Le pourcentage de réversion demandé peut être fixé, au choix de l'assuré, à 50 %, 60 % ou 100 %. La rente de réversion est versée au tiers de chaque trimestre civil, à compter du décès de l'assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

Conformément aux dispositions du pacte d'accord du ...., cette option est étendue aux personnes liées par un pacte civil de solidarité (Pacs), et aux conjoints notoirement, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié.

## 2. Oitpnt ginraate décès après la lqotuiidian de la rtrtiaee

L'assuré puet denaemdr à bénéficiere d'une gatarine décès à ctmoper de la pirse d'effet de la lauiditoiqn de sa rente.

Le caitapl gnaarti est exprimé en potngcraee de la rtene viagère versée par l'assureur seoln le cihox exprimé par l'assuré : 100 %, 200 % ou 300 % de la rntee annuelle. La gantiare est accordée jusqu'au 100e anvsiernare de l'assuré. Le bénéfice de cttee ooitpn est conditionné par l'acceptation de l'assureur après emxean d'un qnortnaeusiee de santé communiqué par l'assuré lros de sa demande.

Le cpitaal gartani est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré.

A défaut de désignation ou si cttee désignation est caduque, ce capatil est attribué dnas l'ordre svanuit :

- au cjnoiot non séparé judiciairement, ou au paneatrire aeuuql le défunt était lié par un Pcas (pacte cviil de solidarité), ou au cbuinocn notorie ;

- à défaut, aux eanfnts légitimes de l'assuré, rcnoeuns ou adoptés, par ptars égales ;

- à défaut, aux aesnctnads de l'assuré par parts égales ou aux svtaieurvns d'entre eux ;

- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Au décès, il diot être riems à l'assureur :

- l'acte de décès de l'assuré ;

- la piphocote d'une pièce d'identité (carte naiatonle d'identité, parseopst ...) du ou des bénéficiaires, ou

- ttoue arute pièce que l'assureur eisrimtaet nécessaire à l'instruction du dossier.

## 3. Oitpnt grnaitae dépendance

L'assuré puet daednemr à bénéficiere d'une gatniare dépendance, à ctepomr de la psrie d'effet de la liioditquan de sa rente.

## Accord du 19 mai 2009 relatif au régime de retraite

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | L'union des prtos de France,  |
| Syndicats signataires | La fédération nntoiaiale des ports et dkocs CGT ;<br>La fédération générale des trptoansrs et de l'équipement CFDT, |

*En vigueur non étendu en date du 19 mai 2009*

Considérant l'accord de sbstttiuuion rilteaf à la feemuttre du régime de rrttraie alceelmutent géré par la CCPPRCMA et la ttaiismnroaorn de la CCPPCMRA en IGRS, cnolcu le 15 jjeanvr 2009, ntnmaomet ses aenexns III et IV ;

Considérant l'accord rlaeitf au nouveau régime de rirettae à cotoiatsins définies, colncu le 15 jivaenr 2009, et son axnnee ;

Considérant les macioiniodtfs apportées aux aenxns précitées, à la dedamne de l'Autorité de contrôle des acsseruans et des mutuelles,

il a été décidé ce qui siut :

### Article 1

## Accord du 15 avril 2011 relatif à la

## pénibilité

Le bénéfice de ctete oioptn est conditionné par l'acceptation de l'assureur après eamxen d'un qneosaruuitne de santé communiqué par l'assuré lros de sa demande. L'assuré qui bénéficie de ctete girnatae perçoit en cas d'invalidité se taidrnuast par un état de dépendance une rtene supplémentaire d'un manontt égal à la rntee de riraette en vuuiger à la dtae de rseaaccisnonne de l'état de dépendance. Les cnindtoois de msie en ?uvre et de vneeresmt de cette giatrane seonrt précisées à l'assuré, lros de la litudoiqian de retraite, au meoynd'une aexnne jntoie au ciacetfrit de liaioiduqtn de sa retraite.

Un spécimen de cette aennxe puet être adressé sur slpmie daedhme à l'assureur.

## 4. Oitpnt trimestrialités gareitnas

L'assuré puet daeemndr de bénéficiere d'une grantaie de vsremneet d'un nmobre déterminé de trimestrialités à cpemotr de la psire d'effet de la ltdqioiauin de sa rente.

En cas de décès de l'assuré aavnt l'expiration de la durée de vmenerset ci-dessus, le bénéficiaire désigné cunotnie de pieorvcer le matnont de la rntee viagère dnas les mêmes condioitns que cleles prévues aux atceilrs 1.3 et 1.4 du présent trite jusqu'à l'expiration de la période.

Cette oioptn ne puet se cleumur aevc les oniotps dépendance ou décès ci-dessus exposées.

## 5. Otpoin rntee majorée

L'assuré puet dnameedr que sa rente, réversible ou non, bénéficie d'une mjatoorian de 20 % pdeannt les 10 premières années de service. Le mnntaot de la retne sviree srea déterminé par l'assureur au mmoent de la lioiuiatqdn et de la ddemane de l'assuré en ftoicnon du barème en viuegur à la dtae de liquidation. Ce barème est déterminé sur la bsae de la talbe de mortalité ainsi que du tuax tehuniquce muaximm autorisé, en viuegr à cette date, et des fiars de svreice de rntee limités à 2 % de chquae arréage.

Il est précisé que l'exercice de cette dernière oioptn iertindt le chiox des opnotis décès et dépendance présentées ci-avant.

*En vigueur non étendu en date du 19 mai 2009*

Les stuatts de l'IGRS des prlsnnoees des cerbamhs de ccmoreme mimraetis et des prtos autonomes, tles qu'adoptés par l'assemblée générale de la CRCMCPMA le 17 avrill 2009, annunlet et rlcneapmt les stutats datés du 15 jaenvr 2009, fnomrat anxene IV à l'accord de suitisbutotn rrlaief à la feerurtme du régime de riattree aclemtneeut géré par la CPCCRPMMA et la trmnaorisotfan de la CCPCRMPMA en IGRS.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 19 mai 2009*

Le prjoet de craotnt de rtaeitre cevlitloce à pntersatios définies, daté du 30 avrill 2009, vreisn n° 8, alnune et rclmpeae la vrseoin n° 6, froanmt anxnee III à l'accord de sbtsiutoutin rlieatf à la fermterue du régime de raerttie aceluementmt géré par la CCPPRCMA et la tatimornrsoafn de la CRCCPPMA en IGRS.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 19 mai 2009*

Le pjreot de ctrnaot de riaertte clioveclte à cosnioattis définies, daté du 16 avrill 2009, vresion n° 7, anulne et rmcelpae la voiresn n° 6, fomanrt anxnee à l'accord rieltaf au nouveau régime de rrttraie à cnsioaottis définies, clconu le 15 jnvaier 2009.



| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.   |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>CFE-CGC ;<br>FGTE CDFDT ptors et dckos ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>CNTPA. |

Article 1er - Critères et facteurs de pénibilité  
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Les ptaiers sgreiatinas considèrent que les métiers piaurertos retenst pénibles, même si l'outil de trvaail piartruoe a connu des progrès tqenilgoucehos iptmtranos au cruos des dernières décennies avec, notamment, la ftore dtmnoiuin de mtnoutnaenis mnaleleus lorudes et malgré les aocntis mesis en ?uvre par les eypmoleurs en ccoanitroten aevc les salariés dnas les iasctnnes ptaarreis de prévention (CHS, CHPS et CHSCT), dnas le resept des nmoers de sécurité et de l'évolution ctsnatnoe de la réglementation.

Ce cosantt s'appuie sur l'identification de hiut critères pncruapiix répartis en tiors faillmes de critères ocitfebjs de pénibilité.

### 1. Flliemas de critères Conditions et rmhteys de tiaarvl spécifiques

#### Horaires contraignants

Les prots snot des lieux oretuvs la plurapt du tpmes 24 hereus sur 24 et 7 jorus sur 7 (y cmopris les juros fériés) tuot au lnog de l'année. L'affectation au juor le juor sur des plaegs hiorears vlbriaas reieuqrt une grndae disponibilité de la prat des salariés, d'autant que les hriaores iinlmenitaet prévus peenvut être pforais décalés (déshiffrage, srctit rpesect des « wnowdis »?). Par ailleurs, la prlpuat des potrs pieqnautr le tiraval de niut et le tavrail posté.

Enfin, d'une manière générale, le srcvive aux nevaris exgie une flexibilité iatportnme qui s'est tiadurte nmtoamt par la msie en pcale d'accords d'aménagement du tpeps de tviaral aevc une fotre amplitude, par la pqrtaue cnratuoe des hurees supplémentaires pmnaretet d'assurer la fiitooinn de niveras asni que par des prtaiques dérogoatoires sur le tpmes de rpoes etrne deux périodes de tivaral (9 hruées au leiu de 11 heures) et par l'incidence sur le rpoes hebdomadaire.

Les trauavx liés à l'exploitation pritaorue fnot l'objet d'une dérogation penteramne au reops dominical.

#### Productivité

La qualité de scievre ssppuoe une rchecrhee contsnate d'efficacité et d'amélioration de la performance. La rcereche du rneemend est une donnée iauonlnctobrne du trviaal d'exploitation, de mcnatnaiee et de mnuottanin portuaire.

L'adaptation cattnnsae des salariés aux évolutions thuinqlgoeoes des outlielgas à mtrete en ?uvre picitapre assui à l'amélioration de l'efficacité et de la performance.

Le cxtotene de mosiaaoitldnn des échanges et du cmmceore mitairme nécessite également de pivooour farie faee à tuot monmet à une lqoiistgue de tcafis à fulx tendus.

#### Polyvalence et mobilité au quotidien

D'un juor à l'autre, les aneatofitcfs pvueent avoir leiu sur des qais ou seits différents, sur des tcairfs ou crtnheias différents et également sur des métiers (ou fonctions) différents.

#### Environnement agressif

Il est différent solen les tpeys de trafics, de nvaries ou d'environnements industrialo-portuaires. On puet y ajtoeur également les reisuqs seaniritas à brod de cteniaris nevrias « snsruadbtad » ou suos pvliolan de complaisance. D'une manière générale on puet anisi resencer :

## Produits manipulés et atmosphère respirée

L'environnement asirsegf vriae en fotinocn de la csptmiooion des pidotrus manipulés ou de l'atmosphère aatnmbie dnas lqellae le tavrail s'effectue.

La muatpiilnoan et l'exposition aux piroudts dargneux ou chuieqmis (hydrocarbures, solvants?) cotpmore des rqueisus devirs puor la santé stluiesepchs d'être gveras cmome dnas le cas de l'amiante, même si des précautions appropriées ont déjà été miess en ?uvre.

De même, puor le tiavarl des pulvéruents ou des poitrus générant des poussières abarivres (bois, engrais, amiletns du bétail, sucre, phosphates, charbon, minerais, cmniet et ses dérivés?) anisi que le tiaarvl en atmosphère confinée à proximité d'émanations de gaz d'échappement, teoxqius et devirs (travail en enronpett des nraveys rouliers, fumigations?).

#### Nuisances senroos (bruit)

Elles snot liées le puls snovuet aux egnins de manionutetn eux-mêmes ou aux oeuiltagls devirs au cruos de luer msie en ?uvre. Elels penuvet être aggravées en tavaril en mielu fermé (à brod des navires, en atelier?).

#### Contraintes de température et cdonnitios météorologiques

Il s'agit non snemeulet des ctroneatins cuiuqlatems aevc le tviaral suos intempéries, mias également du taairvl au friod ou à la calehur extrême.

#### Contraintes physiques

##### Gestes et postures

Traditionnellement, il y a les miaunioplatns de crheags lerdous de teutos setors : sacherie, élingues, chaînes de saisissage, brears et rrioids de saissagie de coneneutrs en pontée, bios puor fardage, oulgtleais et pièces mécaniques?

Les psitinoos irnfalbootcens ou fniagaefts : en pimerer lieu, les variiontbs seibus dnas la codinute des ennigs et otlligeas ; les gsetes répétitifs ; les ceaninrotts de huetuar ocsaninnaoct le vgierte (gigantisme des navires, pdoornfeur des cales, heuatur des pontées et des outillages) ; l'accès poairfs dfllicie à ctniaras peosts de tavaril (pontées, cales, fmeros de radoub?).

Certaines opérations spécifiques eienxgt le prot d'équipements de pootirtecn iddiuevlns lrduos sur des durées lueongs et répétitives (plus de 2 heures).

#### Situations particulières d'attention

Elles snot pnlnmiepancret liées aux ofitbjces de résultat à onibter dnas un délai compté (escales courtes, fointiin de navires, gsteoin d'un fulx cemxpole d'informations, dépannage des engins, réactivité dnas les décisions, disponibilité), mias également à la dangerosité du mileiu ou du tairval à etfuecefr et à l'obligation d'une vicialnge constante.

### 2. Ancoits de prévention

Face aux stuanitois de pénibilité qui ont été recensées, des mesuers de prévention ou de fatioromn ont été meiss en palce dnas les entreprises, nmmntaoet à ptarir des tavrux menés dnas les inntsacs preatiars comme les CHS, CHCST et les CPHS.

#### Organisation du trviaal et formation

La création de pestos « légers » et le rumoenlet des peosts de traivl anisi que la msie en pcale de « relèves » piipnteract à la réduction de la pénibilité. Par ailleurs, crntaeies fomres de palvneoclye pmetternet de paessr dnas un epmloi minos pénible en réduisant le tepms d'affectation aux pesots les puls pénibles et en spumanprit le caractère répétitif de cieernats tâches.

Le développement de la formation, ntagemont à la sécurité, est de narute à ltmeiir les risques, dnoc le stress, en renforçant la pnsasioeootifrlnan et la maîtrise des différentes situations. En patnmetert d'accéder à d'autres pesots ou fonctions, elle ptpiaicre assui à la réduction de la pénibilité.

## Environnement agressif

C'est le daonmie dnas leueql il est plsibose d'intervenir le puls sieciigmvtinafent sur les cndniooits de taavrl et de réduire la pénibilité grâce au bon ugsae des équipements de pioetcortn idnveliduis adaptés (EPI). Chaleur, froid, bruit, poussières, gaz pevnuet ainsi être atténués dnas lures effets, snas puor aatunt disparaître complètement.

Le fcateur « durée d'exposition » rstee une valaribe prépondérante puor ce critère.

### Contraintes physiques

La plrainpce aotcin préventive psase par la ftomiaorn ad hoc aux gestes et psourtes puor réduire les etrfos physiques. A ntoer assui la rehhrcee de siolotnus puls adaptées en matière d'ergonomie et de copntcoien des matériels (conception des sièges, notamment) ; de même la soiltiisnesbian à la sécurité et à l'environnement.

D'autres mesures vsinat à réduire la pénibilité de ces métiers dnreovt être psiers par la suite.

### 3. Eeffts de la pénibilité

Les pteiers sieanrigtas s'accordent à reconnaître que la pénibilité à des eeffts idinuts sur la maladie, les acetndcis du taiarvl ou l'espérance de vie.

A cet égard, un cretain nomrbe d'études ou de cunorntiitbos à caractère scientifique, médical, scoail et penoienorssfl ou pnoarnevnt des innscaets paritaires de prévention appuyées par les cuniscolnos des serveics de médecine du tvaairl cnenmfoirt le phénomène.

Ainsi, même si au fil du temps la pénibilité a évolué et proafis changé de nature, malgré les eforfts faits dnas les pssoofniers petruriaos et les mesures prises, nmeatomnt par l'intermédiaire des CHS, des CCSHT et des CHPS en matière de prévention (EPI, pseots de tavrrial miuex aménagés ?), de fmotiaron (notamment gestes et postures) et en dépit de la mécanisation et de l'automatisation cnrsasoite des opérations portuaires, les métiers poiaetrus denrmeet confrontés à une prat de pénibilité quasir irréductible, sur lllequae il rstee très diffilcie d'agir et de toeruvr des solotnus adaptées.

#### Article 2 - Dispositif de portage

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

Les piaetrs saigtianers ceionenvnt que le mécanisme de psrie en ctpome de la pénibilité décrit au présent acorcd est conçu cmoe un dtsiiposif cetninenvnool de « cseostian anticipée d'activité » précédant la retraite, générant puor les bénéficiaires une rurtupe du corntat de taavril aevc l'employeur au memnot de l'entrée dnas le diiostpif de CAA.

L'anticipation est de 2 ans par raorppt à l'âge légal de départ à la retraite, suos réserve que le salarié ait aorls acqius à ctete dtae les drotis ptrmnteat de liuediqr une rtateire à tuax plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapoprt à la fin de la période nécessaire puor acquérir ces ditros à tuax plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acuiqs ses dtoirs à tuax pieln et qui déciderait néanmoms de lieuidqr sa pseonin de vlesiese puorra dnaemder à bénéficier du présent diiotspsf par ainiitcapton par rarppot à la dtae de liatudioqin de laitde penison de vieillesse.

#### Article 3 - Conditions d'ouverture des droits. – Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

##### 1. Mécanisme général

Le mécanisme général d'ouverture des drtois rosepe sur un disoitspif ctcloiléf dnas ses principes, mias idinvudeil dnas sa msie en ?uvre.

Le diiostpsf est ciorsuntt sur la bsae de critères liés à la durée de la carrière et aux sujétions des rtmyhes et des pestos de triaavrl

tuot au lnog du prrcuoas psfneieornsl individuel.

L'approche est la même puor tuos les bénéficiaires, dès lros que les critères identifiés s'appliquent bein à l'intéressé.

##### 2. Chmap d'application. ? Bénéficiaires

Le présent aoccrd est placé dnas le cmahp d'application décrit à l'article 1er de la cotvinoen clltevoice unifiée ptors et manutention.

Toutefois, les bénéficiaires snot les salariés icsinrts à l'effectif d'une etrpsirene ou d'un établissement rlaeenvt du champ d'application du présent aroccd asniie que les oiverurs derokcs intermittents, présents à la dtae de sitngaure et les salariés futrus qui eenrext les métiers ou focinnos spécifiquement peiuaotrrs eicxtipenmelt visés ci-dessous :

? les différents métiers de drkcoes décrits par luer carectif de qiatluiaioifcn psroennfosil (le CQP) correspondant, ainsi que les grueitrs et prruquoites ;

? les métiers d'exploitation et de macetnnaie portuaire.

La lsite des métiers concernés est joitne en axenne du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la cssimoimon patriirae de citcolniiaon et d'interprétation de la cvtnoenoin cvcoltilee natonalie potrs et maieintnuon srea chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de 2 mios suavnit la stnguirae de l'accord snerot précisées ses cootninids d'application (grille de métiers et dtae d'application) puor les ptors de pêche, à l'exception des esiretenrps ou établissements exerçant luer activité dnas ce secteur, qui eomipenlt des dcroeks psfrsnneeoolis et qui snot organisées suos fmroe d'entreprises dédiées à la motaniunetn puor leslquees le présent aorccd s'applique dcetnrieemt dnas les cnotindois visées à l'article 9.

Par ailleurs, dnas un délai mauimxm de 6 mios après la msie en pcale de la réforme de la gcvarueonne dnas les prots d'outre-mer, seornt précisées les modalités et les cnotindois d'application puor une ptriae des prtos situés dnas les départements d'outre-mer.

##### 3. Aatoluriitcn aevc le dpsioitif de préretraite anamite (ACAATA)

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

Ces duex années pronrout se culeumr aevc l'anticipation dnnot le salarié pruroa bénéficier au ttrie du dpositsif ACAATA.

Toutefois, le dipsiistof de cseitaosn anticipée d'activité des tauvrrelairs de l'amiante (ACAATA) aaynt été mninetau en l'état par la loi n° 2010-1330 du 9 nberomve 2010 pontrat réforme des retraites, cette liimte d'anticipation gaoble est portée à un polanf de 5 ans en inclnuat la période d'anticipation due au ttrie de la préretraite antiame puor les salariés éligibles à ce dispositif.

Ainsi, un salarié aaynt auqics des dotirs au tirtre de l'ACAATA d'une durée inférieure à 5 ans par rpaprot à l'âge légal du départ à la rtaerite et qui par aliurels puioart prétendre à une cioaestn anticipée d'activité au tirtre du présent diosipstif srea autorisé à firae précéder son entrée dnas le dstsioipif « aamnite » du nomrbe d'années d'anticipation acuiqs dnas le dtsipioisf pénibilité, dnas la lmtiie gaoble de 5 ans d'anticipation mmaxuim au titre des duex dispositifs.

Dans ce cas, ces années d'anticipation aeccsiqus au titre de la pénibilité cueistntont puor le bénéficiaire du dpstoisif un reilas entre la fin de son cnraott de tiraavrl en tnat que salarié et son entrée dnas le dsipstioif de préretraite amiante.

##### 4. Cdtionios d'ouverture des dtiros à la caeoisstn anticipée d'activité

L'ensemble du dtsiiospif de cesoitasn anticipée d'activité décrit au présent arccod repose sur les codonniits cuiatelvms senvaitus puor pvioour en bénéficier :

? répondre aux coinidtons visées au phrragapae 2 de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire ecexerr ou aiovrv exercé un métier ou une fociotn identifiée cmoe pénible au rgeard des critères visés à l'article 1er du présent arccod ;

? faire état d'une ancienneté minimale requise de 15 années consécutives ou discontinuées exercées dans un métier pénible.

#### Article 4 - Dispositif commun de branche. – Gestion du dispositif En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au palan national au sien 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 prioritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offres sont confiées à un tiers assésant comme conseil des partenaires sociaux, auquel il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire est dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collectif est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente la totalité des sommes comprises au nombre d'années d'anticipation découlant des trois 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 mensualité des 2 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 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

##### 1. Principes généraux

Le financement du dispositif est assuré par une contribution des entreprises et des salariés de la branche énoncée dans le chapitre du présent accord. Cette contribution financière est estimée en moyenne à 4,8 % de la masse salariale brute des salariés bénéficiaires de régime. Elle se répartit à hauteur de 4,7 % à la charge des entreprises et de 0,2 % à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

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

À compter du 1er janvier 2023, le taux de contribution salariale globale est porté de 0,40 % à 0,60 %.

Il sera esquis augmenté de 0,1 % le 1er janvier des années suivantes jusqu'en 2027, pour atteindre le taux global de 1,0 % à compter du 1er janvier 2027.

L'évolution du taux de contribution globale à la charge des salariés éligibles au dispositif de retraite pénibilité est résumée dans le tableau ci-dessous :

| À compter du :   | Part salariale |
|------------------|----------------|
| 1er janvier 2023 | 0,60 %         |
| 1er janvier 2024 | 0,70 %         |
| 1er janvier 2025 | 0,80 %         |
| 1er janvier 2026 | 0,90 %         |
| 1er janvier 2027 | 1 %            |

Compte tenu de la solidarité que les partenaires ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche en vue de passer en compte la pénibilité de certains métiers, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les

entreprises et les salariés énoncés dans le champ du présent accord.

##### 2. Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée sur la part salariale déductible sur le brut de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion/ exploitation portuaire, les cotisations des salariés et salariés sont versées directement au fonds collectif du dispositif commun de branche visé à l'article 4.

Pour ce qui est de la contribution portuaire, les cotisations des cotisants sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des caisses de cotisations des congés payés qui en assurent le recouvrement plus le versement au fonds collectif du dispositif commun de branche.

##### 3. Cas particuliers des salariés détachés

Une contribution complémentaire au paiement des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de destination sera versée par les GPM au fonds de cotisations de branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM/ UPF puis en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

#### Article 6 - Modalités d'indemnisation. – Revenu de remplacement En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Les salariés bénéficiant du dispositif de cessation anticipée d'activité 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 titulaire et soumis à cet effet une demande formulée auprès de son employeur, ou de la caisse de congés payés du port concerné, qui procède alors, dans le délai de 2 mois, aux vérifications nécessaires au vu des éléments qu'il détient et, le cas échéant, sur la base des pièces justificatives complémentaires fournies par le salarié.

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

Les salariés entrent dans le dispositif au premier jour du mois suivant la date théorique d'éligibilité au régime ; le paiement se poursuit jusqu'au moment où ils passent à la 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 12 derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation (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 à 50 % dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale. La rente mensuelle touchée par le bénéficiaire correspond à la somme de la déduction des cotisations et cotisations de sécurité sociale qui sont dues à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (salaire de base minimum hiérarchique-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 de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une prise en compte 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 atteinte de caucil ainsi que des taux de cotisation et des cotisations qui doivent être versées par le fonds, les pirates s'agissant du présent accord conventionnel 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

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014*

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

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

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative négocie de la CNCU dispose 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 à l'article 4 prend en compte de sa mission tous les ans dans les négociations sociales. Il fait état, notamment, des inconvénients économiques au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, attire les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose aux partenaires sociaux des mesures à y remédier ;

? de procéder au plus tard tous les 5 ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 3 du présent accord, afin de permettre en permanence 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 participent bien aux salariés visés à l'article 3 du présent accord et que les contributions des cotisants en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au dispositif commun de branche. A cet égard, tout litige sur le non-versement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au palan local sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

Article 8 - Durée. – Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

### 1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires se réuniront au moins tous les 5 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 conventionnelles de se réunir en vue de cette révision, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives ou seules 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 de 1 mois.

### 3. Dénonciation

Bien qu'il fasse partie intégrante de la convention collective nationale unifiée pour et manutention, les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la particularité du dispositif mis en place, le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Il pourra ainsi être dénoncé indépendamment de cette convention collective dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée, à toute époque, avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les partenaires puissent convenir dès la dénonciation, un nouveau projet d'accord devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois avec l'obligation de consulter dans un délai de 12 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 pour et manutention.

Article 9 - Caractère impératif

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accord revêt un caractère impératif et exhaustif.

Les mesures d'application de l'accord peuvent faire l'objet d'une négociation locale s'agissant de celles relatives au bénéfice des prestations sociales 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 cotisations sociales.

En l'absence d'accord local ou de plan portuaire, la rupture du contrat de travail pour bénéficiaire du dispositif de préretraite pénibilité orue d'initiative par l'employeur d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, calculée sur la base de l'ancienneté ainsi que au moment de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité versée au titre du dispositif de préretraite anticipée en cas d'éligibilité aux deux dispositifs, prévue par l'article 3.3 de l'accord du 15 avril 2011.

Compte tenu de la solidarité instituée au niveau de la branche dans le cadre de la pénibilité, toutes les mesures d'application 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

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

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

Article 11 - Entrée en vigueur. – Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

L'ensemble des parties signataires rassemblement d'un commun accord que les différentes dispositions découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à durer en vigueur simultanément dans le délai de 2 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 l'entrée en vigueur de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 4.

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

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la

sntruiage du présent accord, un mécanisme pnrmtaett d'assurer les départs innervnetat dnas la période tnsirartoie de 2 à 6 mois.

Le présent acrocd srea déposé et frea l'objet d'une ddmneaé d'extension dnas les cidoitnons fixées par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

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

Dans ce contexte, un peiemrr tirvaal d'analyse et d'échange dnas le cdare praiitare de la cietonvonn ctieclcloe de la mtiutnnaeon pruiatote a été effectué à partir de l'année 2005, en vue d'élaborer un diopistif cioeotnvnneil de casostein anticipée d'activité.

Ce peiremrvavrail a pmreis d'élaborer une série de critères obfetcjjs prmtenet d'évaluer ce caractère pénible.

Sur la bsae de ces travaux, les ptraes sraaengitis de l'accord-cadre du 30 octobore 2008, l'union ntnoaliae des iutrsnedis de la mteatnonuin (UNIM) et l'union des prots de Fnrae (UPF), d'une part, asini que les oaiinrstgaons siydelcnas stagniaires de l'accord-cadre susvisé, d'autre part, ont convenu, dnas le cxentote de la loi du 4 jeuillit 2008 ptraont réforme portuaire, d'approfondir ces anlyseas et de les élargir, dnas un pieremr temps, au pnsoeernl des gnards prots maritimes.

Cet accord-cadre a été rndeu otboilgraie par décret du 28 nreobvme 2008.

Toutefois, ces tvaux complémentaires s'inscrivant dnas le cdare du pojret de cntoenvin cvcliletie nlaniatie unifiée ptors et manutention, luer obejt ptore sur un cmhap d'application puls lrae incalunt les GPM, les prtos décentralisés et les prtos de pêche puor leselqs dnas un délai de 2 mios svaniut la suangrite de l'accord sroent précisées ses ctioionnis d'application (grille de métiers et dtae d'application, à l'exception des eeternirpss ou établissements exerçant luer activité dnas ce secteur, qui emepnilot des derkcos prsnnsolioeefs et qui snot organisées suos frome d'entreprises dédiées à la mnttniaoen puor leeluselqs le présent aocrcd s'applique directement).

Par ailleurs, dnas un délai mmixuam de 6 mios après la msie en palce de la réforme de la gnevncrauoé dnas les potrs d'outre-mer, sroent précisées les modalités et les codtnniois d'application puor une ptraie des ports situés dnas les départements d'outre-mer (accord d'étape du 30 jiuin 2009 rltiaef au camhp d'application et aux bénéficiaires).

Des mursees d'adaptation en matière d'organisation du tvaairl ont été meis en pcale dnas le cdare des CSHCT dnas les entreprises, ou des CHPS au neaviu des pceas portuaires, puor remédier à la pénibilité ou en liiemtr les efefts à cahuqe fios que clea est

## Accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.  |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ports et dckos ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>CNTPA. |

Article 1er - Champ d'application. – Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011*

Le présent aocrcd est placé dnas le cmahp d'application décrit à

possible.

Au-delà de ces mreuess concrètes déjà effectives, les pertias srinaeaigts du présent acorcd se snot fixé puor oijebctcf de pevrair à la définition de critères de pénibilité précis et spécifiques aux métiers poiaurerts ansii que des modalités de pisre en cotmpe de ces critères aifn de bâtir, dnas le rpceest des équilibres économiques, un disstopiif cnnentioenovl de casteison anticipée d'activité (ci-après désigné « dispitiof de CAA ») par roappt à l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge à cmreptor deuuql il est pliobsse d'ouvrir les dtiros à la psnieon de retraite.

L'objet du présent acrocd prote sur la msie en plcae concrète de ce dispositif. Il fiat patire intégrante de la ceonvointn colvtleice nnaitolae unifiée ports et manutention, dnnot il cuonttsie un alcrite et une aexnne thniqueuce particulière.

Les ptiaers rennoscsiat par arleluis que ce dtpissoiif de CAA s'inscrit dnas le cetoxtne de la réforme prtaiuore visée par la loi du 4 jiluelt 2008 et cnsitotue également un myeon de cmeneopsr la perte d'espérance de vie qui atecffe les tarevlrluais portuaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011*

### Annexe

Liste des métiers éligibles au dpistioiif citoenvnenonl de prise en cmotpe de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires

#### Dockers

Conducteurs d'engins pueiartors :  
? pieturoqs et gures ;  
? passerelles.

Opérateurs portireuas :  
? opérateurs pétrole ;  
? acoerrucs orveieurs non pnoltvlyaes ;  
? cehfs de dokcs réparation nvaale ;  
? opérateurs grae maritime.

Maintenance paroiture (dépanneurs) :  
? dépanneurs oltliauge ;  
? dépanneurs ptnos et écluses.

Maintenance 2e neviau liée aux seecivrs aux nearvis et aux oluits de brod à qaii :  
? mnictnanaeae ouliaglte et réparation nvalae ;  
? agtens de maîtrise minacntneae ;  
? mnanetiace pétrole ;  
? angets de maîtrise de qaii ;  
? oueivrs et maîtrises seevcirs aux navires.

#### Haleurs, lamaneurs

Pontiers, éclusiers :  
? opérateurs écluses et ponts postés ;  
? petorins régulateurs.

L'article 1er de la ctvniioonen cicoltelvé unifiée ptors et manutention.

Toutefois, les bénéficiaires snot les salariés irnitscs à l'effectif d'une eisnterrpe ou d'un établissement revnealt du camhp d'application du présent acorcd aisini que les oeriuvs dckroes intermittents, présents à la dtae de signature, et les salariés furtus qui eerxect les métiers ou ftnicnoos spécifiquement pauotreris emectlxinepit visés ci-dessous :  
? les différents métiers de decorks décrits par luer citeicfart de qtlaoacaiiufn piofssoneenrl (le CQP) correspondant, ainsi que les gurtiers et preuiutrqos ;  
? les métiers d'exploitation et de mnannetciae portuaire.

La lsite des métiers concernés est jnoite en aexnne du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la cisismomon prrtiiae d'interprétation et des leigts de la cvntneioion clciveotle nantoilae ptors et mittanoeuun srea chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de 2 mios sunviat la sangirtue de l'accord soernt

précisées ses conditions d'application (grille de métiers et dates d'application) pour les ports de pêche, à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des travailleurs permanents 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 6 mois après la mise en place de la réforme de la gestion 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 *En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011*

Les parties saignantes 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 dispositifs visés et mixiellement aux termes de l'accord conclu le 15 avril 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 *En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011*

L'ensemble du dispositif décrit au présent accord repose sur les conditions suivantes pour pouvoir en bénéficier :  
? répondre aux conditions visées à l'article 1er du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier spécifique paritaire ou une fonction identifiée dans la liste détaillée des métiers jointe en annexe ;  
? faire état d'une ancienneté requise égale ou supérieure à 18 années exercées dans l'un des métiers énumérés dans le périmètre défini ci-dessus de façon continue ou discontinue.

## Article 4 - Anticipation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

A partir de 18 ans d'ancienneté minimale exercés dans un métier entrant dans le périmètre décrit à l'article 1er 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 substitué d'être avancé aux termes du dispositif de l'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.

Les parties conviennent de porter de 12 à 24 mois la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 avril 2011, selon les modalités et conditions déterminées ci-après :

? à compter du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 23 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui exercent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de

ouverture à cette date ;

? du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 22 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui exercent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de

ouverture à cette date.  
? à compter du 1er janvier 2025, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 21 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui exercent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de

ouverture à cette date.  
Par ailleurs, en application des dispositions de l'article 3-3 de l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cumul des dispositifs de préretraite pénibilité ?/ ? amiante, la limite d'anticipation globale reste fixée à un plafond de cinq années, il n'entre pas en compte la période d'anticipation au titre du régime de préretraite spéciale pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

## Article 5 - Modalités de financement *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Afin d'assurer la viabilité économique du dispositif décrit au présent accord, les parties 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 sien 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 préalable à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des entreprises spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre sont confiées à [?] assurant comme c'est le cas des prestations sociales, auxquelles il rattachera de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds cocontractuel est tenu d'avoir versé au fonds chargé de verser la rente la totalité des sommes prélevées 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 cotisations qui leur sont dues et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire).

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

### 2. Contribution conjointe

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 salariés concernés scabusement de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur de 2,3 % à la charge des entreprises et de 0,2 % à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les dérivés évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de dotations que dans la limite des cotisations qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contre-signé par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

À compter du 1er janvier 2023, le taux de cotisation s'alimentera de 0,40 % à 0,60 %.

Il sera augmenté de 0,1 % le 1er janvier des années suivantes jusqu'en 2027, pour atteindre le taux global de 1,0 % à compter du 1er janvier 2027.

L'évolution du taux de cotisation global à la charge des salariés éligibles au dispositif de préretraite pénibilité est résumée dans le tableau ci-dessous :

| À compter du :   | Part salariale |
|------------------|----------------|
| 1er janvier 2023 | 0,60 %         |
| 1er janvier 2024 | 0,70 %         |
| 1er janvier 2025 | 0,80 %         |
| 1er janvier 2026 | 0,90 %         |
| 1er janvier 2027 | 1 %            |

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

### 3. Modalités de la collecte

La cotisation au dispositif est prélevée pour la part salariale sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion/ exploitation portuaire, les cotisations seront émises et les salariés non versés déduiront au fonds de cotisation du dispositif commun de branche visé au paragraphe 1 du présent article.

Pour ce qui est de la cotisation portuaire, les cotisations seront collectées au niveau de la caisse paritaire de l'intermédiaire des caisses de compensation des congés payés qui en assurera le recouvrement plus le remboursement au fonds de cotisation de branche.

### 4. Cas particuliers des salariés détachés

Une cotisation complémentaire au dispositif des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de maintien de service versée par les GPM au fonds de cotisation du dispositif commun de branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM/ UPF puis en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

### 5. Cas particuliers des protocoles concédés

Les parties s'engagent à examiner l'impact de l'application du présent dispositif pour les protocoles concédés et les entreprises qui y sont implantées.

### Article 6 - Modalités d'indemnisation et revenu de remplacement En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

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 lieu et place de l'allocation versée au titre de l'accord du 15 avril 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 12 derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation sera (rente mensuelle brute

) est égal à 65 % de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 50 % dans la fourchette 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 cotisations de sécurité sociale qui rattachent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des salaires (salaire de base hiérarchique 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 cotisation ainsi que des taux de cotisation et des cotisations qui doivent être versées par le fonds, les parties s'engagent au présent accord à respecter de s'en référer 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 En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

Durant la quatrième année suivant la mise en place du dispositif décrit au présent accord, les parties s'engagent à se réunir pour évaluer un premier bilan de ses effets et évaluer la forme que pourra prendre son évolution.

### Article 8 - Commission paritaire de pilotage et de suivi En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

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

Cette commission se compose de dix représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative salariée de l'accord, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement entre les deux mandats d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative salariée de la CNCU dispose d'un siège.

Elle est chargée :  
? de veiller à 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 n'ed cmtpe de sa mission tous les ans d'analyser les paramètres sociaux. Il fait état, notamment, des incidences financières 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 aux parties prenantes à y remédier ;  
? de procéder tous les 5 ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 1er 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 bénéficient bien aux salariés visés à l'article 1er du présent accord et que les contributeurs correspondants en vue du paiement de lues pensions ont bien été versés au dispositif commun de branche. A cet égard, tout litige sur le remboursement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au sein de la commission sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

### Article 9 - Développement portuaire En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

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

Article 10 - Fiabilité. – Attractivité  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

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

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

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

L'avenir des ports français, leur rayonnement à travers le monde et la confiance à restituer sont l'affaire de tous.

La vocation industrielle-portuaire et maritime du pays, renouvelée et réaffirmée par la puissance publique, doit redonner une réalité. Pour ce faire, les ports français ont des atouts considérables. Le premier d'entre eux est sans doute celui, hommes et femmes, qui y travaillent.

En conséquence, à l'image de l'expérience vécue depuis 1992 dans la métropole portuaire, les négociations conclues et de qualité dans le respect mutuel, une amélioration durable du climat social dans les ports français, grâce de fiabilité et de reconquête commerciale des trafics.

Article 11 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

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 inséparable appelé à être en vigueur simultanément dans le délai de 2 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 prorogation automatique le cas échéant 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 port (ou bassin) jusqu'à ce que soit mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 des salariés visés aux articles 8, 10 et 11 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire.

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

## Avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité spécifique

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

Les parties conviennent que le fait d'exercer un métier identifié dans la liste des métiers parqués 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 cadre de la convention collective unifiée ports et 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 cadre de la réforme portuaire visée par la loi du 4 juillet 2008 et complète de façon significative les dispositions salariales qui en découlent.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2011

### Annexe Liste des métiers éligibles au dispositif

#### Dockers

Conducteurs d'engins portuaires :  
? pétroliers et greus ;  
? passerelles.

Opérateurs portuaires :  
? opérateurs pétrole ;  
? auxiliaires divers non payonniers ;  
? chefs de docks réparation navires ;  
? opérateurs grue maritime.

Maintenance portuaire (dépanneurs) :  
? dépanneurs outillage ;  
? dépanneurs ponts et écluses.

Maintenance 2e niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai :  
? manutentionnaires quai et réparation navires ;  
? atchefs de maîtrise manutention ;  
? manutentionnaires pétrole ;  
? atchefs de maîtrise de quai ;  
? ouvriers et maîtrises services aux navires.

#### Haleurs, lamaneurs

Pontiers, éclusiers :  
? opérateurs écluses et ponts postés ;  
? pontiers régulateurs.

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.   |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>FGTE CDFT ports et docks ;<br>CFE-CGC ;<br>CFTC. |

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011



La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, conformément aux critères à satisfaire, figurant en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission mixte de concertation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la convention collective unifiée sera chargée de régler la difficulté.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011*

Le présent avenant, établi en application du préambule de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui empiètent des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent de la compétence de l'accord du 15 avril 2011.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011*

Annexe

Liste des métiers pénibles du secteur de la pêche

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des pénalités de tâches exercées, les métiers concernés comme pénibles sont déterminés dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

## Avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.   |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>FGTE CDFT ports et docks ;<br>CFE-CGC ;<br>CFTC. |

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011*

La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, conformément aux critères à satisfaire, figure en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission mixte de concertation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la convention collective unifiée sera chargée de régler la difficulté.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011*

Le présent avenant, établi en application de l'article 1er de l'accord du 16 avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui empiètent des dockers professionnels et sont organisées sous

? le métier relève de l'exploitation ;

? le métier s'exerce avec la cotation d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de manutention des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit (3), à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1er de l'accord relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité du 15 avril 2011, annexé à la convention collective unifiée :

1. Exploitation :

? chef d'assèchement navire (exclusivement si la présence existe des flottants de manutention et/ou de cotation d'engins d'assèchement) ;

? \*agent manutentionnaire d'assèchement navire ;

? conducteur d'engins d'assèchement.

2. Exploitation quai et halle à marée :

? \*agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage) ;

? \*agents d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants) ;

? \*manutentionnaires et caissiers (débarque, tri, livraison et rangement de caisses, allotissement) ;

? opérateur de benne en halle à marée ;

? agent de maîtrise.

3. Manutention :

? ouvrir de manutention et maîtrise.

N.B. ? Les entreprises ou établissements organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, appliquent de plein droit la pénibilité annexée à la convention collective unifiée (accord du 15 avril 2011, annexe III).

formée d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent de la compétence de l'accord du 16 avril 2011.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2011*

Annexe

Liste des métiers pénibles du secteur de la pêche

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des pénalités de tâches exercées, les métiers concernés comme pénibles sont déterminés dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

? le métier relève de l'exploitation ;

? le métier s'exerce avec la cotation d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de manutention des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit (2), à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1er de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité, annexé à la convention collective unifiée :

1. Exploitation navire :

? chef d'assèchement navire (exclusivement si la présence existe des flottants de manutention et/ou de cotation d'engins

d'assèchement) ;  
? (\*) agnet mnenitotiurnanae d'assèchement niavre ;  
? cceuotdnur d'engins d'assèchement.  
2. Eloipiaoxtt n qau et hllae à marée :

? (\*) aengt d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des pdriouts présentés à la vetne et pointage) ;  
? (\*) anget d'exploitation et d'entretien (centre de lvaage des contenants) ;  
? (\*) mirnneaunnoatetis et csreaitis (débarque, tri, lviosrian et rgmasaase de caisses, allotissement) ;

## Accord du 14 novembre 2011 relatif aux diverses dispositions applicables aux officiers

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.  |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>FGTE CDFT ;<br>CFTC ;<br>CFE-CGC. |

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

Vu l'accord nnaïotal dit « Ptlcrooee 75 », praotnt dpisïostnois alaebcpipls aux ltuneteanis et sous-lieutenants de prot en svreice détaché dnas les ptros miatirems atunomoes à la stue des réunions des 4 jiuun 1975, 2 jiuuellt 1975, 16 sbemerpte 1975 et 15 ootrcbe 1975, modifié le 9 jaenvir 1978 ;  
Vu la covtonienn ccloviltee nnataolie unifiée potrs et mtiatenuonn entrée en viuuger le 3 mai 2011, et nonmaemtt son aciltre 2, pinot 4 ;  
Après aïovr endentu les sidtcynas noiautanx des ofciifers de prot et oifricfes de prot adjtonis ;  
Considérant que la sttioiaun spécifique des oerifcfs de prot et oericffs de prot adjoints, fnnieraconoits d'Etat en poïostin de détachement dnas les gadrns ptors mtireimas et prot aumontoe miartme nécessite l'adoption de dtsoïoisps complémentaires ou dérogoatoires à la cotnoeivnn clloceitve noaniatle unifiée ports et manutention,  
les patiers stigenarais snot cevoennus d'adopter les dinstpoisïos stnauiavs :

### Article - Généralités

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

#### 1. Objet

Les présentes dsouïipnsïts snot acpllbepais ueeuunniqmt aux oieficfrs de prot et ofceirfis de prot adjoints, fnorinoicaents bénéficiant du suattt de la foncoïtn publique, en ptisoïon de détachement dnas les gdrans ptors mitremias ou prot atonomue maritime, snas préjudice sur l'application de lures suttats pcleriatuirs et des tteexs réglementaires de la foncoïtn publique.

### Article - Conditions de travail

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

#### 2. Oïrtnaïsaogn et horaires

Le paln d'organisation du taivarl naroml est établi par le durcieetr du gnard prot matimrie ou du prot aumotome maritime.  
Les hareoris iduvndielis et l'organisation du svrciee snot établis par le commndaant de prot après cltusoïaïontn des représentants du personnel.

? opérateur de vente en hllae à marée ;  
? agent de maîtrise.  
3. Meicnntantae :

? oeuïvrr de mtanniencae et maîtrise.  
NB. ? Les esipreenrts ou établissemnt organisés suos fmroe d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant luer activité dnas le secteur de la pêche, aiupelrqnopt dmtreenciet le dsouïptisïf coeotivnnennl de pïrse en coïptme de la pénibilité annexé à la cveïotnïnn ciloeïvtce noaatilne unifiée (accord du 15 avril 2011, anxnee III).

Le tuor de siverce nmotiniïaf est établi au mminuim 1 mïos à l'avance. Les mïoaonfidictis éventuelles snot portées à la cniasocnnsae des intéressés dnas un délai raisonnable.  
Le tairavl puet être organisé par qaurt ou siverce cotnïnu iucnïlat le tariavl de nuit, du dahcnmïe ou des jruos fériés ou, sleon les postes, en journée normale.

#### 3. Durée du travail

La durée mynnoee du taraïvl est clele en viuëgur au sien du garnd prot miïaimtre ou du prot aontoume maritime.  
La durée aunllnee du taivarl des oerçffïis de prot et ocïrefïfs de prot atndjoïis tneït cmtope des spécificités du taarvl posté.  
Les OP et OPA en stouïaïnt de taravil posté bénéficiant d'une durée de taïravl réduite, conformément aux dsouïïostïns du droit du travail.

Le tiaravl posté est organisé sur la bsae de cycels de travail, le cas échéant sur l'année, seoln un diïisitospf arrêté par aroccd laocï négocié aevc les oarïnoanigtss syndicales.  
Afin de pretermte la continuité du service, la durée du tviraal pourra, pnaaedt citrenaes périodes, être supérieure à la durée mynnoee du travail, dnas la lmitie mmuxaim journalière de 12 heures, les dépassements étant compensés pnaudet les aeurts périodes alleunens et la durée meyonne étant observée sur l'année.  
Toutefois, cette liaïïotmtïn à 12 hreëus ne s'applique pas dnas les cas exceptionnels, neonmatmt puor les inïteentortvns en cas de sinistre, de potloluïn ou puor la sgvadaeure de la vie humaine.

#### 4. Tivraal du dncmïaïe et des jorus fériés

Le taviral de juor du dhïnmcae ne diot pas être imposé puls d'un dhïacnme sur qutare en mnyonee sur l'année.  
Le tinertaemt des jours fériés travaïllés fiat l'objet d'accords locaux.

#### 5. Journée de solidarité

Les dtosïsoïpis de l'article 7, ponit 9, de la cnevïonotn cvlceïtloe ntaïlaïoe unifiée snot albeclppais aux orficeïfis de ptors et ocïrefïfs de ptros adjoints.

#### 6. Attsneïres et permanences

Un svicere d'astreïnte ou de pcmrneeïnae puet être organisé en fnïooctn des nécessïtës du svrïcee netanommït dnas les deïoïanms de la sûreté et de la sécurité.  
Ses modalïtës snot fixées par arcoïcd colcnu aevc les otnaasrgïïons sayndlicës représentatives. A défaut d'accord, le sïervee d'astreïnte est fixé par l'employeur après ctunïstaooln des iïïnnïtutotss représentatives du personnel. L'accord diot gnaitarr en pacrïliuter les règles reeliavts au rpeos hebdomadaïre.

#### 7. Locaux de service

Les locaux, mis à la dspïtoïïïsn des orïïiefcfs de prot ou des orïceïffs de prot anïjïtdos puor l'exécution de luer sïrïevce doneïvt être en bon état d'habitabilité, cöbaemeennvlt climatisés, isolés et chauffés.  
L'entretien de ces lcouax diot être assuré par du psneeronl

qualifié.  
Des dispositions matérielles doivent être prises pour les quarts de nuit et les temps de repos.

Des dispositions équivalentes peuvent être adoptées pour les officiers de port, sauf si leur régime de travail est assimilé à celui d'un fonctionnaire, à l'instar des cadres.

## Article - Rémunération et avantages divers

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

### 8. Césure et rémunération

Sauf accord local, le salaire et la rémunération des officiers de port et officiers de port adjoints relèvent des barèmes de la fonction publique (traitement, indemnités de résidence et supplément familial de traitement).

### 9. Prime de poste, primes spéciales et gratifications

Il est attribué aux officiers de port et officiers de port adjoints une prime liée au poste ou à la fonction, et tenant compte des responsabilités exercées au sein des GPM ou du port autonome maritime. Elle est négociée localement en tenant compte des sujétions générales, telles que travail en heures de nuit, travail du dimanche ou des jours fériés, et/ou particulières afférentes aux différents postes et fonctions existants, ainsi que celles visées à l'article 2.

La prime de poste est une prime sur salaire accordée au navire de l'UPF.

Des primes spéciales et des gratifications peuvent être attribuées. Elles sont négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.

### 10. Majoration au titre de l'ancienneté

À la prime de poste s'ajoute une majoration au titre de l'ancienneté. Cette majoration est calculée en ajoutant à la somme des éléments de rémunération énumérés ci-dessous :

? majoration au grade, de la classe et de l'échelon ;  
? indemnité de résidence ;  
? prime de poste ;  
? autres éléments fixes de rémunération.  
Les taux sont :

? du début de la 6<sup>e</sup> année à la fin de la 9<sup>e</sup> année : 5 % ;  
? du début de la 10<sup>e</sup> année à la fin de la 13<sup>e</sup> année : 10 % ;  
? du début de la 14<sup>e</sup> année à la fin de la 16<sup>e</sup> année : 12 % ;  
? du début de la 17<sup>e</sup> année à la fin de la 18<sup>e</sup> année : 15 % ;  
? du début de la 19<sup>e</sup> année à la fin de la 20<sup>e</sup> année : 17 % ;  
? du début de la 21<sup>e</sup> année à la fin de la 22<sup>e</sup> année : 19 % ;  
? à partir du début de la 23<sup>e</sup> année : 20 %.

Pour l'application de ces taux, l'ancienneté est calculée en prenant en considération la durée des services depuis la nomination (période sursis comprise) dans les corps d'officiers de port ou d'officiers de port adjoints, décomptée :

? en temps réel pour le service effectué dans l'établissement ;  
? à concurrence de 50 % du temps réel pour les services effectués dans les autres ports ;  
? la durée de service dans des fonctions d'officier de port ou d'officier de port adjoint en corant à durée déterminée est décomptée à concurrence de 25 %.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les établissements qui se réfèrent aux barèmes de la fonction publique pour la rémunération des OP et OPA.

### 11. Primes supplémentaires

Des primes supplémentaires peuvent être demandées à un officier de port adjoint et sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions arrêtées au sein de chaque établissement,

### 12. Remplacement temporaire

Lorsqu'un officier de port ou un officier de port adjoint assure un remplacement temporaire d'une journée complète ininterrompue dans un poste pour lequel la prime correspondante est supérieure à celle de son poste habituel, il perçoit, en lieu et place de sa prime, la prime afférente au poste pour la durée de ce remplacement.

### 13. Uniformes et équipements particuliers

Il est attribué chaque année une tenue d'uniforme conforme à celle prévue par l'administration de tutelle. Localement, cette tenue peut être remplacée par une indemnité d'une valeur identique.

Lorsque l'exécution du service comporte des sujétions, vient s'ajouter à cette indemnité celle de certains vêtements ou équipements particuliers adaptés à ces servitudes, en plus des équipements de protection individuelle (EPI).

### 14. Tournées et missions

Les frais de tournées et de missions sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans le grade de port autonome et le port autonome maritime de détachement.

## Article - Congés

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

### 15. Congés annuels et spéciaux

Les dispositions applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints en matière de congés annuels et spéciaux sont équivalentes à celles en vigueur dans le grade de port autonome ou le port autonome maritime de détachement, y compris pour les fonctionnaires d'ancienneté.

## Article - Maladie et avantages sociaux

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

### 16. Maladie

Le régime applicable aux officiers de port et officiers de port adjoints est celui de la fonction publique.

Le régime d'indemnisation tient compte des primes de postes. En cas de maladie de longue durée ou de congé de longue maladie, l'intéressé est rattaché à la disposition du ministère, sauf si les régimes de prévoyance applicables dans l'établissement de détachement sont plus favorables à l'agent.

### 17. Avantages sociaux

Les avantages sociaux et primes accessoires sont attribués aux officiers de port et officiers de port adjoints des catégories de fonctionnaires de l'établissement, sauf pour les mesures prises en faveur des fonctionnaires.

### 18. Frais de déménagement

Les frais de déménagement occasionnés par la moittuan d'un oecifir de prot ou d'un oeficir de prot ajodint d'un prot vres un grand prot mritiame ou un prot amoutnoe mmartiie snot pirs en cgarhe par le grand prot mmriatie ou le prot aoutmnoe mamitrie d'accueil dnas les coitodnnis fixées par les texets abipapclels dnas la fioonctn publique.

## Article - Dispositions diverses

*En vigueur non étendu en date du 3 mai 2011*

### 19. Aeavgtinas acquis

La msie en vugieur des présentes disonioitps ne puet en aucun cas entraîner, puor les oeffirics de prot et orcfieifs de prot ajntidos axuuqels elle s'applique, une dtiuiomnn de la rémunération iilndudilee glabloe ni une agutmaention des cnnreoiatts iitudlnilves de service.

Ces dotiopiissns s'appliquent aux antegs aulneectelmt détachés, suaf dsipoitiosns puls fvrobaeas en vuueigr résultant d'un acorc collectif.

### 20. Représentativité syiclndae et driot de grève

Des représentants des psneleorns oercciifs de prot et ofricfies de prot adjiotns pnvueet être élus au sien des isantencs représentatives du psneeorl des établissements dnas llesques ils snot détachés.

Ces dsoosintiips du cdoe du taravil rialeverts aux rtoenials ccotlleivs de tvraial snot aalcpilbes aux ofeicifrs de prot et oeficifrs de prot adjoints.

## Avenant du 9 février 2012 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance

| Signataires           |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires   | UPF.                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

### 1. Composition

La cimssooimn cuvtnsoialte de siuvi du régime de prévoyance est constituée des mbeerms des duex collèges svuanits :

? un collège salariés crpmeaonnt trios représentants tilutaires et trois représentants suppléants, élus par le collège des ciasttnos au régime de prévoyance au sicurnt de litse majoritaire, cuaqhe oaritrnagsion sildacyne représentative sgntriaiae du polorcote d'accord du 24 obrotce 2007 povaunt présenter une litse ;

? un collège euoprmlyes composé du même nmobre total de représentants.

La cmsosmiion cvaonutstlie de siuvi élit, en alternance, et puor une durée de 1 an, un président et un vice-président, ooiiinrmgteleabt ciohsis prmair les mmreeps apetanpnrat à des collèges différents.

La durée du mdnaat des mbeerms de la cioomissmn cosanliutte de svuii est de 4 ans. Le madant des mmerbes sotartns puet être renouvelé.

Les ftcioonns de mbeerms de la csoiismmon culnaotivse de svuii snot gratuites. Toutefois, des indemnités puor fairs de déplacement pneuevt être allouées.

## Accord du 9 février 2012 relatif à la

Le droit de grève des ofircfies de prot et des oecffiirs de prot aajitnds en détachement est rnoceu par le grand prot mtiriamie et prot atnooume mimaitre en aiiplpotcan des dotposiisins du cdoe du traival et des règles spécifiques à la fnoocitn publique.

### 21. Ernetteis professionnels

Les donectmus de référence snot cuex de l'administration de tutelle, complétés le cas échéant par les dunetcoms en vguiuer dnas l'établissement portuaire.

Les eteierntns snot réalisés par le supérieur hiérarchique N + 1 de l'agent évalué.

Sauf diontsispos llcaeos spécifiques, le supérieur hiérarchique est ortbingealoemt ocefifir de prot et firtninnaooc d'Etat suaf puor le cnoamamndt de prot et ses adjoints.

### 22. Durée. ? Culase de révision et validité de l'accord

Le présent arccod naoiatnl pernd effet à cmtoper de l'entrée en vugieur de la covineotnn cvleiltcoe nlaiatone unifiée ports et manutention. Il anlune et rlaepmce tuot dneumot antérieur de portée générale, notamment, le ptlcroooc de 1975, modifié en nembvore 1977 et en jeainvr 1978.

Les établissements parterious denispot d'un délai de 12 mios à centopr de cttee entrée en veguuir puor réviser, ateapdr ou cnroulce les adcrocs lcaoux prévus dnas le présent protocole.

L'accord noaatnil est colncu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé à la demdnae de l'une ou l'autre des petairs signataires. Une ppoisiroton motivée de miatoicodfin diot être jintoe à l'appui de cette demande.

Enfin, les dpniisstoois du présent protclooe pnrourot être dénoncées par l'une ou l'autre patire srntaaiige dnas les cnidotnois prévues par la loi.

### 2. Rôle

La cossmomiin catvniuotlse de svuii a compétence puor eneixmar tutoes qtosiunes rviaeltes au fectenmonoint du régime de prévoyance, et puls précisément :

? apltpoaiicn du régime de prévoyance ;

? eemxan des lgtieis éventuels résultant de ctete application, ccilniiaootn ;

? emeaxn des cteomps annlues ;

? examen des poporniosits d'ajustements et d'améliorations du régime : garanties, fonctionnement.

La coismsiomn de svuii rnedra cmotpe de ses traouvax à la commsiosin priaraita prévoyance de la coiennvton collective, qui srauttea en deiren rosret sur l'approbation des comptes et les asjtenutms éventuels du régime.

### 3. Réunions

La csmisimoon ctauosltvnie de suivi se réunit au mions une fios par an. Elle puet être réunie en cas de boeisin à la dmanede de l'un ou l'autre des collèges. Les ctinovocaions snot adressées au mions 15 jorus à l'avance et snot accompagnées des dtceumnos de geotisin liés à l'ordre du jour.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

Le présent aeanvnt est établi en aptcoilpian de l'article 8 du pctoroloe d'accord de révision des dtiniposisos de prévoyance du 24 orcobte 2007, puor préciser les modalités de svuii du cnotrat de prévoyance gtainsranast le régime de prévoyance des pnleonress des établissements prueiarots par l'UPF et ses adhérents auprès de l'URRPIMMEC.

## rente de retraite supplémentaire

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UPF.                                   |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

Considérant l'accord de rirattee à ptnieatsros définies et son anenxe III raetilve au coatrnt d'assurance et l'accord riatelf au naeuvou régime de reirttae à ctostoiains définies et le ctroant de rairttee à coinsttiaos définies qui lui est annexé,

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

Sur aivs de la csoimoimsn colastntiue de sviui retraite, les rntees de rteartie supplémentaire snot revalorisées cmome siut à cptomer du 1er jilleut 2011 :

Contrat de rietatre à ptstorienas définies :

? rntees viagères différées : 1,64 % ;

? rntees viagères immédiates : 1,64 %.

Contrat de rtiarte à coisonttias définies :

? rntees viagères différées : 1,25 % ;

? rentes viagères immédiates : 1,25 %.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

Les modalités de réévaluation du siaarle de référence dnas les cas des bénéficiaires des dssipiitofs de ceaisotn anticipée d'activité au titre de la pénibilité en atpplcioian des aordccs des 15 et 16 avirl 2011 snot précisées par aevannt n° 2 au corant d'assurance rtaitere à cotatniisos définies (cf. axnene I).

## Accord du 25 avril 2012 relatif au régime de retraite

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UPF.                                   |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Conclu en atpolciiapn de la contienovn clitcvolee nloaitane unifiée « Potrs et mnttuaneoin » et de son axenne III ;

Considérant l'accord paraitrie du 15 jvneiar 2009 ? aroccd de stouitsutbin rtalief à la fermerute du régime de raietrte alcnetlueemt géré par la CCMCPPRA et ttraosmfinaorn de la CPMRPCCA en IRGS ? et l'accord paairrite du 15 jvnaer 2009 ? acrcod rleitaf au noeuvou régime de rirtatee à cntsiotioas définies ? et les cnottras de rarteite supplémentaire qui luer snot attachés,

Article 1er - Impact de la réforme des retraites sur les rentes du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Sur aivs de la csmioomisn ctvsotalinue de sviui retraite, la csimsoiomn ptrariiae décide que la somme de 1 078 564 ?, résultant des cluacls effectués par l'assureur reeamnetvilt à l'impact de la réforme des ratreties sur les retnes du corant de rraetie supplémentaires à psetitanors définies, diot être portée au crédit du fnods de rasioiolvtaren et de régulation au ttrie de l'exercice 2011.

(Cf. anenavt n° 2 au ctrnaot RK 151.099.034.)

Article 2 - Rentes viagères différées du contrat de retraite supplémentaires à prestations définies transférées erronnées à l'assureur, dites « rentes x 100 »

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2012*

Annexe I

Avenant n° 2 au cnratot n° RG 151 136 573 scisuort par l'Union des ports de France

Par le présent avenant, il est précisé que compte tneu du pctorlooe d'accord du 15 jneavir 2009, de l'article 2 du plocoorte d'accord du 4 nmrvobee 2010, de l'avenant n° 1 au ctrnaot RG n° 151 136 573 du 2 mras 2011 et de l'article 2 du pootrolce d'accord du 25 ocrtboe 2011, les coioniontds particulières du cnratot rappelé en objet snot modifiées cmome siut :

« Alcrtie 3

Cotisations

Les cattoniosis snot fixées à 3,70 % du saarlie auennl burt des assurés.

Dans le cas des bénéficiaires de préretraite et de ciatoessn anticipée d'activité, le tuax de citsaoiotn s'applique au srilaee de référence pirs en cmptoe puor le caclul de l'allocation des bénéficiaires de ces dispositifs.

Il est précisé par la contnactare que le sliiare de référence est réévalué solen les mêmes règles que les srilaees d'activité.

Cette mruese pnred eefft au 1er jvnaier 2009.

Dans le cas des bénéficiaires des ditsfiposis de ctsasoiem anticipée d'activité au ttrre de la pénibilité, en atiiioappcn des accdors des 15 et 16 avirl 2011 annexés à la cenvoitonn citlcloovee ntaioalne unifiée, le srilaee de référence est réévalué selon les mêmes règles que le srilaee de bsae muniimm hiérarchique.

Cette meurse pernd eefft au 1er jullet 2011.

Il n'est pas artunmeet dérogé aux clesuas et cidonnoits du ctroant aqueul le présent anvanet est annexé. »

Sur aivs de la comimosisn cvsoltatunie de sviui retraite, la coissmoimn piriatrae décide que la régulation au trite de ces retens viagères différées ne diot pas être portée au débit du fnods de rtiavseiaoolrn et de régulation en globalité sur l'exercice 2011, mias au fur et à msuree de luer taairosonfmrtm en rentes viagères immédiates.

Article 3 - Contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies Modalités de revalorisation

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

En raison d'une catniontre technique, l'assureur n'est pas en mseure de rlvseiearor les rntees du ctanort de rretatie à cosntoiats définies au 1er jullet de l'année tel que prévu au contrat.

Le catnort est dnoc modifié en conséquence.

(Cf. annaevt n° 3 au carntot RG 151.136.573.)

Article 4 - Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Sur aivs de la cimoosimsn cnoilsatutve de sviui retraite, les rntees de ritarete supplémentaire snot revalorisées cmome siut :

Contrat de rietatre à ptisraenots définies :

? reetns viagères différées : 1,95 % à coemtptr du 1er jeilult 2012

;

? rntees viagères immédiates : 1,95 % à cmtpoer du 1er julleit 2012 ;

Contrat de rietatre à ciatntiosos définies :

? rntees viagères différées : 1,17 % à coemtptr du 1er janveir 2012

;

? rntees viagères immédiates : 1,17 % à ctpeomr du 1er jeainvr 2012.

Article 5 - Modification de l'accord paritaire du 15 janvier 2009  
Accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite  
actuellement géré par la CRPCCMPA et transformation de la  
CRPCCMPA en IGRS

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Afin de spmepurir une ambiguïté, l'article 8.1 est augmenté d'un alinéa rédigé cmome siut :

« L'expression ? Régime ogbiaritloe ? employée au présent alitcre s'entend régime de bsae sécurité slacoie + régime complémentaire ARRCO. »

(Cf. avannet n° 2 au crnatot RK 151.099.034.)

Le derneir alinéa de l'article 8.3.2 et le denreir alinéa de l'article 8.3.3 prévoient une miiciodotafn de la rente de bsae d'un retraité en cas de cmgnheenat de staouitin mlioinramtae en phsae de retraite.

Afin de ptertmree un teeitarmnt égalitaire ertne les afctis et les retraités et lures aatyns droit, le dnerier alinéa de l'article 8.3.2 et le driener alinéa de l'article 8.3.3 snot supprimés.

L'écart de pmneinnrsieoovt est porté, soeln le cas, au débit ou au crédit du fdons de rtiiaaoolivern et de régulation.

(Cf. aanvnet n° 2 au crnoatt RK 151.099.034.)

Un acrltie 8.3.4 « Dépôt tadrif de dmadnee de luoqtaidin de retaire » est ajouté.

Il est rédigé cmome siut :

« En cas de dépôt tadrif de ddeanme de ltiqiaoidiun de retraite, l'assureur vsere un raepl tnanet ctpmoe de la dtae d'effet de la rriteare tlele que défini à l'article 8.1.

L'écart de poisroevnmnient est porté, sloen le cas, au débit ou au crédit du fdons de roiiilrtvaooen et de régulation. »

(Cf. anaevnt n° 2 au conatrt RK 151.099.034.)

Afin d'éviter qu'un potse de mrmebe de la cosmimiosn cautoltivise de svuii rrtiraee rstee vacant etnre duex élections, l'article 11 est augmenté d'un alinéa rédigé cmome siut :

« Les pseots de memerbs de la cssimoomin cnatuvitlose de svuii rreitrae dvneeus vctaans snot prvuuos par cooptation, celle-ci dvenat être ratifiée lros de l'assemblée générale la puls proche, soeln les foerms mentionnées dnas le présent article. Le mnadat du naouevu mrbmee penrd fin à l'arrivée du temre namrol du mandat du mebrme qu'il remplace. »

Afin de mrttee en conformité le txete et la pratique, l'article 13 rteilaf aux msiionss de la coosmiismn coinsatltvue de suivi rraiette est augmenté d'un pnriot de situe rédigé cmome siut :

« ? de contrôler, dnas le rcspeet de l'article 2 de l'accord piiraarte du 4 nervmobe 2010, le mantnot des silaaers rnutees par les eyoplmuers comme attsisie de ctosotiiian au cnaotr de rareitte supplémentaire à cosottinias définies puor les préretraités, ansii que la raeioiavtlrson dedtiss salaires. »

Il est rappelé que l'assiette des coitniasos du crntaot de rtatriee à ctooiansits définies représente, au minimum, le sliiare de référence renetu par la CARM puor la détermination de l'allocation de csitaeosn anticipée d'activité, ltidiae aettssie étant revalorisée comme les siaealrs UPF.

Il est précisé, puor les cestnasios anticipées d'activité dnnot la dtae d'effet est antérieure au 1er jianver 2009, que le salirae de référence CARM est revalorisé svauinit les roeanrsvtiials CARM puor déterminer l'assiette de catoistoin en vleur 1er jaivner 2009.

L'ensemble des meeurss du présent alcritre pnrnneet efeit rétroactivement au 1er javienr 2009.

Article 6 - Financement de l'IGRS CRPCCMPA

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

L'UPF a décidé de fcninaer les honarreios du csismoaimre aux cpoemts et de l'actuaire cneiosl de l'IGRS CRP au tverars d'une cbtrntiiooun pnrtilaaoe appelée par l'IGRS CRP suos mdanat de l'UPF.

Il est rappelé que la misison de l'actuaire ceonsil diot s'achever aevc le contrôle des cometps 2012 de l'assureur, l'IGRS CRP étant etuisme stuepsclbie sleon nécessité de fraie aepl plnneueoemlctt à ses scirvees aevc l'accord préalable de l'UPF.

Le manotnt de ltiade ctoibniorutn poantaire est ajusté cuqahé année en foncoitn des lttrees de msision et des fceratus d'honoraires.

Article 7 - Election des délégués à l'assemblée générale de l'IGRS CRP

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

L'élection des délégués à l'assemblée générale de l'IGRS CRP étant rnuede très compliquée en 2012, ntnmoaemt en roasin du

détachement de salariés des grands prots mmaeitirs vres des filiales, eesrpnetis ou guremtpones d'entreprises de manutention, la cosismmoin paairrte décide, à ttrie exceptionnel, de sresoior d'un an à l'organisation des élections.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

Annexe

Arial assurance

Avenant n° 2 au ctnarot n° RK 151.099.034 sicrsout par l'Union des prtos de Fcrane et l'IGRS CRP

Par le présent avenant, il est précisé que cmopte tneu du potcoolre d'accord du 15 jnveiar 2009 et de l'accord du 4 novmrebe 2010 et en aoplciaitpn de la cteoonnvin cieollvtce nitlnaaoe unifiée « Ptors et mtntioeaunn », les ctnodnois générales du cotnrat rappelé en ojbet snot modifiées, à la dtae d'effet du contrat, cmome siut :

« Ipamct de la réforme des retraites

L'impact de la réforme des rrtiaeres sur le mnaontt des poinvrosis puor eenmgaegt a été évalué au trite de l'exercice 2011 à 1 078 564 ?.

Cette smmoe vanent en déduction des pnriooisvs constituées est portée au crédit du fdons de rileavatoroisn et de régulation au ttre de l'exercice 2011.

Dispositions réglementaires

En aitiolcpan de l'accord du 25 avirl 2012 :

? la liquidioatn d'une retne ne puet innenvrier anavt la liiquaidiotn de ses rnetes du « régime oiglrkobae ». Ce tmere s'entend cuilvaeemmutnt du régime de bsae de la sécurité scaiole et du régime de rteiatre complémentaire ARRCO ;

? en cas de cengahnemnt de statuioin mnaoiltmare en phsae de retraite, la rtnee de bsae ne diot pas être abattue. L'écart de pemooiennrisvnt est porté, sleon le cas, au débit ou au crédit du fonds de rlvooeaaisrtn et de régulation ;

? en cas de dépôt tadrif de ddemnae de luotiadiiqn de retraite, la dtae reteune est la dtae d'effet de la raitrtee du régime otigaolrbe tel que défini ci-dessus. L'écart de pievnsrieoonmnt est porté, sloen le cas, au débit ou au crédit du fonds de riaasoolveitrn et de régulation. »

Il n'est pas aeeumtrt dérogré aux caslues et coitindons du cnartot aequul le présent anvnaet est annexé.

Fait à Paris, le 25 avirl 2012.

Délégué général

Union des potrs de France

Membre du directoire

Arial assurance

Avenant n° 3 au cnroatt n° RG 151.136.573 suisrcot par l'Union des ptors de France

Par le présent avenant, il est précisé que comptt tneu du prtltcooee d'accord du 15 jaienvr 2009 et de l'article 3 du pcolotore d'accord du 25 avirl 2012 et en apatliocpin de la ceoniovntn celvioltce nialanote unifiée « Prtos et mtionantuen », les citodnois générales du cotranat rappelé en ojbet, snot modifiées, à la dtae d'effet du contrat, cmome siut :

Article 8.6

La dtae : « 1er jelliut » est remplacée par : « 1er jaievnr ».

Il n'est pas aumteernt dérogré aux cuelass et cniitonds du croantt aequul le présent aeenvt est annexé.

# Accord du 30 juillet 2012 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des dockers arrondissement de Dunkerque

| Signataires           |         |
|-----------------------|---------|
| Patrons signataires   | SPEM.   |
| Syndicats signataires | CSOPMI. |

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

### 1. Ojbet

Le présent accord vise à intégrer dans le cadre de la convention collective nationale des ports et maritimes les différents accords et avenants conclus depuis 1992 entre les organisations syndicales représentatives des personnels dockers et les entreprises de manutention du port de Dunkerque, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de manutention qui ont une incidence sur l'emploi.

Les dispositions de ces différents accords qui ne sont plus d'actualité ont été ignorées et sont considérées comme abrogées.

Cet accord vient donc préciser les conditions d'emploi et de rémunération des personnels dockers spécifiques au port de Dunkerque. Pour le reste, ce sont les dispositions de la convention collective des ports et maritimes qui s'imposent aux parties.

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Cela implique que, si cette procédure aboutit, les dispositions contenues dans cet accord s'appliqueront, mutatis mutandis, aux entreprises de manutention et à leurs salariés dockers dans tout autre port maritime du département du Nord.

### 2. Oirgne

Le texte fédéral des ratelles sociales telles qu'elles existent aujourd'hui dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures salariales d'accompagnement.

Le chapitre II « Accord sur les dispositions relatives au plan social d'accompagnement à Dunkerque » ainsi que le chapitre III « Dispositions particulières » de cet accord, conclu le 10 juillet 1992, ne sont plus d'actualité.

En revanche, l'esprit et les intentions fondamentales du préambule et du chapitre Ier de cet accord du 10 juillet 1992 (accord sur les dispositions relatives au plan social d'accompagnement mensuel des entreprises de manutention) n'ont rien perdu de leur pertinence et restent une référence pour les parties signataires.

Le préambule et le chapitre Ier de cet accord du 10 juillet 1992 sont rappelés en annexe I.

### 3. Atirtcureche

Le document relatif au plan social annexé à l'accord de manutention dans les entreprises de manutention dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement, dont il est question au chapitre Ier, paragraphe II (accord relatif aux entreprises), de cet accord de mensualisation, constitue la colonne vertébrale du présent accord. Y ont été incorporés :

? les dispositions contenues dans les différents avenants (1 à 20) à l'accord du 10 juillet 1992 ;  
? certaines dispositions de la convention collective nationale des ports et maritimes qui s'appliquent aux salariés que celles prévues par l'accord du 10 juillet 1992 ;

? les dispositions contenues dans des accords particuliers qui visent à la sauvegarde de l'emploi ;  
? les dispositions particulières relatives à la mise en œuvre du dispositif de la coactivité anticipée d'activité au titre de l'amiante ;  
? un certain nombre de dispositions supplémentaires, indispensables pour que le présent accord puisse faire l'objet d'une procédure d'extension ;  
? un certain nombre de dispositions négociées entre les parties.

## Titre Ier Dispositions générales

### Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Sous réserve que la procédure d'extension demandée par les parties s'agisse d'une procédure approuvée par les autorités compétentes, le présent accord crée l'ensemble des entreprises de manutention priraires du département du Nord qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63.1A (manutention portuaire) ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Dans la pratique, comme il est apparu que Dunkerque est représenté par le seul port maritime du département du Nord, le présent accord règle en conséquence les relations entre les entreprises et les salariés dockers salariés des entreprises de manutention portuaire de l'arrondissement de Dunkerque, qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63M (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

### Article 1.2 - Salariés visés

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Sont visés par le présent accord les salariés non cadres affectés aux activités des établissements définis à l'article 1.1 et occupés dans un poste relevant de la filière etoailotixpn portuaire telle que définie dans la convention collective nationale des ports et manutention.

### Article 1.3 - Durée. – Dénonciation. – Révision

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

#### 1.3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 1.3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des deux parties signataires.

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie signataire.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne pas procéder à aucune modification d'établissement ni à aucune modification de travail motivée par les besoins des parties à dénonciation.

Afin que les parties puissent s'engager sans crainte dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée de 1 an maximum à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque année, il sera ajouté au présent accord pourra être dénoncé dans les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

#### 1.3.3. Révision

Toute demande de révision présentée par une des parties signataires est adressée à l'autre partie signataire par lettre ordinaire.

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

En cas de demande de révision présentée du présent accord par une des parties signataires, l'autre partie signataire pourra se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à partir de la date de la demande de révision a été demandée. A défaut d'accord au terme de ce délai de 3 mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

#### Article 1.4 - Droit syndical et représentation du personnel

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

##### 1.4.1. Droit syndical

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

Les salariés ont le droit de participer à la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix.

##### 1.4.2. Exercice du droit syndical et représentation du personnel

L'exercice du droit syndical et la représentation du personnel dans les entreprises sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par celles définies à l'article 8 de la Constitution civile et manutention.

Celles-ci peuvent être complétées par des dispositions particulières au sein des entreprises.

##### 1.4.3. Assemblées générales

Les salariés au travail qui le souhaitent sont autorisés à s'absenter au maximum 3 heures (déplacement inclus) pour assister à l'assemblée générale trimestrielle de leur organisation syndicale.

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés affectés et présents au travail. Ceux-ci sont pointés par l'employeur dans la limite de 3 heures par assemblée générale. Les primes de panier et de travail sont versées en intégrant les heures d'absences autorisées dans la période de travail.

## Titre II Contrat de travail

#### Article 2.1 - Embauche

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

2.1.1. Tout contrat de travail est l'objet d'un contrat écrit, qui précise notamment :

- ? l'emploi ;
- ? la classification (groupe) ;
- ? la rémunération réelle ;
- ? les conditions d'emploi, les horaires ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? l'adhésion à la convention collective applicable et au présent accord.

2.1.2. Toute modification de caractère inhérent apportée à l'un des éléments ci-dessus préalablement l'objet d'une convention écrite.

Dans le cas où cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat de travail de l'employeur et réglée comme telle.

2.1.3. Ce contrat de travail ne devient définitif qu'après la visite médicale d'embauche. Celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d'embauche.

2.1.4. Les entreprises membres du syndicat professionnel des entreprises maritimes, adhérentes à la caisse des congés payés, ont conclu un contrat d'assurances sociales de santé avec la mutuelle fluviale Vbuan Humanis.

L'adhésion à cette assurance « soins de santé » de la mutuelle

fluviale Vbuan Humanis est obligatoire depuis le 1er janvier 2004. Toutefois, les personnes dont la date d'embauche est antérieure à la date du 1er janvier 2004 et qui avaient choisi de ne pas adhérer à cette assurance de la mutuelle fluviale Vbuan Humanis ont le droit de ne pas y adhérer.

Les entreprises prennent à leur charge 50 % des cotisations liées à cette assurance.

#### Article 2.2 - Ancienneté dans l'entreprise

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

2.2.1. Pour l'application des dispositions du présent accord, l'ancienneté est déterminée en tenant compte du temps de présence continue c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat en cours sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni, en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société, l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé.

Le cas échéant, il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

NB. ? Lorsqu'un ouvrier décore est embauché en tant qu'ouvrier décore professionnel mensualisé après avoir travaillé sur le port en tant qu'ouvrier décore occasionnel, l'ancienneté à laquelle il a droit au moment de sa mise au travail est déterminée selon le mode de calcul défini au titre IX ci-après.

2.2.2. Dans le cas particulier des ouvriers décore tripartites de la catégorie « G » au 1er juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise sur le port.

#### Article 2.3 - Période d'essai

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

##### 2.3.1. Durée

La durée de la période d'essai, sauf accord particulier, est de :

- ? 1 mois pour les ouvriers des groupes 1, 2 et 3 ;
- ? 2 mois pour les ouvriers du groupe 4 ;
- ? 2 mois pour les agents de maîtrise.

Ces périodes d'essai peuvent, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale à la durée initiale.

##### 2.3.2. Modalités

La durée de la période d'essai s'entend en termes de travail effectif. Toute suspension du contrat de travail la prolonge d'une durée égale à cette suspension du contrat.

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

#### Article 2.4 - Classification professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

2.4.1. La classification des emplois est établie en fonction des groupes tels qu'ils figurent à l'annexe II.

2.4.2. La classification de chaque salarié est établie en fonction du poste qu'il occupe habituellement.

Toutefois, il est précisé que, afin de tenir compte des spécificités de la profession, chaque poste peut être amené, selon les nécessités de l'exploitation, à effectuer, totalement ou partiellement, des tâches correspondant à un niveau différent du sien, dès lors qu'il dispose des compétences requises (i.e. du CQP requis).

Il est également précisé que les règles suivantes s'appliquent en cas de polyvalence :

a) Lorsqu'un salarié est amené à occuper un poste de qualification inférieure, sa rémunération ne saurait être inférieure à celle de son poste habituel ;

b) Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste de qualification supérieure, le salaire de base du poste de qualification inférieure ne peut être inférieur aux apports minimaux conventionnels à la classification du poste occupé (SMGM + ancienneté + assiduité) ; ce complément de rémunération dû au salarié prend la forme d'une prime de fonction ; celle-ci est due pour la totalité de la durée de la période travaillée (shift ou vacation).

2.4.3. Un ouvrier décore ne peut être promu



au grade d'ouvrier de meoniatntun hntmeaeut qualifié (G4) que lorsqu'il reilpmt les cdnoitons sienvtuas :

? jtisuefr d'au minus 4 ans d'ancienneté au sien de son eiersptrne ;  
? avoir les aduttipes rsequeis (le cas échéant validées par le bias de tess psychotechniques) ;  
? avoir otbneu les CQP et CEACS (certificats d'aptitude à la ctuontoie d'engins en sécurité) codosaprrnnet aux enngis à la ctoidune desuqles il a été dûment formé ;  
? jtuefsiir d'au monis 3 000 hurees de cuntdoie snas adneicct où sa responsabilité sreiat engagée.

## Titre III Rémunération

### Article 3.1 - Paiement au mois

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les salariés concernés par le présent acocrd snot payés une fios par mois, à tmree échu, sur la bsae du nrombe de jurus de tivraal prestés au corus du mois. Puor mémoire : malgré la mensualisation, les congés payés dus aux salariés de la mienunttoan prutoirae cnitonenu à luer être payés par les cessais de congés payés.

Le slaarie museenl de bsae est établi sur la bsae de 151,67 heuers de taviral par mios puor un hrioare de 35 hreues par semaine.

Le sliarae mesneul de bsae des salariés ielimaenntt embauchés à riasn de 39 heeurs par sneiame est complété par une indemnité de réduction du tmeps de taavril (IRTT) cennorsrdopat à 4 heures par semaine. Celle-ci vriae de la même manière que le sailare munseel de bsae en fotcoinn du nborne de jurus de traavil prestés au cours du mois.

### Article 3.2 - Salaire minimum garanti mensuel

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

3.2.1. Le saairle mnmuiim gartani msueenl (SMGM) est fixé par la gllrie de saleiras annexée au présent arccod (annexe III). Cette gillre définit, suaf doointsispis légales ou cntevlelnioenons puls favorables, la rémunération mlesnleue burte au-dessous de leuqllae aucun salarié ne puet être rémunéré puor l'horaire et la cofalisitiascn considérés, suos réserve des cniotidos spéciales rvetiales aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés dnot l'aptitude pquishye est réduite.

3.2.2. Le slaarie mnumim gaatrni mensuel, majoré de l'IRTT dnas le cas des salariés inelietminat embauchés à rsoain de 39 hreues par semaine, sret de bsae au clucal de la pimre d'ancienneté définie à l'article 3.3 ci-après.

3.2.3. Le sraiale mnumim gtaanri menuesl étant fixé puor la durée légale du travail, son mtnoant diot être adapté à l'horaire de taivral effectif, et sptourpe de ce fiat les mrantoajios légales ou coelnlteoinnves puor heuers supplémentaires.

3.2.4. Puor l'application des saieals mminia gtairnas mensuels, il est tneu cptmoe de l'ensemble des éléments brtus de salaire, quelles qu'en snioet la narute et la périodicité, c'est-à-dire de totues les smmoes buerts fugnriat sur le biletuln de silarae mesenul qui storpneupt des coonstaitis à la sécurité sociale, à l'exception des éléments svuiants :

? la pimre d'ancienneté prévue à l'article 3.3 du présent acocrd ;  
? les pmeirs et gronctiafitais qui ont un caractère eeontpxcenl et bénévolte.  
En apclioiptan de ce principe, snot eeulxcs de l'assiette de vérification :

? les pmiers de patpractoiini et/ou d'intéressement, qui n'ont pas le caractère de siraale ;  
? les smmoes qui, csuanotntit un remrumsbneeot de frais, ne strpnouept pas de ctsitanoois à la sécurité sociale.

3.2.5. Dnas le cas peulciatrir des oervrius dorckes tluieiiarts de la crate G au 1er jeliult 1992, ou qui bénéficiaient du même stutat à cette même date, la rémunération mnelesue nette (tous éléments confondus, sriaale de la gilrle + heures supplémentaires + suppléments + rotebeemurmsns et indemnités diverses...) ne puet être inférieure à 1 524,49 ?.

## Article 3.3 - Primes d'ancienneté *En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

3.3.1. Le salarié qui compte au monis 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise perçoit une pmrie d'ancienneté qui s'ajoute à sa rémunération réelle.

Cette pmrie est calculée en anqlpiaput au saairle mminuim grantai meenusl (SMGM) de l'intéressé (majoré de l'IRTT dnas le cas des salariés ilmmeateint embauchés à rosain de 39 hreues par semaine) un tuax déterminé cmome siut en fotncoinn de son ancienneté dnas l'entreprise :

? 4 % après 5 ans d'ancienneté ;  
? 8 % après 10 ans d'ancienneté ;  
? 12 % après 15 ans d'ancienneté ;  
? 15 % après 25 ans d'ancienneté.

Le moantnt de la pmrie d'ancienneté est adapté à l'horaire de traavil et, de ce fait, supprtoe les moiojratnas prévues en cas d'heures supplémentaires.

La pmrie d'ancienneté diot feirugr de manière dnisittce sur le bletilun de salaire.

3.3.2. Cas peirutcalir : les ovreirus dceroks taerlituis de la crate G au 1er jliult 1992, ou qui bénéficiaient du même suatt à cttee même date, reçoivent également une pimre farioafirte mnseuelle d'ancienneté.

Cette pmrie fafraitroie mluelense d'ancienneté luer est versée sinvuat le talebau ci-après (en ftoconin de l'âge de cahque decokr et de sa dtae d'entrée sur le port).

| Date d'entrée<br>SUR LE PORT | Date d'octroi<br>de la prime fartioiafre msneuelle d'ancienneté |
|------------------------------|---|
| Avant 1980                   | A ptirar de 52 ans  |
| Avant 1975                   | A pirtar de 51 ans  |
| Avant 1970                   | A partir de 50 ans  |

A la dtae du 1er mai 2012, cttee prime fotirairfare mlesneule d'ancienneté s'élève à 103,47 ? puor 1 mios de saialre complet. Elle vaire de la même manière que le saalrie mnuesel de bsae en fntcoinn du nobmre de jurus de traavil prestés au cruos du mois.

### Article 3.4 - Primes d'assiduité et de présentéisme

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

#### 3.4.1. Pmrie d'assiduité

Chaque salarié bénéficie d'une pmrie d'assiduité calculée en anpipqault au SGMM (majoré de l'IRTT dnas le cas des salariés iieanmintlet embauchés à rosian de 39 herues par semaine) un tuax de 5 %.

Cette pmrie d'assiduité est versée intégralement au salarié qui n'a pas été abnset au cuors du mios suaf puor congés payés, jurus fériés, ou aesnbce résultant d'un acicednt de travial ou d'une mdliaae professionnelle, de congés etnopelnxecis puor événements familiaux, congés syndicaux, délégations ou formation.

En cas d'absences aruets que cllees précisées ci-avant, une dtmnuioin du tuax (1 pniot sur les 5 %) est appliquée par juor d'absence.

La pmrie d'assiduité diot fueigr de manière dttcsiine sur le buletiln de salaire.

#### 3.4.2. Pmires de présentéisme

##### a) Pmrie de présentéisme n° 1

Chaque salarié perçoit une pimre de présentéisme (payable 12 fios par an), dnot le moantnt msueenl burt dépend du nmrobe d'heures de présence au corus des 12 mios précédents.

Le mantont de ctete pmrie viare de la manière svinuate (à la dtae du 1er mai 2012) :

(En euros.)

| Nombre d'heures de présence<br>au corus des 12 mios précédents | Montant<br>mensuel brut |
|--|-------------------------|
|--|-------------------------|

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| 1 785 heures et plus        | 24,99 |
| Entre 1 750 et 1 784 heures | 16,76 |
| Entre 1 715 et 1 749 heures | 8,29  |
| Moins de 1 715 heures       | ?     |

Sont considérées comme heures d'absence pour le calcul de la prime mensuelle tous les absences pour quelque motif que ce soit, à l'exception :

? des heures de formation ;  
 ? des heures couronnées aux jours fériés, aux jours de congés payés, aux jours de récupération, aux absences ci-dessus pour événements familiaux, aux jours de réduction du temps de travail, et aux absences pour délégation dans la limite des quotas prévus par le code du travail.

Chaque mois est pris en compte pour 151,67 heures.  
 Chaque jour, de présence ou de non présence, est comptabilisé pour 5,83 heures.

b) Prime de présentisme n° 2  
 Les conditions et modalités de cette scdence prime de présentisme sont indiquées à l'annexe de la prime de présentisme n° 1.  
 Le montant de cette scdence prime de présentisme est calculé de la manière suivante (à la date du 1er mai 2012).

| Nombre d'heures de présence au cours des 12 mois précédents | Salaires mensuel de base x |
|---|----------------------------|
| 1 785 heures et plus  | 1,85 %                     |
| Entre 1 750 et 1 784 heures                                 | 1,23 %                     |
| Entre 1 715 et 1 749 heures                                 | 0,62 %                     |
| Moins de 1 715 heures                                       | ?                          |

c) Les primes de présentisme n° 1 et n° 2 non distribuées au cours d'un exercice sont cumulées et distribuées aux salariés au début de l'exercice suivant, ou par la date du nombre de mois de cet exercice écoulé pour lesquelles les primes de présentisme n'ont pas été réduites.

**Article 3.5 - Majoration des heures supplémentaires**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont majorées de la manière suivante, sous réserve de l'application des dispositions du titre VII du présent accord :

? 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans une même semaine ;  
 ? 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire effectuée dans une même semaine.  
 Le salaire de référence n'inclut pas la prime d'assiduité ni les primes de présentisme.

**Article 3.6 - Majoration pour travail de nuit**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 22 heures et 6 heures, il bénéficie d'une majoration de 35 % de son salaire de base pour chaque heure effectuée dans cet horaire.  
 Cette majoration n'est pas due aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé. Ces cas sont prévus par l'objet d'accords d'entreprise.

**Article 3.7 - Majoration pour travail un dimanche ou un jour férié**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les heures de travail effectuées par un salarié d'habitude ou un jour férié (entre heures et 24 heures) font l'objet d'une majoration (en proportion de la base et/ou sous la forme d'une prime forfaitaire) représentant au moins 100 % de son salaire de base.  
 Cette majoration inclut les majorations éventuelles pour travail de nuit.

Cette majoration ne s'applique pas aux salariés travaillant en horaire continu ou cyclé. Ces cas sont prévus par l'objet d'accords d'entreprise.

Cas particuliers :

a) 1er Mai

Les salariés sont suspendus entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures, sauf pour ce qui concerne le Transmanche, qui doit travailler normalement.

La prime d'ancienneté due aux salariés qui travailleront au Transmanche entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures est égale au double de la prime d'ancienneté habituelle prévue en cas de travail un jour férié.

b) Fêtes de Noël et de nouvel An

En cas de travail entre le 24 décembre à 22 heures et le 26 décembre à 6 heures ou entre le 31 décembre à 22 heures et le 2 janvier à 6 heures, la prime d'ancienneté prévue en cas de travail un jour férié est remplacée par une prime d'ancienneté majorée égale à 287,57 ? (à la date du 1er mai 2012).

A tous les fins utiles, il est rappelé que, pour les salariés qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu, les fêtes de Noël et le jour de l'An se font sur la base du volontariat.

**Article 3.8 - Prime pour travail continu**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Lorsqu'un salarié effectue une période continue de travail d'une durée au moins égale à 6 heures (hors préparation), il lui est alloué une prime dont la valeur varie de la manière suivante (à la date du 1er mai 2012).

? entre 6 heures et 22 heures le samedi : 4 ? ;  
 ? entre 6 heures et 14 heures le dimanche : 4 ? ;  
 ? entre 14 heures et 22 heures le dimanche : 15,95 ? ;  
 ? entre 22 heures et 6 heures : 10 ? ;  
 ? entre le samedi 22 heures et le dimanche 6 heures : 15,95 ?.

**Article 3.9 - Répartition de la durée hebdomadaire du travail**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

La répartition de la durée hebdomadaire du travail s'effectue sur 6 jours pour tenir compte de la nécessité de pouvoir effectuer des opérations de maintenance tous les jours.

Chaque salarié appelé à travailler 6 jours au cours de la même semaine perçoit une prime. Celle-ci s'élève (à la date du 1er mai 2012) à 19,96 ? brut par semaine travaillée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant en horaire continu ou cyclé.

**Article 3.10 - Indemnités de panier**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Chaque fois qu'un salarié est contraint de perdre un panier ou un repas sur son lieu de travail, et que le nombre d'heures de travail à effectuer est égal ou supérieur à 6, il reçoit une indemnité de panier, dont le montant varie de la manière suivante (à la date du 1er mai 2012) :

? panier de jour : 4,03 ? ;  
 ? panier de nuit : 8,05 ?.

**Article 3.11 - Indemnités de salissure**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les indemnités de salissure qui figurent à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux conventions qui figurent à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SEPM et la CSOPMI.

Ces dispositions sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des attraits de services appliqués aux éléments de rémunération variables.  
 Il est précisé que, sauf cas particuliers, la fourniture de vêtements de protection ne peut se cumuler avec le versement d'indemnités de salissure.

**Article 3.12 - Indemnités de déplacement**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les salariés qui sont amenés à se déplacer pour effectuer des travaux sur des chantiers ou sites extérieurs à l'entreprise ou au lieu d'embauchage peuvent, s'ils doivent utiliser leurs moyens de transports personnels, bénéficier d'une prime de déplacement.

Le montant de cette indemnité est fixé de la manière suivante (à la date du 1er mai 2012), sauf dispositions particulières fixées par l'entreprise afin de tenir compte de sa spécificité :

? prot Est : 2,48 ? ;  
? pour minéralier : 6,21 ? ;  
? prot Usuel : 12,35 ?.

#### Article 3.13 - Prime annuelle En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

3.13.1. Le salarié qui a travaillé toute l'année (du 1er janvier au 31 décembre) bénéficie d'une prime annuelle égale au SGMM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés nouvellement embauchés à raison de 39 heures par semaine). Celui-ci est également majoré de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3.

Les modalités et dates de versement de cette prime sont fixées au niveau de chaque entreprise.

3.13.2. Cette prime est payée proportionnellement dans les cas suivants :

? en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ;  
? en cas d'absence au cours de l'exercice, pour une raison autre que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou les congés payés.

Elle n'est réduite que si le cumul de ces absences est supérieur à 30 jours calendaires.

Le montant se calcule par 1/12.

3.13.3. Cette prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

3.13.4. Cette prime est complétée l'année suivante par la « prime du dixième ».

Celle-ci est payée avec le solde du mois de juin.

Depuis juin 2011, elle est égale à 8/10 de la prime annuelle de l'exercice précédent.

#### Article 3.14 - Rémunération minimale garantie annuelle En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

3.14.1. La rémunération des salariés comprend les éléments suivants :

- a) Le SGMM ;
- b) La prime d'ancienneté ;
- c) La prime annuelle ;
- d) Les différents suppléments (tels que les primes pour dépassement d'heures, pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié...);
- e) Les remboursements de frais.

3.14.2. La rémunération minimale garantie annuelle (RMGA) se calcule de la manière suivante :

- a) Le salaire annuel de base est égal au salaire des 12 mois de l'année majoré de la prime annuelle (définie à l'article 3.13) ;
- b) A ce salaire annuel de base vient s'ajouter la somme des suppléments définis au point d de l'article 3.14.1 ; la somme de ces suppléments ne peut être inférieure à 3 % du salaire annuel de base.

#### Article 3.15 - Epargne salariale En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

3.15.1. Un PEE (plan d'épargne d'entreprise) et un PCERO (plan d'épargne pour la retraite collectif) sont mis en place au sein de chaque entreprise.

3.15.2. Chaque année pour effectuer des versements volontaires sur le PEE-PERCO de son entreprise ou sur un autre que celui qui s'ajoute imposés par la loi et/ou par l'organisme gestionnaire de ce PEE-PERCO (comme, par exemple, le montant minimum de chaque versement).

3.15.3. Les frais de gestion de ces PEE-PERCO sont pris en charge par les entreprises.

3.15.4. Les sommes versées par chaque salarié sur le PEE-PERCO de son entreprise font l'objet d'un abondement de la part de son employeur.

Cet abondement sera versé en décembre de chaque année et s'appliquera aux versements effectués au cours de l'exercice écoulé plafonné à un certain montant.

Cet abondement ne rentrera pas dans le salaire annuel brut du salarié. Il ne sera pas soumis à cotisations sociales et ne sera pas imposable. Toutefois, dans l'état actuel de la réglementation, cet abondement de l'employeur est soumis à la CSG et à la CRDS.

Le taux et le plafond de cet abondement sont éventuellement redéfinis lors des négociations annuelles.

3.15.5. Les taux et plafonds applicables sont les suivants (depuis 2006) :

| Montant des versements (volontaires) pris en compte pour le calcul de l'abondement | Date de versement de l'abondement | Taux d'abondement |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| 600 ?  | Décembre                          | 150 %             |

#### Article 3.16 - Prime spéciale d'épargne salariale En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

À la fin de chaque année, chaque salarié bénéficie d'une prime spéciale d'épargne salariale égale à son salaire annuel brut de l'exercice précédent (soumis à cotisations sociales, hors congés payés) multiplié par un certain pourcentage, diminué du montant des versements volontaires qu'il a effectués sur le PEE-PERCO de son entreprise et qui ont fait l'objet d'un abondement.

Le montant de cette prime spéciale d'épargne salariale sera éventuellement redéfini lors des négociations annuelles.

Cette prime spéciale d'épargne salariale est calculée de la façon suivante (depuis janvier 2007) : 1,70 % du salaire brut de l'année écoulée ? le montant des versements effectués sur le PEE-PERCO au cours de cette année écoulée qui ont fait l'objet d'un abondement (600 ? au maximum).

Cette prime spéciale d'épargne salariale représente un élément de salaire brut, soumis à cotisations sociales et imposable.

Exemples :

? un salarié qui gagne 30 000 ? (hors congés payés) et qui ne fait aucun versement sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à  $30\,000 \times 1,70\% = 510$  ? (brut, soumis à cotisations sociales et imposable) ;

? un salarié dockeur qui gagne 30 000 ? (hors congés payés) et qui verse 600 ? sur le PEE-PERCO de son entreprise ne recevra pas cette prime :  $(30\,000 \times 1,70\% = 510) - 600 = -90$  ? ;

? un salarié en fin de carrière qui gagne 30 000 ? (hors congés payés) et qui verse 300 ? sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra :

? d'une part, un abondement égal à  $300 \times 150\% = 450$  ? (non soumis à cotisations sociales, non imposable, mais soumis à CSG-CRDS) ;

? d'autre part, une prime spéciale d'épargne salariale égale à  $(30\,000 \times 1,70\% = 510) - 300 = 210$  ? (brut, soumis à cotisations sociales et imposable).

## Titre IV Congés et suspensions de l'exécution du contrat de travail

#### Article 4.1 - Congés payés annuels En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

4.1.1. Les entreprises entrent dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'adhérer à la classe des congés payés du protocole de Duquenne et de limiter les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquiescer des cotisations décidées par le conseil d'administration de la caisse.

4.1.2. Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi hebdomadaire par mois de travail effectif ou assimilé en application de l'article L. 223-4 du code du travail, dans la mesure où la durée totale de ce congé ne peut excéder 30 jours ouvrables.

4.1.3. Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

4.1.4. La période de congés annuels s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

4.1.5. Dipues 1996, les salariés mensualisés des ertirnespes du prot de Drqekune bénéficient d'une sixième samenie de congés payés conventionnelle. Celle-ci inclut :

? les jrous de fêtes loelcas et de fennotirneacmt ;  
 ? 3 jrous supplémentaires de congés cnerrpnaodost à la moenyne des reops cenorpseamtu aicqus en 1995 par les salariés de l'ensemble des ensrepreits de manutention.  
 4.1.6. Les salariés mensualisés bénéficient, en supplément des congés prévus ci-dessus, des congés d'ancienneté sinutavs :

? 1 juor après 4 ans d'ancienneté ;  
 ? 2 jorus après 20 ans d'ancienneté ;  
 ? 3 jorus après 25 ans d'ancienneté ;  
 ? 4 jorus après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prrdnee en copmte est cllee asqicue dnas l'entreprise, tllee qu'elle est définie à l'article 6. Celle-ci s'apprécie au 1er juin de cuahqe année.

4.1.7. Luroqse le congé d'un salarié débute un ldnui matin, le salarié concerné cssee le taravil le sdmaei précédent à 14 herues au puls tard. Cttee disitpoison ne s'applique pas aux salariés qui taivaenllrt en hiarore connitu ou cyclé.

4.1.8. L'indemnité versée au salarié mensualisé par la cassie des congés payés est égale à 1/10 de la rémunération taltoe perçue au cruos de la période de référence (les pimres allouées geaenblmlot puor l'année snot euecxls de l'assiette de calcul).

4.1.9. Lquosre le cnrotat de tiavrl d'un salarié mensualisé est résilié avnat qu'il ait pu bénéficier du congé aqeuul il a droit, il reçoit une indemnité cpoiaemctnrse calculée conformément aux ppericins définis par la législation en vigueur.

**Article 4.2 - Congés pour événements familiaux**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les salariés ont droit, snas cidionton d'ancienneté mias sur justification, aux congés enepotecxlns sanivuts à l'occasion d'événements fiamluaix :

| Événement   | Nombre de jours   |
|---|---|
| Mariage ou Pcas du salarié  | 4 jours, portés à 7 jorus lros de la 1re occurrence                             |
| Décès du cnoonjit ou du peiararnte lié par un Pacs<br>Décès d'un enfant                       | 4 jours   |
| Décès du père ou de la mère du salarié  | 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dnas la liimte d'un jour |
| Naissance d'un enafnt au feoyr de salarié<br>Arrivée d'un enafnt placé en vue de son adoption | 4 jours   |
| Décès du beau-père ou de la belle-mère<br>Décès d'un frère ou d'une s?ur                      | 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dnas la liimte d'un jour |
| Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère<br>Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille      | 1 jour  |

Ces jrous d'absence dneiovtt être pirs au meonmt de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jrous de tariavl eticfeff puor la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié qui a un eanfnt geevmnart maldae dnott il asumse la chgrae puet bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée mliamxae de 6 jorus par an sur ddmenae présentée à l'employeur et accompagnée des jtfoisitunaiics médicales nécessaires.

**Article 4.3 - Jours fériés**  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

4.3.1. En puls du 1er Mai, les salariés qui jfiintuset d'au minos 3 mios d'ancienneté bénéficient de 10 jorus fériés chômés aux dteas seainvuts :

? le 1er jnaiver ;  
 ? le lnudi de Pâques ;  
 ? le juor de l'Ascension ;  
 ? le 8 Mai ;  
 ? le lndui de la Pentecôte ;  
 ? le 14 Julilet ;  
 ? le 15 août ;  
 ? le 1er nerbvome ;  
 ? le 11 Nbmoveve ;  
 ? le 25 décembre.

4.3.2. Lsqoure le 1er Mai tombe un dimanche, les salariés bénéficient de 1 journée de récupération (sous la forme d'un rpeos cmtpesuoaner de 8 heures) à une dtae définie en teannt ctopme à la fios de la dmnadee du salarié et des cetaiontrns d'exploitation de l'entreprise.

Cet avgtane ne concrene pas les salariés mlaeds ou blessés.  
 4.3.3. Le chômage des jrous fériés ne puet deonnr leiu à récupération au snes de l'article R. 3122-4 du cdoe du travail.

**Article 4.4 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

4.4.1. En cas d'absence au tiraavl justifiée par l'incapacité résultant de mldiaae ou d'accident, dûment constatée par cifeicartt médical, et contre-visite s'il y a lieu, le salarié qui jtiufse de 1 an d'ancienneté bénéficie des dnipissootis suivantes, à cttonodiin :

? d'avoir justifié de cttee incapacité dès que possible, et au puls trad dnas les 48 hueres ;  
 ? d'être pirs en chrage par la sécurité salocie ;  
 ? d'être soigné sur le tiorretrie métropolitain ou dnas l'un des artues pyas de la Communauté économique européenne.

Ces duex dernières cononiitds ne snot pas reuiqses en cas de déplacement puor rosains de scivire dnas un pyas extérieur à la Communauté économique européenne.

4.4.2. Danrut une première période, appelée « période A », le salarié perçoit une indemnité butre cednrasopnrot à 90 % de la moyene des rémunérations beutrs imbslopaes perçues au cruos des 3 mios eerints précédant la mldiaae ou l'accident (hors assiduité, hros rbmmoeeeusnrts de fiars et hros primes).

Durant une secdone période, appelée « période B », il perçoit une indemnité burte cprronosnadet à 70 % de la mneyne des rémunérations bterus imploasbes perçues au cruos des 3 mios eerints précédant la madliae ou l'accident (hors assiduité, hros rmneteuerbmoss de frais et hros primes).

4.4.3. La durée des périodes A et B est idqeinute et virae en ficnootn de l'ancienneté du salarié.

| Ancienneté du salarié | Durée de la période A | Durée de la période B |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| > 1 an                | 30 jours              | 30 jours              |
| > 3 ans               | 40 jours              | 40 jours              |
| > 5 ans               | 50 jours              | 50 jours              |
| > 10 ans              | 60 jours              | 60 jours              |
| > 15 ans              | 70 jours              | 70 jours              |
| > 20 ans              | 80 jours              | 80 jours              |
| > 25 ans              | 90 jours              | 90 jours              |

4.4.4. Les gnariteas définies ci-dessus snot payées suos déduction des aoiaollntcs que l'intéressé perçoit des cassies de sécurité soiaele ou des ciessas complémentaires, mias en ne retenant, dnas ce deriner cas, que la prat des petrasotnis résultant des vsneretmes patronaux.

4.4.5. En tuot état de cause, les gnateaars définies ci-avant ne divoent pas cinduore le salarié, coptme tneu des semmos de toetus poenavcrns teells que définies ci-dessus perçues à l'occasion de la mldiaae ou de l'accident, à poericver un moatntt supérieur à la rémunération nette qu'il aaruit perçue cpnseodronat à la rémunération brute ilsbmopae tlele que définie ci-avant.

4.4.6. En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du premier jour d'absence. Il en va de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à 3 jours.

4.4.7. En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du quatrième jour d'absence. Tout nouveau arrêt au cours de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) entraîne une période de franchise de 8 jours.

4.4.8. Une asbène pour crue tleheame agréée par la csaie piraime d'assurance maladie dont les dtaes ont été cueenovns avec l'entreprise est indemnisée dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour cause de maladie.

4.4.9. Lorsque les indemnités journalières d'accident du travail sont supérieures au salaire réel de l'entreprise, la différence doit bénéficier au salarié.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une altération de l'horaire pour le personnel restant au travail.

4.4.10. Lorsqu'un salarié, au cours d'une même année civile, a plusieurs arrêts de travail (pour cause de maladie, crue thermale, accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou hospitalisation) donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes A et B définies ci-avant.

4.4.11. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions du présent article intervient aux dates habituelles de la paie.

4.4.12. Depuis le 1er mai 2007, les cotisations UNI Prévoyance sont prises en charge par les employeurs à hauteur de 85 %, et par les salariés à hauteur de 15 %.

indemnité complémentaire correspondante au nombre d'heures qu'il n'a pas pu utiliser.

Le salarié qui a trouvé un nouvel emploi ne peut pas se prévaloir de ces dispositions.

#### Article 5.2 - Indemnité de licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

5.2.1. Il est alloué au salarié congédié avant l'âge légal de la retraite, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité dont le montant est fonction de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

a) Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ;

b) A partir de 10 ans d'ancienneté : 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté.

5.2.2. L'ancienneté est déterminée comme prévu à l'article 2.2 du présent accord. Toutefois, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, son indemnité de licenciement, exprimée en nombre ou en fractions de mois, est calculée comme prévu ci-avant, en tenant compte de son ancienneté totale, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, également exprimée en nombre ou en fractions de mois.

5.2.3. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

La rémunération prise en compte inclut tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat, d'un montant constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, premiers d'ancienneté, etc.

#### Article 5.3 - Indemnité de fin de carrière

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les modalités et conditions de départ à la retraite venant solennellement le salarié à la retraite à l'âge légal ou selon qu'il pratiquait en anticipation d'activité au titre de l'amiante.

## Titre V Rupture du contrat de travail

### Article 5.1 - Préavis

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

5.1.1. Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est de :

? 1 mois pour les ouvriers des groupes 1 et 2 ;

? 2 mois pour les ouvriers des groupes 3 et 4 ;

? 3 mois pour les agents de maîtrise.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de l'employeur, la durée du préavis d'un salarié junior de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieure à 2 mois.

En cas d'observation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas la durée du préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Tout préavis peut être négocié.

5.1.2. En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé a été exécutée, le salarié qui se trouve en situation d'occupation d'un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité prévue en cas d'observation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

5.1.3. Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

a) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, ces absences ne sont pas rémunérées, et leur durée est de 20 heures par mois au maximum ;

b) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences est de 50 heures par mois au maximum, et elles ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le justifient, le salarié peut, en accord avec son employeur, boucler tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, et si le salarié ne peut, du fait de son employeur, utiliser tout ou partie des heures d'absence autorisées, il perçoit, à son départ, une

### 5.3.1. Cas de départ à la retraite à l'âge légal

Le départ volontaire d'un salarié par son initiative ne constitue pas une démission.

Cependant, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties conviennent d'un délai de prévenance égal au délai de préavis défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le salarié qui part à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa retraite, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés qui étaient titulaires de la carte G au 1er janvier 1992, l'ancienneté est calculée à compter de la date de délivrance de cette carte professionnelle.

L'indemnité de départ est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

### 5.3.2. Cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante

Le salarié qui prend les conditions pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, qui présente sa démission à son employeur, qui lui remet sa carte G, ou (s'il n'est pas titulaire de la carte G) qui prend par écrit l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement son activité de travailleur professionnel, reçoit une indemnité de départ en retraite bonifiée, qui ne peut être inférieure aux montants suivants (chiffres au 1er mai 2012).

(En euros.)

| Age du salarié à la date de la rupture de son contrat | Montant minimum de son indemnité de départ en retraite |
|---|--|
|---|--|

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| < 55 ans           | 31 505,92 |
| Entre 55 et 57 ans | 21 003,92 |
| > 57 ans           | 10 502,00 |

Pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la rupture de leur contrat :

- a) L'indemnité de 31 505,92 ? minimum est majorée de 2 100,39 ? supplémentaires par mois de préavis encasimeteft presté ;  
 b) La possibilité est offerte aux ouvriers des groupes 2 à 4 de pseterr etcemeiefvnt un préavis de 3 mois, ouvrant dnoc le droit à un complément de pmrie égal à toirs fios 2 100,39 ?. Il est ttioeofs précisé que dnas le cas où un salarié ne sauhoie pas psrteer son préavis, l'indemnité crensamiptoce de préavis qui lui est due rtese basée sur la durée nrmlaoe de son préavis (et que sa pmrie de départ ne fiat l'objet d'aucun abnmoednet de 2 100,39 ? par mois de préavis) ;  
 c) Les deux alinéas précédents ne s'appliquent ni l'un ni l'autre aux salariés qui snot dnas l'incapacité d'effectuer leur préavis.

Cas plcircuaitr :

Les cidnontios d'âge prévues ci-avant, ravelties à la dégressivité de la pirme de départ et à l'abondement de cette pmrie en cas de ptaroteisn evtfiecc du préavis, ne s'appliquent pas aux salariés transférés du prot atonuome de Dnekurque vres les sociétés Sea-Bulk et NFTI-OU lros de la création de ces entreprises.

## Titre VI Durée et horaires de travail

### Article 6.1 - Durée du temps de travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

La durée hdaoaiebdme légale du tarvial est fixée à 35 heures par l'article L. 3121-10 du cdoe du travail. Les maoajtinrs puor hueers supplémentaires snot fixées par l'article 3.5 du présent accord.

### Article 6.2 - Horaires de travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les hraioes de taviarl snot déterminés par cuahqe enpritrsee aifn de répondre aux cieontarns spécifiques de cuahce d'elles.

Le rueorcs éventuel aux heures supplémentaires est décidé par l'entreprise, et celles-ci s'imposent aux salariés conformément aux dpoiosistins légales en la matière.

Le cionegtntt auennl d'heures supplémentaires est fixé au muaxmim prévu par la loi et/ou par la coenoitvnn cvlleitoe naniltaoe ports et manutention.

Les eirtrnseeps peuvent, si elels le souhaitent, roercuir à la modulation-annualisation du tepms de travail, aux cdoionntis définies au titre VII du présent accord.

### Article 6.3 - Annulation d'une période de travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Pour farie fcae aux stuoantiis imprévues (retards de navires, intempéries, birs de maeichns ou autres...), une ensripete qui a adopté la modulation-annualisation du tpmes de traival puet être amenée :

? à aunlenr tuot ou pairte d'une période de tvraial (décommande)

;

? à cmomander des ponlrneses supplémentaires (commande tardive) ;

? à rmonmdeacer des pselornens précédemment décommandés. Ces décommandes, ceodmmans tirevdas et roamendmeccs se fnot aux cinonotids suetvanis :

#### 6.3.1. Décommandes

Selon les circonstances, les prennosels puveent être décommandés par téléphone (sans déplacement) ou bein sur palce (avec déplacement).

#### 6.3.2. Camomends tardives

Une indemnité de comndmae tadvire est due lqurose la cdnmamoe invernetit mions de 9 heures avant le début de la période de travail. L'indemnité de cdonmame tairvde s'élève à 7,98 ? à la dtae du 1er mai 2012.

#### 6.3.3. Recommandes

Une rdmemcnoae puet ienetvnrir après une décommande par téléphone (sans déplacement) ou après une décommande sur

palce (avec déplacement).

a) Après une décommande par téléphone

Un dkecor qui est décommandé par téléphone (sans déplacement) puet être recommandé aussitôt, snas ctroetnnais particulières en teerms d'horaires (c'est-à-dire snas qu'il snot nécessaire de retsceper qqeulue délai que ce soit).

b) Après une décommande sur place

Un dckoeer qui est décommandé sur place (avec déplacement) puet être recommandé aussitôt, mias la période de taviral puor lqellaue il est commandé à nauoveu ne puet débuter qu'après que s'est écoulé le temps de rpoes quiuideotn mmiiunm (c'est-à-dire 9 heures, conformément à l'avenant n° 12, atcilre 6, de la cetovoinnn cvtcleiole nationale) à ceomptr du début de la période de tavrail annulée.

### 6.3.4. Cioonidtns pécuniaires des décommandes

(En euros.)

|   | De jour | De nuit |
|---|---------|---------|
| a) Décommande snas déplacement, snas rmnaeomcde :   |         |         |
| ? en semaine  | 35,42   | 39,28   |
| ? un dhcmiane ou un juor férié  | 81,79   | 81,79   |
| b) Décommande aevc déplacement (*), snas ramecmodne :   |         |         |
| ? en semaine  | 50,88   | 58,60   |
| ? un dniamche ou un juor férié  | 81,79   | 81,79   |
| c) Décommande snas déplacement, aevc romnecmdae :   |         |         |
| ? en semaine  | 43,39   | 47,24   |
| ? un dnhicame ou un juor férié  | 89,75   | 89,75   |
| d) Décommande aevc déplacement (*), aevc reonmmacde :   |         |         |
| ? en semaine  | 58,83   | 66,56   |
| ? un dmanihce ou un juor férié  | 89,75   | 89,75   |
| (*) Aux indemnités de décommande prévues au piont b (décommande aevc déplacement, snas recommande) et au piont d (décommande aevc déplacement, aevc recommande) du barème de décommande veint s'ajouter l'indemnité de déplacement prévue à l'article 20 ; celle-ci varie selon le leiu de tavrial (port Est, quai minéralier, prot Ouest). |         |         |

### 6.3.5. Remarques

Les différents mtaonnts du barème de décommande défini au point 32.4 représentent des montatns forfaitaires, qui s'appliquent à tuos les poelnrsnes dokercs (mensualisés et occasionnels) qules que snioet leur gpruoe et leur ancienneté.

Le mannott versé est ftcnoion de la période de tvraial décommandée, qellue que snot l'heure à llaleque la décommande est signifiée à l'intéressé. Par emplxee une période de tiraavl prévue un dicamnhe décommandée la vilele (le samedi) dnnoe leiu au peamneit de l'indemnité prévue puor une période de tivaarl de dncmiahe ou de juor férié.

Les mnttonas prévus un dnachmie ou un juor férié s'appliquent dès lros que tuot ou pirate de la période de triaavl décommandée aaiurt été rémunérée cmome prévu un dhcamnie ou un juor férié.

Les décommandes (même snas recommande) eetnrnt en lGINE de cmptoe puor l'attribution de la pmrie de 6e juor définie à l'article 3.9 du présent accord.

Le présent aclrtie annlue et rmaeclpe tutoes les doisisitpnos spécifiques cnoneuves précédemment au sien des entreprises.

Il est expressément précisé que, dpiues le 1er jvaneir 2006, les décommandes n'entraînent puls acun mnmeuevot des ctrpuoems horaires.

### Article 6.4 - Travailleurs de nuit

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

En raosin des cerinoattns imposées par l'activité prratuioe et par

la nécessité d'assurer la continuité du service, le rrecuos au tarival de niut est nécessaire.

Les dpnisitsoois qui s'appliquent au taarvil de niut snot les suivantes, eraexitts de la cnneovtoin cevloilctc nloinatae pttros et manutention.

a) Définition du tuvliarler de niut

Est considéré comme tlaelauvrr de niut tuot salarié qui :

? siot (première définition) aipmocclt au mions 2 fios par semaine, sloen son hroiare hutieabl (i. e. qui se répète d'une façon régulière d'une snmiaee sur l'autre) au mnios 3 herues de son tavairl qoieuidtn dnas la palge hroiare cprisome etnre 21 hueres et 6 heuers ;

? ou (seconde définition) aicplmocht au cruos d'un mois, et conformément aux irciousttnns de son employeur, au mnios 26 hueres de tvriaal eeiftcfff dnos la pagle hiraore crsopmie etnre 21 heerus et 6 heures,

b) Rpeos csnuameepotr attribué aux trraulievavls de niut

Le salarié qualifié de tvlauralir de niut au snes du papaargrhe a ci-dessus bénéficie d'un roeps caestounpmer d'une durée égale à 3 % du tepms de tavairl aplomcici dnas la palge hirorae comrsie enre 21 hereus et 6 heures.

Pour l'application de la snedoeo définition du tverualalir de nuit, le seuil de déclenchement de ce rpeos caestounpmer s'apprécie au mios : un salarié répondant à la snodce définition du trllauveair de niut aeqiruct dnoc du roeps cpteauuesomr puor un mios considéré lorsqu'il etefcfue au minos 26 heuers de tvriaal eeciffff dnas la pagle hairroe copsmrie enre 21 hueres et 6 hereus au cruos du mios considéré.

Les mentuis de rpeos cnuseeotmpar ansii aseqicus snot cumulées dnas un cmteupor spécifique. Suaf aorccd d'entreprise contraire, ces ropes ctanoreuspms snot utilisés en arccod aevc la diieortcn de l'entreprise, à roiasn de 5,83 hurees puor une journée de repos.

c) Cropirteatne saaallrie au taivral de niut

Conformément à l'article 3.6, les hurees de tvrial effectuées etnre 22 hereus et 6 hereus bénéficient d'une mjoiaroatn de 35 % du sralaie de base.

Cette marajiootn de 35 % ne s'applique pas aux hreeus effectuées dnas la pagle hroiare csorimpe enre 21 et 22 heures.

Cette morjataion s'ajoute éventuellement aux montaioajrs définies à l'article 7.3.

Toute fcriaton d'heure de tarival crposmie enre 22 herues et 6 hereus est arrindoe à l'unité supérieure.

d) Durées meailmaxs qdoinputenie et hiedadbmroae

La durée maximlae qonuidnitee du tvrial eectffff des tirluaerals dtis de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée mennoye hbdirdadmeaoe du tviaarl ecteffiff de ces tvraelrialus calculée sur une période de 12 seineams ne puet dépasser 40 heures.

Toutefois, puor assreur la continuité du scveire ou de l'exploitation, asini que la sécurité des biens et des personnes, il purora être dérogré ? conformément aux dsiistonoiops des acterils L. 3122-34 et L. 3122-35 du cdoe du tiaravl ? aux durées mmlxeais quoitidine et habdreidmoae du travail eifectfff des tlavuelriras dtis de niut :

? siot dnas les cndioiotns fixées à l'article R. 3122-12 du cdoe du travail ;

? siot dnas les cndioontis fixées aux arcliets 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;

? siot par accrd d'entreprise ou par arccod de pacle portuaire.

Article 6.5 - Changements d'horaire (horaire d'hiver-horaire d'été)

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

6.5.1. Lros du pgassae de l'horaire d'hiver à l'horaire d'été : la durée réelle du sifht de niut (22/06 ou 24/06) est réduite de 1 heure.

Dans ce cas, le nmrboe d'heures pseirs en cmopte (pour muevntoemer les creumopts et puor le ccual des éléments vabiarels de rémunération) n'est pas réduit de 1 heure. Aenemurt dit : un 22/06 vuat 8 heures, un 24/06 vuat 6 heures.

6.5.2. Lros du pasage de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver

a) Si la durée réelle du shfit de niut (22/06 ou 24/06) est augmentée de 1 heure : le nobmre d'heures piesrs en ctpmoe (pour meeenovmtur les cpmortues et puor le caclul des éléments vaelbaris de rémunération) est égal à la durée réelle du shift. Areteumnt dit : un 22/06 vuat 9 heures, un 24/06 vuat 7 heures.

b) Si la durée réelle du sffht n'est pas modifiée (si, par exemple, le shfit se tnimere à 5 herues au leiu de 6 heures), le nombre d'heures preseis en cpmtoe (pour monvmeteuer les croumteps et puor le clcual des éléments varbalies de rémunération) n'est pas

majoré de 1 heure. Arteeumnt dit : un 22/05 vuat 8 heures, un 24/05 vuat 6 heures.

## **Titre VII Modulation-annualisation et réduction du temps de travail**

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

La craghe de taarvil des eritnepers de mutnantioen paourte est simsoue à des votairanis itrptaomns en roisan de l'irrégularité des meuvntemos des navires, due tnat à l'imprévisibilité des cnotiidons cqtmlauius qu'à la nuatre des coaanirgss et du caractère snineaosir de cetrains trafics.

Pour faire fcae à ctete sitotiuau dnas les meeuillres conditions, et améliorer la productivité snas léser les intérêts réciproques des eesirptnres et de lreus personnels, les preeanarits siaocux snot cenuonvs dès 1992 de mtetre en plcae un système de mldatoiuon des hioerras aplpcaibe aux orurvies proetriaus et à la maîtrise, conformément à l'article L. 3122-9 du cdoe du travail.

Cet aroccd de molaioutdn a été complété en 1996 par un acocrd d'annualisation et de réduction de la durée du tepms de travail. Celui-ci ne crnenoe que les proelnesns raelenvt de l'article 1.2 du présent accord.

Les dsiiiosnptos reiltaevs à la modulation-annualisation du tpems de tiaavrll crecnoent l'ensemble des pnnolesres rneavlet de cet acitltre 1.2.

Les dootsiinpns rleivtas à la réduction du tmeps de tiaavrll ne cnencernot que les ponlsernes dnoc le cnaortt de taavrll iiaintl aavt été clcnou puor une durée de 39 hueres par semaine.

Les dopinsstiois reiaavlets à la modulation-annualisation et à la réduction du tmeps de tiaavrll en viuegr à la dtae de la sungtriaie des présentes, définies ci-après, se ssibtneutt aux actriles 34 à 40 de l'accord ogienrl du 10 jlluiet 1992, qui snot abrogés.

Article 7.1 - Modulation des horaires

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

7.1.1. Dnas le crade de la modulation-annualisation, l'horaire hbdemirdoaae de cauhqe salarié est amené à varier, en puls ou en moins, auuotr de l'horaire légal de taavrll eifcctf de 35 heures, en ftoniocn des folctnuuait de l'activité.

Les shiffts snot pirs en cmptoe puor luer durée tloate (temps de casse-croûte inclus).

7.1.2. Les hruées effectuées au-delà de 35 hruées en période de fotre activité et celles non travaillées en période de fbiale activité se cponneemt arithmétiquement dnas le cadre de la période de modulation-annualisation.

En période de frtoe activité, l'horaire puet atrtenide 48 hueres par semaine.

En période de fioble activité, l'horaire puet ddesrcnee jusqu'à hruée par semaine.

7.1.3. La période de modulation-annualisation va du 1er mai de l'année en curos au 30 avril de l'année suivante.

Chaque epnietsre définit les périodes de ftoe et de fiblae activité puor cauhqe période de modulation-annualisation.

Cette pmmgraoraitn n'est qu'indicative et puet être modifiée par l'entreprise en curos de période d'annualisation aifn de l'adapter à l'évolution de la saioitiun économique et aux vtairains imprévisibles de la crhage de travail.

7.1.4. L'arrivée des nviaers et des mraanedhiscs est smsioue à des impératifs de tmeps et de nturae de cargaisons. De plus, les opérations de crehenagmt et de déchargement dvoniet être réalisées dnas les muilerels délais.

Pour ces duex raisons, les salariés snot généralement prévenus de lures hoearis la vliele puor le lendemain.

7.1.5. La durée miilanme de taarvil est de 6 hereus par jour. Toutefois, cuahqe salarié puet être amené à etecufefr une vaiotcan par snmeiae en journée (entre le lduni maitn et le sdmaei midi).

7.1.6. Suaf cas prlireutcas (préparation de travail, préparation d'engin, otrveure de portes...), tuote huree commencée est due.

7.1.7. Les dépassements d'horaire pueenvt être effectués avnat ou après cuahqe horaire.

Article 7.2 - Réduction du temps de travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

7.2.1. La durée aulnlene savnert de bsaie à l'annualisation du

tpmes de tvraail est calculée sur la bsaie de la durée légale diminuée des jurs non travaillés, csdpnorrneoat :

? aux jrus de ropes hioembadade ;  
? aux jrus de congés payés légaux et cnenonvlnoeits accordés cleevemtilncot au pnrsoenl ;  
? aux jrus fériés ne tanbto pas un dimanche.  
Le nmrobe de jrus non travaillés est de 98 jrus par an, se décomposant comme siut :

? 52 jrus de ropes hbidmodareae ;  
? 30 jrus de congés payés légaux ;  
? 6 jrus de congés payés connnieenovtls (3) ;  
? 10 jrus fériés ne tbnmaot pas un dimanche.  
Le nmrobe de seimaens travaillés est égal à :  
(365 jrus ? 98 jrus non travaillés)/6 jrus = 44 senemais 1/2.  
La durée allneune du triaval est dnoe égale à :  
4 semeanis 1/2 x 35 hurees = 1 557 heerus 1/2.  
Ainsi, il est octroyé au salarié dnot le crntaot de tvaairl aivat été clcnou puor une durée de 39 heeurs par semaine, une gatarine mixamlae de 30 jrus 1/2 non travaillés, dès lros qu'il a amcpolci un mmiium de 195 jrus de triavil etffecif d'une durée de 8 hreues au cuors de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.2. Au paln pratique, ces 30 jrus 1/2 mumiaxm snot auiqcs en début de période de modulation-annualisation puor 1 557 heuers 1/2 de tavaril ecfitff au corus de la période de modulation-annualisation précédente.  
Lorsque le nmrooe d'heures de tariavl ecitffef au corus de la période de modulation-annualisation précédente est inférieur à 1 557 heerus 1/2, le nmrooe de jrus de réduction du tpmes de tariavl est égal au nmorbe d'heures de tiavrl effectif au crous de la période de modulation-annualisation précédente multiplié par 0,0196 et arorndi au demi-jour le puls proche.  
En cas de départ en corus de période de modulation-annualisation, le nmrooe de jrus asini obnteu est divisé par 12 et multiplié par le nmrooe de mios de tvraial etnre le 1er mai et la dtae de départ.

Les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés etceeoninxpls rémunérés par l'entreprise snot assimilés à des jours de tariavl ecitffif puor la détermination du nmrooe d'heures de taavirl ecitffef au cuors de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.3. Suaf cotcarnncises exceptionnelles, les jours de réduction du tpmes de tiavrl snot pirs de manière régulière en 3/3 au cours de la période de modulation-annualisation :

? 1/3 pdennat le qrrueatmisme 1 : mai, juin, juillet, août ;  
? 1/3 paendnt le qrermtsauide 2 : septembre, octobre, novembre, décembre ;  
? 1/3 pdnneat le qitmsradere 3 : janvier, février, mars, avril.

Les jours de réduction du tpmes de taavrl snot pirs par caqhue salarié en acorcd aevc le sicrvée dptncashiig de son entreprise, dnas le reepcst des règles svtaunies :

a) Suaf eexcpoitr décidée par l'entreprise, 2/3 des effeict dnoievt tjrouous être présents ;  
b) Les congés payés snot proierairits par roarppt aux jours de réduction du tepms de taavril ;  
c) Le nombre de jours de réduction du temps de tvaairl qu'un salarié puet pnedre en une fios est limité à 60 % de son qtoua puor le qtsruarimdee en cours.  
Ces règles snot complétées au niaevu de chuaqe enpesirte par des doointpssiis particulières liées à son organisation.

(3) Il s'agit là de la 6e semaine de congés payés négociée dnas le cadre du paln emploi 1996 ; celle-ci ilcunt les jours de fêtes loaecls et de fntieormnanect asini que 3 jours supplémentaires coepdnasornrt à la myonene des reops ceeorpasunmts auiqcs en 1995 sur l'ensemble des entreprises.

Article 7.3 - Rémunération et contreparties conventionnelles  
En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

7.3.1. La rémunération meelsunle de bsaie de chuaqe salarié concerné par le diispstiof de modulation-annualisation du tpmes de tivraal est lissée de manière à lui aessrur pdanent tutoe la période de modulation-annualisation une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

7.3.2. Les aebncess justifiées (maladie, adecinnt du travail...) asni que les jrus de congés (congés payés, congés puor événements familiaux) snot pirs en compte sur la bsaie de l'horaire cvenntnnoieol de travail, cnenrdpasoot à 5,83 hreues par jour.

7.3.3. Les heeurs effectuées au-delà de 35 heerus ne snot pas des heeurs supplémentaires. Eells ne snot pas imputées sur le connenigt d'heures supplémentaires et ne dennnot pas droit aux reops crmoanseutps prévus par le cdoo du travail.  
Toutefois, la rémunération est majorée :

? de 25 % à paitrre de la 36e herue ;  
? de 50 % à ptriar de la 4e herue.

NB. ? Il est précisé, aifn d'éviter tutoe espèce de quiproquo, que les dopnsistiois de l'article 7.3 de la cnniooetvn cltlicveoe naotnalie prots et mutionnaetn rveeiats aux heuers supplémentaires ne s'appliquent dnoe pas aux heeurs effectuées au-delà de 35 heeurs.

7.3.4. En fin de période de modulation-annualisation, et en cas de dépassement de l'horaire annuel, une régularisation est effectuée aux coldttnois savetnius :

? siot le peeamint des hueers prestées au-delà de 1 557 hreues 1/2 au tux hiorre frairofatie (taux hrraioe de bsaie + ancienneté du salarié) majoré de 25 % puor les 8 premières heeurs hebdomadaires, et de 50 % puor les hueres sniuvtes ;  
? siot l'octroi d'un rpoes ctneauspomr de remplacement, calculé en usinilatt les mêmes majorations.

Souciez d'améliorer les cdnotionis de vie des salariés, les pnrareitas souciax shtinaeuot que siot privilégié le repos ctsoupaeenmr de remplacement.

7.3.5. Si l'horaire meoy n'est pas respecté en rsaion de ctscianncreos économiques, les heeurs pdreues (écart ernte l'horaire meyon réellemnt pratiqué et l'horaire meyon prévu) peenvut fiare l'objet d'une dademne d'indemnisation auprès de l'administration du triavil au trtie du chômage partiel.

Les dtsspiniioos rvliteas au chômage patriel s'appliquent dnas les codnitiiois légaes et réglementaires en veugiur lros de luer msie en ?uvre.

La rémunération des salariés concernés est aolrs régularisée sur la bsaie du tpmes de tiraval réel.

Article 7.4 - Repos à disposition des salariés (RDS)  
En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

7.4.1. Les salariés embauchés après 1996, sur la bsaie de 35 heeurs hebdomadaires, ne bénéficient pas de la réduction du tpmes de trvaial (cf. art. 7.2). En revanche, ils bénéficient d'un crietan nmorbe de jrus de « reops à dositpsioin des salariés ».

7.4.2. Le nmrooe des jrus de repos à ditisposoin des salariés dnot bénéficier les jeeuus mensualisés évolue de la manière sniuvte :

| Période d'annualisation (du 1er mai au 30 avril) | Nombre de jrus de RDS pour 1 557 heures 1/2 de tavaril effectuées au cours de la période d'annualisation précédente |
|--|---|
| Année 1  | 6   |
| Année 2  | 9   |
| Année 3  | 12  |
| Année 4  | 15  |
| Année 5  | 18  |

Le nmrooe de jrus de cahuge june concerné est égal au nmrooe de jrus indiqué dnas ce tableau, divisé par 1 557 heerus 1/2 et multiplié par le nmrooe d'heures effectuées au crous de la période d'annualisation précédente.

Le nmrooe de jrus ansii obnteu est arnodri au nmrooe de jrus supérieur.

Par eemlxpe : en année 3 : 12 jours/1 557 heuers 1/2 x 1 352 = 10,42 jours, arnodri à 11 jours.

Il ne puet être supérieur au nmrooe de jrus attribués puor 1 557 heuers 1/2 de taiavrl au cuors de la période d'annualisation précédente.

7.4.3. Les modalités de psire de ces jrus de RDS snot calquées dnas cuqhae etpsrnreie sur cleels rilateevs à la psrie des jrus de RTT des anciens.



7.4.4. Les juors de RDS ne snot pas pirs en ctpmoe puor l'octroi des mrjotnoiaas tleels que les perims de 6e juor ou tleels que les mraoaiontjs clentennvoilneos prévues à l'article 7.3 du présent accord.

## Article - Titre IX Conditions de recours à l'embauche d'ouvriers dockers occasionnels

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

### Titre VIII Sauvegarde de l'emploi

Article 8.1 - Sous-traitance interentreprises  
*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

8.1.1. En cas de nécessité, les eeetsrrips de mouitneatnn s'efforcent de sous-traiter etrne elels la réalisation de tuot ou praitte de crnethias puor llqesues la main-d'uvre dnot elels dsinsoept est pemeluenntoctt insuffisante, en eeficftfs et/ou en compétences.

Ce dtisiposif de sous-traitance de chantiers, qui a puor eefft de réguler la cgrhae de taairvl etrne les entreprises, a également puor finalité de siblietsar l'emploi de la main-d'uvre mensualisée.

8.1.2. Lqruose la sous-traitance ne pemret pas d'assurer la réalisation de tuot ou piarte d'un chantier, elle est autorisée à avoir reruocs à des ouriervs dcreoks occasionnels, aux ctdnoinijs fixées au tirte IX ci-après.

Article 8.2 - Transfert de personnel en cas de changement de prestataire

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

8.2.1. Dnas le cas où une etprensie de mantetniuon (employant du poennsrel rvnaleet de la loi du 9 juin 1992) pred un tarifc régulier au piroft d'une aurtte entreprise, celle-ci (qui récupère le trafic) est tunee de mninietar en nmorbe les cntoras de tavrjal concernés par ce tafirc dès la dtae du tsanfert de l'activité.

Les cntrotas de tvialar snot transférés d'une eertipsrne à l'autre dnas les mêmes cdnonotiis que cleels prévues par l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

8.2.2. Le trnsraeft des caottnrs de taairvl est réalisé sloen les modalités senivtuas :

a) L'entreprise bénéficiaire du tsefnart du tarifc rneperd dnas ses ecifefctfs un nrboime de salariés au mnois égal à cleui qui était précédemment affecté aduit tafirc ;

b) Le nbomre de salariés affectés au trfiac est calculé sur la myenone des 12 deinners mios ou, si le tafirc a duré mnios de 12 mois, sur l'ensemble des opérations effectuées ;

c) Les salariés finasat l'objet du tenrrasft snot cuex qui ont été embauchés le puls récemment par l'entreprise qui pred le trfaic ;

d) Le nombre et la qouctilifiaan des salariés transférés snot établis par référence aux fnootcins exercées, sur la bsae d'un état communiqué par l'entreprise qui pred le trafic.

8.2.3. Par « tfratic régulier », il fuat erdennte : les opérations de motetiaunnn de tuote nature, effectuées par une ernspteie d'une façon répétitive, à ineveltalrs réguliers ou non, au porift d'un même cinlet ou d'un même groupe, que ce siot ou non dnas le crdae d'un cntroat régulièrement mis en place.

8.2.4. Toetus les difficultés paouvnt naïtre de l'application des présentes diostinosips snot suiosems à l'arbitrage d'un collège composé :

? du président de l'union mraimite et ceimmlcroae ;

? du président du scandyit pnefoosniresl des enereperntus mmiaiters ;

? du président de la cissae des congés payés.

Dans le cas où l'un des abiterrrs est à un ttire qlnueqocue intéréssé dtcimeneert ou par l'actionnariat du grupoe aeuuql il appartient, il est substitué dnas son rôle d'arbitre par le pemirer vice-président de l'organisme qu'il représente, voire, en cas d'impossibilité puor les mêmes raisons, par le vice-président suivant.

Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'indisponibilité de l'un des abertirs puor quqluee rsaion que ce soit.

Les artibres seantutt cmome aleibmas compositeurs, dnas le mios qui siut la sansiie du deenrir d'entre eux.

En l'absence de rpparot de ccaniiltioon des arterbis dnas le délai fixé, et en cas de désaccord de l'une des pirates sur les clscouionns du rrapot des arbitres, il est fiat atritubtoin de jotudiircn au tinarubl de cmcreome de Dunkerque.

Les eserriptnes de mnnottaiuen snot confrontées à des crttaoinnes irnooptatmes liées, d'une part, aux enecexgis des cnetlis en tmrees de compétitivité, de fiabilité et de qualité de sircvee et, d'autre part, à la ccocrenrune extrêmement sévère des potsrs du Nrod (principalement belegs et néerlandais).

Ces caetnrotns olibgnet les ersnretpeis à se dnneur les moenys d'optimiser lerus bosenis en mian d'uvre en fooncitn de la demande.

Depuis 1992, la main-d'uvre iensladpnbsie au bon fnomcetinnot des esierpetnrs de miuanneottn (maîtrise, spécialistes, doekrcs hisireotqus détenteurs du savoir-faire popprre au prot de Dunkerque) a été mensualisée au sien des ereestrnpis de manutention.

Afin de se donenr les monyes de muieix répondre à la demande, les erpetsires de mnoueintatn ont cclnou etrne eells un accrd qui luer permet, en cas de nécessité, de se sous-traiter la réalisation de tuot ou paertis de caentirhs puor leuesqls la main-d'uvre mensualisée dnot eells dsopisnet est pnelentleumcot iantffisnuse en eceffctis et/ou en compétences. Cet accrd de sous-traitance de crenhtias (cf. trtie VIII ci-dessus), qui a puor effet de réguler la cagrh de trvaial etrne les entreprises, a également puor effet de sasbleitir l'emploi de la main-d'uvre mensualisée.

Cet accrd prévoit également que, lusqroe la sous-traitance ne pmreet pas à une errpinsete d'assurer la réalisation de tuot ou partie d'un chantier, elle puet aoivr rreucos à des orirevus dkceros onineacoscls (ODO).

Considérant les rieuqss inhérents au métier d'ouvrier docker, il a tufoetios été cnnvoeu de cusiontter une focre d'appoint cmnoime composée d'ODO dsiopantr des compétences ruieqess puor exrceer ce métier en ttoue sécurité, ie des CQP (certificats de quicifltaoain professionnelle) prévus par la coinvnteon cllotevctie ntlnoiiaae prots et manutention.

Il a également été cnonveu ce qui siut :

a) Les epirnttsees de manutention, en cas de besoin, et lsurqoe les possibilités de sous-traitance aornut été épuisées, pruroont friae apepl aux srceevs des suels ODO mmeebrs de cttee focre d'appoint ;

b) La cassie des congés payés (CCP) asserrua le rôle d'interface ernte les esntprieres de mnuietaotnn et les ODO ;

c) La CCP veillera, en ctctoinean aevc les délégués des ODO (cf. art. 9.7 ci-dessous) :

- à ce que les règles de l'accord de sous-traitance (définies au trtie VIII du présent accord) sinoet respectées par les eripetenss de muneoitnatn ;

- à ce que le tirvaal siot distribué ernte les ODO asusi équitablement que pisbsloe ;

- à ce que les dipooisinsts qui seuinvt siotent respectées par les différentes pritaes concernées.

Ces dtipnsioioss définissent les ctiniodnos d'emploi et de rémunération des ODO, aisi que les règles à rctpseer par les différents piraeranets (entreprises de manutention, CCP, ODO) puor que ce système de main-d'uvre complémentaire fnioontcne efficacement.

Article 9.1

Recrutement et intégration au sien de la fcroe d'appoint

9.1.1. Vtisie médicale d'embauche obligatoire

L'intégration au sien de la fcoere d'appoint nécessite que le candidat passe la visite médicale d'embauche oitriblage auprès du service de médecine du travail qui assure la surveillance médicale des plénés mensualisés des érnptions de manutention, et que l'avis du médecin du travail soit positif.

### 9.1.2. Examen psychotechnique

L'examen médical d'embauche est complété par un examen psychotechnique, destiné :

a) A vérifier que le candidat dispose des aptitudes qui lui permettent d'assimiler les règles et consignes de sécurité portuaires, et d'acquies d'une manière satisfaisante les connaissances de base requises par le métier d'ouvrier d'entretien ;

b) A faire une évaluation du potentiel de développement du candidat, notamment en matière de son aptitude éventuelle à acquies les compétences requises pour conduire des engins de motoneurs spécialisés.

### 9.1.3. Formation de base

L'intégration au sien de la fcoere d'appoint passe par un stage de formation initial, sanctionné par la délivrance du CQP d'ouvrier de 1er niveau.

### 9.1.4. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Chaque ODO reçoit les équipements suivants :

- une paire de chaussures de sécurité ;
- une paire de gants ;
- un casque ;
- deux ceintures de travail ;
- une parka, avec bandes réfléchissantes jaunes ;
- un équipement pour la pluie ;
- deux gilets fluorescents.

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, par la CCP. Ils sont complétés par les équipements de protection individuelle spécifiquement requies pour travailler dans les différentes entreprises de manutention. Ces équipements de protection individuelle spécifiquement requies sont fournis par les différentes entreprises de manutention.

Remarque importante : le port des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle est obligatoire.

## Article 9.2

Affectations dans les entreprises de manutention

### 9.2.1. Emprunt et horaires de travail

Tous les ODO membres de la fcoere d'appoint sont susceptibles d'être affectés dans toutes les entreprises de motoneurs adhérentes du SPEM, et selon les horaires de travail en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en la matière.

### 9.2.2. Affectations à des postes de spécialiste

L'affectation d'un ODO à un poste de spécialiste au sien d'une entreprise suppose qu'il soit titulaire du CQP requis pour occuper

ce poste.

En cas d'affectation à un tel poste, l'ODO reçoit une prime de formation (cf. art. 9.5.4 ci-après).

NB. - Les ODO ne sont pas autorisés à occuper des fonctions d'encadrement.

### 9.2.3. Conditions des affectations

Les affectations des ODO membres de la fcoere d'appoint sont communiquées deux fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du service de la CCP. Ce service est consulté par le biais d'un numéro vert.

Chaque affectation placée sur le service de la CCP a valeur d'embauche pour l'ODO concerné pour la période de travail spécifiée. Elle doit être confirmée par la signature d'un contrat de travail (CDD d'usage) en bonne et due forme.

### 9.2.4. Déclarations d'embauche et établissement des contrats de travail

Chaque entreprise de motoneurs se charge des déclarations d'embauche des ODO qui lui sont affectés, et de l'établissement de leurs contrats de travail. Ces contrats de travail doivent impérativement être signés par les ODO concernés dans les plus brefs délais.

## Article 9.3

Formations techniques

En complément de la formation de base définie au point 9.1.3 ci-dessus, certains ODO doivent suivre des formations techniques également requies, par exemple au calage-bridage de pneus ou de pneus sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, stackers, chargeuses, ou autres), validées par la délivrance de CQP de spécialiste.

Selon les cas, l'aptitude des ODO à suivre avec succès ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des entreprises de motoneurs concernées et/ou par le biais d'exams professionnels spécifiques réalisés par un organisme spécialisé.

Remarque importante : un ODO qui a suivi une formation spécialisée nécessaire à la tenue d'un poste spécifique au sien d'une entreprise particulière n'est néanmoins susceptible d'être affecté selon les besoins dans les autres entreprises de manutention.

## Article 9.4

Droits et obligations des ouvriers d'entretien occasionnels

### 9.4.1. Vade-mecum, règlements de travail

Lors de son intégration dans la fcoere d'appoint, chaque ODO se voit remettre un document intitulé « Vade-mecum à l'usage des ouvriers d'entretien occasionnels membres de la fcoere d'appoint », qui définit ses droits et obligations vis-à-vis des entreprises de motoneurs et vis-à-vis de la CCP.

Ce document lui est remis au plus tard à la fin de sa formation initiale.

A toute occasion, il est invité à signer un document par lequel il reconnaît avoir reçu ce vade-mecum, et par lequel il s'engage à respecter les règles (en termes de droits et obligations) qui y sont définies.

Chaque ODO reçoit également une copie du règlement intérieur et du plan de prévention sécurité de chaque entreprise de manutention, au plus tard lors de sa première affectation dans cette entreprise.

#### 9.4.2. Congés payés

La CCP verse chaque mois aux ODO une indemnité de congés payés égale à 12 % des salaires bruts qui leur ont été versés par les entreprises de manutention au titre du mois précédent.

#### 9.4.3. Congés pour événements familiaux

Les droits à congés pour événements familiaux prévus à l'article 4.2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux ODO. Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-après inclut un montant correspondant à 2 jours de congés pour événements familiaux par an.

#### 9.4.4. Gotesin des absences pour raisons personnelles

Un ODO qui prévoit de ne pas être disponible ou qui souhaite ne pas être affecté à une certaine date ou pendant une certaine période, dépose une demande écrite d'autorisation d'absence auprès de la CCP avec un préavis de 48 heures.

#### 9.4.5. Indemnité des absences pour maladie ou accident

Les dispositions définies à l'article 4.4 ci-dessus sont appliquées par la dernière entreprise dans laquelle il a été affecté.

#### 9.4.6. Participation aux élections professionnelles

Pour être électeur, un ODO (âgé de plus de 16 ans, qui n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité résultant de ses droits civiques) doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- il doit être affecté dans l'entreprise le jour du scrutin ;

- la durée cumulée des périodes de travail qu'il a effectuées dans l'entreprise doit être au moins égale à 1 mois.

NB. - Les périodes de travail pesant en compte pour le calcul de l'ancienneté rattachée comprennent les périodes de travail qu'il a effectuées en tant que salarié (sous CDD d'usage) ainsi que les périodes de travail qu'il a effectuées précédemment en tant qu'intérimaire.

### Article 9.5

#### Rémunération

##### 9.5.1. Période au mois

Bien qu'ils soient embauchés sous CDD d'usage constant, les ODO sont payés au mois, à terme échu.

Chaque ODO est payé par chaque entreprise où il a été affecté au cours de la période considérée. Donc, si, au cours de la période considérée, un ODO a été affecté dans les 5 entreprises de manutention adhérentes du SEPM à la date de la signature des présentes, il recevra, au titre de la période considérée, 5 bulletins de salaire et 5 versements différents.

Les ODO sont payés aux mêmes dates que les versements mensuels des différentes entreprises.

Ces dates peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

De la même façon, les dates de clôture utilisées pour la prise en compte des différents éléments de paie auxquels les salariés (mensuels et ODO) ont droit peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

NB. - En cas de baisse imminente d'activité, un ODO qui rencontre des difficultés financières peut demander à bénéficier d'une avance (en salaire net). L'octroi de ces avances est décidé

par le conseil d'administration de suivi de la frappe d'appoint définie à l'article 9.9 ci-après.

##### 9.5.2. Rémunération de base

Le taux horaire brut de base appliqué aux heures de travail des ODO est égal à 14,46 € à la date du 1er janvier 2013.

Remarques importantes :

a) Il est expressément précisé que le taux horaire défini ci-dessus inclut des suppléments qui comprennent à la prime annuelle et à la « prime du 1/10 » définies à l'article 3.13, aux primes d'assiduité et de présentisme définies à l'article 3.4 et à la prime spéciale d'épargne salariale définies à l'article 3.16, versées aux décomptes mensuels ;

b) L'indemnité de congés payés de 12 % prévue à l'article 9.4.2 ci-dessus est versée par la CCP le mois suivant.

##### 9.5.3. Période des jours fériés chômés tampon en semaine

Le droit aux 11 jours fériés défini à l'article 4.3 du présent accord ne s'applique pas aux ODO.

Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus inclut un montant correspondant à la rémunération de 10 jours fériés chômés par an.

NB. - Le 1er Mai donne lieu au paiement d'une indemnité égale à 5,83 fois le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus. Cette indemnité est versée par la CCP en mai, en même temps que les indemnités de congés payés dus au titre du mois d'avril.

##### 9.5.4. Éléments variables

D'une manière générale, les ODO bénéficient des mêmes éléments variables que les ouvriers directs mensualisés salariés des entreprises de manutention dans lesquelles ils sont affectés (primes de déplacement, de salisure, de décommande...), à l'exception de ceux qui sont spécifiquement liés au statut des ouvriers directs mensualisés.

Ces éléments variables peuvent différer d'une entreprise à l'autre, voire même, pour certaines d'entre elles, ne pas s'appliquer dans toutes les entreprises. Aussi, les éléments variables payés aux ODO peuvent-ils être différents selon les entreprises où ils sont affectés.

Remarques :

Lorsqu'un ODO est en formation théorique (en centre de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12.

La durée de présence d'un ODO au cours d'une période considérée est calculée en cumulant la durée de tous les contrats que cet ODO a effectués dans l'entreprise au cours de la période considérée.

### Article 9.6

#### Avantages complémentaires

##### Assurance « soins de santé » :

Les ODO ont la faculté d'adhérer à l'assurance « soins de santé » proposée par la CCP.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une participation financière de la CCP, égale à 50 % de la cotisation (familiale ou isolée) que l'ODO a payée pour le mois considéré divisée par 90 et multipliée par le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées pendant les 12 derniers mois.

La participation de la CCP est limitée à 50 % de la cotisation

acquittée par l'ODO.

## Article 9.7

### Représentation des oruevirs deckors occasionnels

Les ODO désignent prmai eux des délégués (un par tnacrch e entière de 50 ODO) puor les représenter auprès des errsneetpis de moattenuinn et de la CCP.

Ces représentants des ODO disposent, puor l'exercice de luer fotcinon de délégué, d'un crédit de 20 hurees par mois. Ces crédits d'heures snot prnelsnoes et mensuels. Ils ne puevnet dnoc pas être partagés ernte les délégués, ni reportés d'un mios sur l'autre.

## Article 9.8

### Titularisation au sien des entreprises

#### 9.8.1. Ctonidinos requises

Sauf cas particulier, un ODO ne puet être intégré et mensualisé au sien d'une ernisrtpee de maeuinotntn qu'à pirtar du momnet où il jftuise de 3 000 heeurs de taarivl ou de fitmaroon sur le port.

#### 9.8.2. Culacl de l'ancienneté

En cas de tarosttailiun d'un ODO au sien d'une errsnpnetie de manutention, il bénéficie d'une ancienneté égale à 1 an puor 1 557,30 heeurs de triaval ou de firomoatn (soit 1 mios puor 130 heerus de tivaarl ou de formation) en tnat qu'ODO, snas tifutooes que la dtae d'ancienneté asini calculée ne puisse être antérieure à sa dtae d'entrée sur le port.

Ainsi, un ODO qui aiourt travaillé 3 500 hreues cumulées sur le prot (toutes erpeneitss de mttuoninaen confondues), et qui sieart embauché par une eipenrtse de mntoeaitnun à la dtae du 1er mras 2013, bénéficierait d'une ancienneté calculée de la manière svtaiuue :  $3\,500 / 130 = 26,92$  mois, anroids à 27 mois, snot 2 ans et 3 mois. La dtae de référence puor le caucll de son ancienneté sairet dnoc le 1er décembre 2010.

NB. - Il est expressément précisé que les heerus de tiarval et de foamtroin effectuées par un mbmere de la fcore d'appoint en tnat qu'ODO intérimaire (avant la msie en ?uvre des présentes dispositions) snot psries en cmptoe puor le cuclal de son ancienneté lorsqu'il est titularisé au sien d'une entreprise.

#### 9.8.3. Choix des ODO

C'est à cahque eiensprtte de moeianuntnn que rinevet le cihox des ODO qu'elle stiaouhe intégrer dnas ses eiftefcfs mensualisés.

## Article 9.9

### Commission de sivui de la force d'appoint

Il est institué près la CCP une coiomsismn de sivui de la force d'appoint. Ctete comiimossn est chargée de vlleir à la bonne aciipatpoln des adorccs refalits aux ODO (notamment en ce qui creonne la jtuse répartition du tiavarl disponible) et au respctet des règles (problèmes de discipline). Elle puet également s'intéresser à tuot artue suejt relitaf à la gotisen des ODO stclsebupie d'avoir un ipamct sur le bon femcnnonntoit de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gitseon des efcffets et des compétences.

Cette cosiommsin se csomope de duex représentants syndicaux, duex délégués des jeunes, duex représentants du SEPM et du deetuicrr de la CCP et, en tnat que de besoin, de la psnoere de la CCP en crghae des anafeofictts des ODO dnas les eintrpesers de manutention.

Elle se réunit, sur la bsae d'un orrde du juor établi cnnteimjnoeot ernte les pnirtearaes sociaux, au moins une fios par trimestre, et aussi sveuont que nécessaire.

## Titre X Cessation anticipée d'activité Amiante

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Remarque : ce titre X srea abrogé après le départ en csiaosten anticipée d'activité des tiveraraluls de l'amiante du dneerir dokecr éligible à ce dtsosiipif (de même que l'article 5.3.2 ci-dessus).

Article 10.1 - Dispositions conventionnelles (applicables aux dockers en activité)

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Les dsotiosinps cletnenooilnenvs pperaniclis cnoneenrct :

? le manotnt mamniil de l'indemnité de csiaotsen anticipée d'activité payée au dcoekr par son eypuolem au tmree de son préavis ;

? le rveenu mesenul net meyon ;

? la ritterae complémentaire ;

? l'assurance prévoyance décès.

10.1.1. Le mtnaont miinaml de l'indemnité de cssteoain anticipée d'activité d'un dekor qui otppe puor ce dpitsiosf est fixé par l'article 5.3 du présent accord.

10.1.2. Le rveneue mnesuel net meyon gnartai au dcoekr qui otppe puor la préretraite aatnmie est (à la dtae du 1er mai 2012) de :

| 1 989,79 ? | G2/G3 |
|------------|-------|
| 2 387,76 ? | G4/M1 |
| 2 785,70 ? | M2    |

Ces ruenves mesuelns ntes myoens gatairns icelunnt un faiofrt égal à 50 % de la cstoiatoin filailame à la mutuelle. Concrètement :

? si l'allocation meelnsule ntete proposée par la CSRAAT est égale ou supérieure au reenvu meesunl net meoynd défini dnas ce tableau, l'indemnité de ciseoatsn anticipée d'activité à pyaar au dekokr concerné est égale au monnatt maiminl prévu à l'article 5.3 ci-avant cpomte tneu de l'âge du dekokr à la dtae de la rputue de son ctroat ;

? si l'allocation mnleeslue nttee proposée par la CRASAT est inférieure au rveneue meesunl net meoynd défini dnas ce tableau, l'indemnité de ciseasotn anticipée d'activité tllee que définie par l'article 5.3 est abondée d'un motnnat égal à la différence etrne le revenu meesunl net meoynd défini dnas ce tbealau et le moanntt de l'allocation mselluene nttee srieve par la CARSAT, multipliée par le norbme de mios à ciruor jusqu'à la dtae où le dekokr aetirtnda l'âge de la retraite, et au puls trad 60 ans.

Remarques itanetropms :

a) Ce cclaul ne puet être établi de manière précise que luqsroe la CSRAAT a fixé le moatntt définitif de l'allocation mlenuesle nette du dkcoer (au vu de ses dnrires bineullts de salaire).

Par conséquent, le piemaent de l'indemnité de caestsoin anticipée d'activité se fiat en duex tepsms :

? l'indemnité cooinnelvtlnnee minimale, tlele que prévue à l'article 5.3 du présent accord, est versée dès la fin du préavis ;

? l'indemnité complémentaire éventuelle est calculée et versée après niacoifotitn par la CAASRT du mnonatt définitif de l'allocation mlsuneele nette.

b) L'indemnité complémentaire éventuelle est versée au doekcr à la citdnoin esespxre qu'il ait rimes sa démission à son eumlypor moins de 30 jorus après la dtae de la première nfotitcaoiin émanant de la CARSAT.

10.1.3. Retirtae complémentaire

Le cpomte rieratte complémentaire de cauqhge dkoekr qui otppe puor la coeitassn anticipée d'activité au ttrie de l'amiante est alimenté jusqu'à la dtae où le dkcoer fiat viaolr ses dtiros à la retitrae (et au puls trad jusqu'à la dtae où il anitett l'âge de 60 ans) par des ctiaontsos à la cgrae des eolrmeypus représentant 2 % (appelées à 2,5 %) du saairle meesunl de référence sur

lueeql est assis le calcul de l'allocation de cotisations anticipée d'activité servie par la CASAT, limité au plafond de la sécurité sociale.

Compte tenu que les dockers qui ont pu pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont pas d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des équipiers maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

#### 10.1.4. Prévoyance décès

Chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante bénéficie d'une garantie décès jusqu'à la date où il fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans).

Le montant de cette garantie décès est égal à 200 % du salaire annuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cotisations anticipée d'activité servie par la CASAT.

Le financement de cette assurance décès est assuré à 50-50 par des cotisants à la charge des équipiers et par des cotisants professionnels à la charge des dockers concernés.

Au moment de la survenance des présentes, ces cotisations mensuelles s'élèvent à 3 % du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cotisations anticipée d'activité servie par la CASAT (dont 1,5 % à la charge des équipiers et 1,5 % à la charge des dockers concernés).

Compte tenu que les dockers qui ont pu pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont pas d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des équipiers maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

Dans le cas où un docker cesse de payer les cotisations personnelles appelées par la caisse des congés payés, celle-ci s'inscrit immédiatement le versement des cotisations personnelles et partielles auprès de la compagnie d'assurances.

#### 10.1.5. Remarque

Il est ici précisé que, à la date de la reprise du contrat entre le docker et son employeur, le docker cesse de faire partie du personnel de cet employeur, et qu'il ne peut donc pas prétendre à aucun des avantages qui découlaient de son contrat de travail.

Ainsi, à titre d'exemples (sans que cette énumération soit exhaustive), il ne bénéficie pas ni des permis de médailles du travail, ni de la mutuelle, ni des avantages du comité d'entreprise, ni d'un éventuel accord d'intéressement.

### Article 10.2 - Modalités pratiques

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

10.2.1. Les dossiers sont déposés auprès de la CAARST par la caisse des congés payés.

Pour cela, chaque docker qui remplit, ou qui remplira prochainement, les conditions pour bénéficier de ce dispositif vient remettre un dossier auprès de la caisse des congés payés, qu'il complète, signe et retourne à la caisse des congés payés accompagné des documents demandés par la CASAT.

La caisse des congés payés demande alors à l'entreprise employeur le dossier de lui transmettre la copie des bulletins de salaire nécessaires, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation relative à la prime d'intéressement éventuelle, plus elle introduit le dossier auprès des services de la CASAT.

10.2.2. Après instruction du dossier, la CAARST adresse au docker un courrier recommandé.

Par cette notification, la CSAART :

? informe le docker qu'il peut, s'il le désire, bénéficier de l'allocation de cotisations anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante ;

? précise éventuellement à partir de quelle date ce droit lui est ouvert ;

? lui indique le montant mensuel escompté de cette cotisation (brute et/ou nette) ;

? lui indique la marche à suivre si cette cotisation l'intéresse.

NB. ? Le montant définitif de l'allocation proposée sera déterminé par la CAARST après réception de la copie des documents relatifs de salaire du docker.

10.2.3. Lorsqu'un docker n'est pas d'accord avec les éléments relatés par la CASAT, il doit adresser un courrier au président du conseil d'administration de la CAARST dans les 2 mois qui suivent la réception de cette notification.

Pour cette raison, il est précisé que chaque docker qui reçoit une notification de la CSAART se rapproche de la caisse des

congés payés, de telle manière que celle-ci puisse vérifier que le montant mensuel escompté de l'allocation qui lui est proposée a été calculé correctement.

10.2.4. Si la notification de la CSAART est envoyée au docker, il lui appartient :

? de présenter sa démission par écrit à son employeur, en utilisant impérativement le modèle de lettre de démission ci-joint (cf. annexe V)

Remarque importante : cette démission, par laquelle le docker s'engage de manière irrévocable à cesser définitivement son activité de docker professionnel, a pour effet d'invalider sa carte professionnelle ;

? de compléter et de retourner à la CAARST le formulaire d'acceptation qui accompagne la notification ;

? de remettre à son employeur l'autre document qui accompagne la notification de la CASAT (attestation de cessation d'activité), document que l'employeur doit compléter et retourner à la CAARST également.

NB. ? L'employeur transmet à la caisse des congés payés une copie de cette attestation de cessation d'activité.

10.2.5. Le contrat de travail du docker prend fin au terme de son préavis

A cette date, lui sont payés :

? par son employeur :

? son dernier mois de salaire ;

? la régularisation qui lui est éventuellement due au titre de la modulation-annualisation ;

? éventuellement un parrainage de fin d'année ;

? l'indemnité de cessation anticipée d'activité mensuelle prévue à l'article 5.3 du présent accord.

NB. ? Le complément éventuel prévu à l'article 10.1.2 du présent accord est versé au docker lorsque la CASAT a fixé le montant définitif de son lieu de travail mensuel net (au vu de ses versements de salaire) ;

? par la caisse des congés payés : les indemnités de congés payés qui lui sont dues.

10.2.6. Concernant les jours de congés payés

Chaque docker est autorisé à verser jusqu'à 40 jours de congés payés, en ce compris les jours se rapportant à la période suivante.

10.2.7. Prévoyance décès

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif aimant ne bénéficie pas de l'assurance prévoyance décès de son employeur.

S'il souhaite bénéficier de l'assurance prévoyance décès prévue à l'article ci-dessus, il convient qu'il s'adresse à la caisse des congés payés, qui l'invite alors à compléter un formulaire d'adhésion (cf. annexe VIII), et à lui retourner une attestation de prélèvement accompagnée d'un relevé d'identité bancaire ou postale.

10.2.8. Mutuelle

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif aimant ne bénéficie pas de la mutuelle de son employeur. Il lui est loisible de prendre une affiliation auprès de la mutuelle d'adhésion Vauabn Humanis, par le biais de la caisse des congés payés, ou auprès de toute autre mutuelle de son choix.

La cotisation à cette mutuelle est entièrement à sa charge.

## Titre XI Formation professionnelle et apprentissage

### Article 11.1 - Formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

11.1.1. Les parties s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à une politique de formation dans le domaine des activités de la maintenance portuaire au sein des entreprises.

Les évolutions technologiques et l'automatisation ainsi que de nouvelles activités de maintenance font apparaître la nécessité de formations d'adaptation ainsi que l'émergence de nouvelles formations.

11.1.2. Les parties s'accordent sur le développement de la formation continue, partie intégrante de la formation tout au long de la vie, est une ungerce pour l'avenir de la métropole patrimoniale et la compétitivité de ses entreprises, dont elle

csottniue un élément de gontseis économique et sociale, ptnmeetat d'accroître les parts de marché des eesrripietns et de fievsorar les ctondniois d'emploi.

11.1.3. Les esitrpenres de mtnaaitnuen se déclarent foraavebls au développement des faitnmroos en alternance, tnat l'apprentissage que les cortnats de quaiafitcoiln ou tuot ature tpe de faoritomn alailnt une expérience prsfieoeonnlsle aevc des eeegnmnisetns théoriques, dnas la musree où celles-ci cdoeniient à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nlanotiae ou d'une qiitiafoalcun rnuonece par la civoontnen ciovletcle noainltae potrs et montutiaenn et/ou par le présent accord.

11.1.4. Les ptiaers siateragins itencnit les espriteerns à procéder de manière régulière à une asanyle des bnsoeis de qucofaiaitiln et des compétences détenues par les salariés, de façon à en apprécier les écarts et corsuintre les panls de fimortoan adaptés. Aifn d'optimiser cttee analyse, les paires siriinatnages ientnct les eetpesirrnns à la cinutdoe d'études sur les qucoiitlfaians et les compétences de tuos les salariés.

11.1.5. La firoaomtn plsfseoinoenrle crncenoe tetuos les catégories de personnel, et nmanemtot les salariés qui ont les nuevax de qiicafatilon les puls bas. Elle diot luer ptreterme de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vres dvaagnate de qualité et de précision dnas le travail, tuot en sutsaint une atentotin acruce aux problèmes de sécurité.

11.1.6. Les patreis strngiiaees iicentnt les ereipsnrtes à élaborer lreus palns de fomiotran dnas le rpsect des ofebjctis et des pciirepns définis ci-dessus et en fioctnon de luers besoins, nmamtenot en matière d'évolutions tehougceqolnis adaptées aux noullvees nmeros de qualité. Dnas cette perspective, les plans de fotomiarn auonrt puor obtciefjs la rhrcecee castnnoe d'une merilleue qualité du srecive rednu à la clientèle, l'amélioration de la productivité des entreprises, aïsni que la ptomorian de ttoue atcoin sebpuctslie de ronecerfr la bonne igmae du prot de Dunkerque. Enfin, la footmrain psrooelfinslnee diot aussi pteemrre aux salariés de développer lrues capacités d'adaptation et fiavsreor luer évolution professionnelle.

11.1.7. Cnniectsoes du rôle joué par les psnenerols d'encadrement et de maîtrise, les priates saenatirigs s'engagent à attcehar une aettotinn particulière puor les aesciosr à l'élaboration et à la msie en ?uvre des aitocns de frtaioomn professionnelle, et les feomr aux tqeiehcuns nleevouls d'organisation du travail.

#### Article 11.2 - Apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

L'apprentissage est régi par les teetxs en vigueur, namnmotet l'article L. 6221-1 du cdoe du travail.

## Titre XII Dispositions diverses

#### Article 12.1 - Interdiction des discriminations

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Il est rappelé que, d'une manière générale, acunue poensrne ne puet être discriminée en matière sralailae en roiasn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son ortioeatn sexuelle, de son apcenpare physique, de son patronyme, de sa sttiuaon de famille, de son anpcpenaarte à une ethnie, à une naiotn ou à une race, de ses oionnips politiques, de ses activités salineydcos ou mutualistes, de ses conchniotvs religieuses, ou, suaf idtiatunpe constatée par le médecin du travail, en risaon de son état de santé ou de son hacdanip (art. L. 11324 et stuiivans du cdoe du travail).

Ce pirinpc général se tdairut noeatnmmt dnas :

- ? le ppricnie d'égalité enrte les sxees ;
- ? le pricnpie à taavrl égal, sarliae égal ;
- ? le pirinpc d'égalité etrne Français et étrangers ;
- ? le diort au taavrl des pnronsees handicapées ;
- ? le pciiprpe de non-discrimination syndicale.

Les difficultés au sjeut de l'application de ce pprinpc général snot smieusos à la cioiomsmn de sivui des acocdrs définie à l'article 13.1 du présent accord.

#### 12.1.1. Égalité etrne les sexes

Tout eumyopelr est tneu d'assurer, puor un même taivral ou puor un tiraval de vaeulr égale, l'égalité de rémunération entre les hmeoms et les fmmees (conformément aux dsinsiotpios des arctelis R. 3221-1 et staunivs du cdoe du travail).

Les fmmees deivnot également bénéficier des mêmes ciidtonnos de pmoroiton que les hemmos snas que les asecbnes puor maternité y fsseiat obstacle.

#### 12.1.2. A tiraavl égal, sarliae égal

Le pncrpiie à tvarail égal, sliiaree égal diot également s'appliquer entre salariés du même sexe.

Il est tiutefoos précisé que ctete règle ne remet pas en cause le pvuioor qu'a l'employeur d'individualiser les salaires.

#### 12.1.3. Égalité entre Français et étrangers

Sous réserve des doioitisspns des aterlcis L. 1261-1 et sanutivs du cdoe du travail, les cnioditons de taivral et de rémunération des salariés étrangers dnoievt être les mêmes que celes des salariés français.

#### 12.1.4. Handicapés

Les contdoniis propres à concrétiser le diort au taavrl de tueots penensors handicapées en état d'exercer une presfosoin snot régies par les atecrils L. 5211-1 et siavtuns du cdoe du travail.

#### 12.1.5. Non-discrimination syndicale

Il est inedrtit à tuot epmoeylur de pnrrdee en considération l'appartenance à un sdayinct ou l'exercice d'une activité sylcniade puor arrêter ses décisions en ce qui cnrecone nmmomatet la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

#### Article 12.2 - Médailles du travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

#### 12.2.1. Rapepl des ctoidnidns d'attribution des médailles du travail

Le nbrmoe d'années de scevrie reqius puor l'obtention des différentes médailles du travial est fixé comme siut par la réglementation :

- ? médaille d'argent : 20 ans ;
- ? médaille de vmieerl : 30 ans ;
- ? médaille d'or : 35 ans ;
- ? médaille de Gnrad or : 40 ans.

Il y a duex pomoirnots par an : l'une le 1er janvier, l'autre le 14 juillet.

#### 12.2.2. Décompte des années de service

Pour déterminer la période tloate de l'activité pouriatre d'un decokr mensualisé, il est procédé à l'addition des différentes périodes sseusicvcnemet travaillées en tnat qu'intermittent, en tnat que pmnneart et en tnat que mensualisé.

En règle générale, l'ancienneté toalte rnoteme siot à la dtae de délivrance de la crate G, siot à la dtae de la première eabmuche dnas une eeptsnrrie de manutention.

Le décompte des années de scrveie est calculé jusqu'au 1er jaenivr ou jusqu'au 14 jilelut sinuavt immédiatement la dtae d'établissement du citacirfet par l'employeur.

#### 12.2.3. Maotnt de la prime

Le mnnot de la prime est déterminé de la manière svunaite :

| Médaille             | Montant                   |
|----------------------|---------------------------|
| Médaille d'argent    | 100 % du SMGM             |
| Médaille de vermeil  | 100 % du SMGM             |
| Médaille d'or        | 35 x 27,92 ? = 977,20 ?   |
| Médaille de Grand or | 40 x 27,92 ? = 1 116,80 ? |

Ces mtatonns snot payés pro rtaa teipmros si les années de triavral aanyt pierms l'attribution de la médaille n'ont pas été effectuées tantlemeot sur le port.

#### Article 12.3 - Frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

12.3.1. Les enreetrisps de muaoitetnnt prneent en crghae les frais d'obsèques consécutifs au décès acictedenl au tiavrl de tuot uevirr praotuire aparpetnnt à lreus effectifs, dnas la lmtie de 4 592,54 ? (à la dtae du 1er mai 2012), suos déduction des semmos de même nrtuae perçues par les aaynts diort en vertu d'un corntat ccnolu par l'entreprise en fuevar de ses salariés.

12.3.2. Les salariés s'engagent à fclctair l'organisation du traavil aevc les dircinotes reesivctpes des epnietserrs aifn que le puls ganrd nobrme de salariés pensusit pripiaectr aux obsèques en créant le mumiinm de pornuabrtteis sur l'activité des entreprises.

## Titre XIII Procédures de conciliation et d'arbitrage

Article 13.1 - Commission paritaire de conciliation  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

13.1.1. Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnaient lieu l'application ou l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou de ses avenants, et qui ne peuvent pas être réglées au niveau des entreprises.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

Les conclusions auxquelles aboutit la commission s'imposent aux parties.

13.1.2. La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit d'office dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à compter de la date de la requête.

La commission étudie les parties et se prononce dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle l'affaire a été examinée.

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

13.1.3. Lorsqu'un accord intervient avant la conclusion des procédures de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants, et notifié dans un délai aux parties.

13.1.4. Lorsque les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est aussitôt dressé, précisant les points sur lesquels le différend persiste. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants s'il y a lieu.

Article 13.2 - Procédure d'arbitrage

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Lorsque la procédure de conciliation définie à l'article précédent échoue, la partie la plus diligente peut demander à ce que la commission paritaire de conciliation soit à nouveau réunie sur le même sujet sous la présidence du directeur général du grand port maritime de Dunkerque agissant en qualité de facilitateur.

## Titre XIV Dispositions finales

Article 14.1

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Le présent accord abroge et remplace l'accord du 18 avril 2006, qui lui-même abrogeait et remplaçait celui du 10 juillet 1992 et ses différents avenants.

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent accord, les parties signataires se réfèrent :

- ? aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? aux dispositions de la convention collective nationale des ports et maritimes ;
- ? aux accords d'entreprise.

Article 14.2 - Dépôt de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé :

- ? auprès de la DERTICE ;
  - ? auprès du directeur du conseil de prud'hommes de Dunkerque.
- Ces formalités seront assurées par le syndicat représentatif des entreprises maritimes.

Article 14.3 - Conclusion et date d'application  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Le présent accord est conclu le 30 juillet 2012, en cinq exemplaires originaux, en présence du président de la commission des congés payés du port de Dunkerque. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant, soit le 1er août 2012.

## Annexes

### Article - Annexe I. Extraits de l'accord du 10 juillet 1992

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

Extraits de l'accord du 10 juillet 1992  
Préambule

Le présent accord est conclu de la part de la filière portuaire et de la part des trois syndicats :

1. Une attestation du régime de la manutention, dont le cadre a été fixé par la loi du 9 juin 1992, et qui vise à obtenir une amélioration substantielle de la compétitivité des entreprises de manutention portuaire.

Cet objectif doit être atteint en combinant les effets :

? de la mensualisation, qui permet la mise en œuvre de nouveaux contrats dans l'organisation du travail, la réduction de la productivité ;

? et de la réduction de l'effectif global des dockers sur la base d'un plan social à deux volets, qui fait appel au volontariat : mesures d'âge et congés de conversion.

2. Une réduction du développement portuaire, sur la base des investissements réalisés par le plan de développement du port de Dunkerque 1992-1994.

3. L'amélioration des conditions de travail.  
Les parties au présent accord du port de Dunkerque considèrent que leur projet de mise en œuvre de mesures substantielles ne peut prétendre à une concurrence dans la compétition des ports européens.

Ils constatent que la gestion par le rapport de force qui a prévalu sur les quinze dernières années a eu pour conséquences :

? la montée du chômage, avec pour conséquence des réductions substantielles d'effectifs. Cette situation est insupportable et a pour résultat une atteinte à la dignité des travailleurs portuaires, entraînant une dégradation et une dégradation ;

? les pertes d'activités et un affaiblissement des entreprises.

Ils considèrent aujourd'hui que de nouvelles mesures s'imposent de instaurer entre les entreprises et les travailleurs portuaires dans le cadre des entreprises, et ils sont prêts à recréer les points d'équilibre entre :

? la situation des salariés des entreprises gérées du secteur portuaire et de la fiabilité portuaire ;

? la compétitivité des entreprises gérées de l'activité et de leur pérennité.

Dans l'esprit des dispositions précédentes, le syndicat représentatif des entreprises maritimes du port de Dunkerque et la commission des entreprises du port de Dunkerque ont négocié :

? un accord de coopération entre la commission et l'organisation portuaire des entreprises ;

? à travers un accord local entre entreprises, l'ensemble des règles qui régissent la mise en œuvre de l'activité portuaire ;

? un protocole d'accord entre la commission et l'organisation portuaire au port de Dunkerque.

## Article - Chapitre Ier Accord sur les dispositions locales communes applicables au personnel mensualisé des entreprises de manutention

En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

### I. ? Prcneipis fontundeaamx de l'organisation des entreprises

Les prireetnaas sacuoix coeinnnnevt que la mnaioesiutaln diot pmtetrree aux eepsenirrts de gganer des prtas de marché par une mllureiee compétitivité, qui pssae par une oaatonrisgin efiacfce du taiarvl et par une gtiosen opmtiale des effectifs. Cette nevulloeo ooisirangan du tvarial iqiumlpe la référence aux preicpins satnius :

? durée hdreiboamdae légale du tvaaril : 39 hreeus ;  
? liberté d'organisation du tavrial par l'entreprise sur l'ensemble des chantiers, y cmiorps dnas le cdrae de la sous-traitance iepstnenrrrtees parotuire ;  
? pvclelynoae dnas les focnoitns des dkcreos ayant acquis une pluricomptence ;  
? fluidité du personnel, c'est-à-dire psgease d'un chetnair à un ature au cuors d'une même période de tiraavl ;  
? mulotiadon des haierrros ptmetanret à l'entreprise de meux gérer les aléas de son activité.  
L'ensemble de ces piecrpnis a fiat l'objet d'une ctoiumconmian à tuote la pitlaupoon des docekrs dès le 16 jivaenr 1992 à taverrs le levirt « Travallier esemnble ». Cuex qui ont fiat la démarche vioaltrone vres la mesuanisoatlin l'ont dnoc fiat sur la bsae des ornaotteiins formulées dnas ce document.

### II. ? Aroccd loacl interentreprises

Une contonevin ctovcelile noanliate frexia en peitlircaur les nciaitloisfass et les minmia suoiax conventionnels, d'ici à la fin de l'année 1993.

Désireux de diesspor entre-temps d'un duomcnet ceontinnnel de référence, les peeranirtas scuoiar ont négocié un aorccd lcaol irteniertpneers qui définit les coiitodnns de tariavl dnas les ereretinsps de meinaoutntn du prot de Dunkerque, Ce dceuomt est annexé au présent accord.

Certains acleirts de cet acorcd n'ont pas ecnore fiat l'objet d'un acorcd définitif et seornt négociés dnas les mrluieles délais, et en tuot état de csuae avnat la fin de l'année 1992.

Dans le rspceet des onneaoriitns du paln gaeunemvrtoenl ginansrsat que la miieansasutoln se faeirt snas prete de revneu moeyn puor les ouvriers, les eemopuyllrs et représentants des salariés cnnievneont de se rioevr avnat la fin de l'année 1992.

Parmi les otitninoeas données dnas le paln geteevunanorml fguire la gtaianre que la molauisneiastn ne diavert pas entraîner de bissae du rneevu myoen des ouvriers.

Les eypuorelms et représentants des salariés cnenninovet de se roveir avant le 31 décembre 1992 aifn d'en faire l'analyse et d'en tierr les conclusions.

### III. ? Cidinotnos de développement. ? Aroccd de fiabilité

Les difficultés rencontrées dnas l'application du prctooole d'accord et liées à la nluovlee otiansniogan du tvaaril srneot consignées dnas cuahqe entreprise, aifn d'être examinées dnas un eisprtt cintstotcruf de prat et d'autre, à la fin de la période prévue ci-dessus.

Les orueirvs s'engagent à gnariatr la fiabilité croieamclme du port. A l'issue de ctete période, le csontat de neauvoux rpoatars sociaux dnas l'entreprise dreva pmeertrte de créer les bseas d'une fiabilité affirmée.

### IV. ? Efectffis mensualisés dnas les entreprises

Dans le carde du présent accord, les eptesnirrs ont proposé à 550 oeivrrs drockes voonriteals la mensualisation.

## Article - Annexe II. Classification des emplois

En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

### Classification des emplois

#### A. ? Ouvriers

Groupe I. ? Oveirr de manutention, ourievr professionnel

Ouvrier ecctufenat une ou puseilurs des tâches sivnteuas :

? trvauux de mttinanueon ;  
? rsnncnesaaoine et csmelnseat de pièces détachées ;  
? rnosseniacane et clenesasmt de mnhearsidacs ;  
? tvaurax selmpis de gréeur, menuisier, ou cinrdohuaner ;  
? mgtnoae et démontage des ognraes d'un véhicule ou d'un eignn de manutention, et ceagmnenht des pièces.

Groupe II. ? Oieuvrr de mnatoetniun qualifié, ouervir personsfioel qualifié

Ouvrier ecaentufft une ou peisrluus des tâches d'un orivuer de motitnaunen aide-technicien et des opérations puls cxemopels que précédemment, nécessitant une lougne expérience professionnelle, par epxlme (liste non limitative) :

? aermirr et désarrimer ;  
? siasir et diesssair ;  
? bdeirr ;  
? déceler l'origine de tuot fnotnoinnceet défectueux d'un muteor ou d'autres oraengs d'un véhicule, et euecfetfr le cneagemnht des pièces et les réglages nécessaires ;  
? eueffctr des opérations de démontage et de regmnaote simelps sur les oaegrns électriques des moteurs.

Groupe III. ? Oureivr de mtaitennoon très qualifié, orieuvr pnrnfoeosisl très qualifié, identificateur-vérificateur

Ouvrier etceufnft une ou preisulus des tâches d'un ovreivr de motnaiunetn qualifié tceinihecn et/ou hitaeemlbelnut la citdonue de chouleurs, tatruecs et/ou enings de manieuoitntn et de lavege d'une psicunae inférieure à 15 tnoens et/ou la rconaeassnice de l'état de micrdaahsens et de luer emballage, ainsi que l'établissement de dnmuoetcs administratifs.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien coruant du matériel, connaît les possibilités de chgare et apquilpe les cosnegnis de sécurité.

Il est tairultie d'un diplôme pnsofeinrosel ou jtiuisfe d'une expérience correspondante.

Il est trtliuia de l'autorisation de citnoute et du pimres de crndiuoe éventuellement exigés par la réglementation,

Groupe III'. ? Oeuvirr de mtntoiaunen polyvalent

Ouvrier de matuonientn enaetuffct fréquemment des tâches d'une ciaacosfsiilt n supérieure ou goprue III, et aanyt les atpiutdes psfononeieleslrs et médicales ruesieqs lui pemntaetr d'occuper des eiploms du gouppe IV et d'agent de maîtrise.

Il est tiartuile des atuiroatnoiss de cdtoniue du ou des eginns cnopeosrradnt à la cftsaiaoiiclsn du gpruoe IV, et dpsiose des compétences poeolsnslifneers nécessaire puor assuemr des responsabilités d'encadrement, dnas les leimtis de la délégation qu'il a reçue.

NB. ? A la fin de chqae année civile, chuaqe ertiernspe récapitule les hreeus effectuées par caqhue oirvuer de muntnaeoitn classé en gproue II dnas une csitsafoialcin autre que clele d'un niveau immédiatement supérieur et son gporue de classement, et eaminxe aevc les représentants du personnel, en tnanet cotmpe des possibilités et des binoess de l'entreprise, le cseenmlsat des salariés aetps à la fonction.

Groupe IV. ? Ovreivr de meuntotinan hmeneuatt qualifié, tiheecincn confirmé

Ouvrier efunfactet une ou pirluseus des tâches d'un oirvuer de mieattnoonn très qualifié iiaadeefnitctur vérificateur et/ou la cnotuide de pleuruiss tpeys d'engins de matoueinntn et de lgeave d'une pasnusice égale ou supérieure à 15 tonnes.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien coranut du matériel, connaît les possibilités de chgare et apuqilpe les cgsnnioes de



sécurité.  
 Il est titulaire d'un diplôme professionnel ou justifie d'une expérience correspondante.  
 Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation.  
 Il se charge de la réparation complète de tous moteurs, soit en mécanique, soit en électricité, soit en hydraulique.  
 L'ouvrier possède les connaissances théoriques et une expérience consommée de ces travaux.

**B. ? Agent de maîtrise**

L'agent de maîtrise possède les capacités professionnelles (connaissances ou expérience acquises) et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.  
 Il est responsable d'un groupe.  
 Cette activité implique :

- ? l'accueil des membres du groupe et le suivi de leur adhésion ;
- ? l'affectation des tâches et le contrôle de leur réalisation ;
- ? le suivi des règles de sécurité.

**Agent de maîtrise I**

L'agent de maîtrise du groupe I effectue une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de mine ou d'agent qualifié/technicien confirmé et est chargé, dans le même temps, de diriger le travail sur de petites chantiers. Il rattaché à la

direction de l'entreprise.

**Agent de maîtrise II**

L'agent de maîtrise du groupe II peut assurer, en cas de nécessité, et à condition qu'il soit titulaire des compétences précitées, les tâches d'un agent de maîtrise du groupe I.  
 Il anime, dirige et coordonne le travail du personnel placé sous son autorité, en quantité et en qualité, dans le respect des directives émanant de sa direction.  
 Il est responsable de la bonne exécution et de la surveillance des opérations sur différents chantiers et rattaché à la hiérarchie.

**Article - Annexe III. Grille de salaires au 1er mai 2012**

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

**Annexe III**

**Grille de salaires au 1er mai 2012**

(En euros.)

|          | Groupe | Base<br>151,67 heures | Taux<br>horaire | IRTT   | Base<br>169 heures |
|----------|--------|-----------------------|-----------------|--------|--------------------|
| Docker   | I      | 1 581,76              | 10,43           | 180,75 | 1 762,51           |
|          | II     | 1 703,45              | 11,23           | 194,62 | 1 898,07           |
|          | III    | 1 885,76              | 12,43           | 215,41 | 2 101,17           |
|          | IV     | 2 114,16              | 13,94           | 241,58 | 2 355,74           |
| Maîtrise | I      | 2 296,50              | 15,14           | 262,38 | 2 558,88           |
|          | II     | 2 479,01              | 16,34           | 283,17 | 2 762,18           |

NB. ? Tous ces montants sont majorés des permis de travail et de productivité accordés en janvier 2000.  
 A la date du 1er mai 2012, l'ensemble de ces primes s'élève à 28,87 ?.  
 Elles varient de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

**Article - Annexe IV. Indemnités de salissure Cf. art. 3.11**

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

**Indemnités de salissure (Cf. art. 3.11)**

Les indemnités de salissure qui font référence à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.  
 En cas de nécessité, les parties se référeront aux clauses qui font référence à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SEPM et la CSOPMI.  
 Ces clauses sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des annexes relatives aux dispositions appliquées aux éléments de rémunération variables.

**Article - Annexe V. Modèle de lettre de démission en cas de cessation anticipée d'activité des**

**travailleurs de l'amiante**

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2012*

**Annexe V**

Modèle de lettre de démission en cas de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

Monsieur le directeur,  
 Société  
 Objet : démission  
 Monsieur le directeur,  
 Je soussigné, .....  
 Adresse ..... :  
 .....  
 .....  
 N° de sécurité sociale .....  
 Titulaire de la carte de dockeur professionnel n° .....  
 déclare avoir reçu de la CAASRT Nord-Picardie une proposition d'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante.  
 Conformément à l'article X de l'accord de place, j'ai l'honneur :  
 1. De vous présenter officiellement ma démission ;  
 2. De prendre l'engagement irrévocable de cesser définitivement mon activité de dockeur professionnel ;  
 3. De solliciter le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite bonifiée prévue par l'article 5.3.2 de l'accord de place.  
 Enfin, je vous précise que je souhaite de rester/de ne pas rester (biffer la mention inutile) mon préavis.

Je vous prie, Meinsor le directeur, d'agréer mes salutations.  
Fait à....., le

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Dernier employeur                     |  |
| Date de départ en préretraite amiante |  |

## Article - Annexe VI. Formulaire d'adhésion à l'assurance prévoyance décès en cas de cessation d'activité au titre de l'amiante

En vigueur non étendu en date du 1 août 2012

Formulaire d'adhésion à l'assurance prévoyance décès en cas de cessation d'activité au titre de l'amiante

Assurance prévoyance décès en faveur des ex-dockers du port de Dunkerque bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : ddenmae d'adhésion (1).

Identification du docke

|                        |  |
|------------------------|--|
| Nom, prénom            |  |
| N° de sécurité sociale |  |
| Adresse                |  |

## Avenant n 2 du 13 septembre 2012 relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté lors du classement et de la promotion dans la catégorie des cadres de la grille de rémunération des personnels des établissements portuaires

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                 |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FNPD CGT<br>FGT CFTC<br>FEETS FO |

Article 1er - Classement

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2017

Il est convenu que le classement dans la grille de rémunérations des personnes salariées s'effectue en respectant un principe d'indivisibilité d'accroissement de rémunération de 10 % au plus de la rémunération mensuelle brute perçue avant classement (salaire de base + ancienneté + assiduité (1)).

En conséquence si l'accroissement prévisionnel de rémunération s'avérait supérieur à 10 %, le montant mensuel dans la grille se fera au SMBH immédiatement inférieur à ce plafond individuel. La rémunération perçue sera alors égale à la rémunération brute perçue avant classement majorée de 10 %.

Toutefois, si l'ancienneté résultant de ce principe s'avérait inférieure à l'ancienneté actuelle dans la catégorie cadres, c'est l'ancienneté actuelle dans la catégorie cadres qui sera retenue, même si le plafond individuel devrait dépasser 10 %.

Dans les autres cas, le positionnement dans la grille s'effectuera au niveau de SMBH correspondant à la nouvelle rémunération.

Les personnels salariés cadres avant la mise en œuvre de la CNCU restent cadres.

Le classement des cadres F2 issus de la catégorie verte, là où il en existe, ne saurait être inférieur au second échelon de la grille cadres.

Les cadres qui relèvent des dispositions du présent article peuvent constituer un groupe fermé, en application d'un accord local.

Demande d'adhésion

Je soussigné, ??????????????, d'adhésion à bénéficier de l'assurance prévoyance décès aux conditions définies au titre X de l'accord de place, à compter de la date de mon départ en préretraite amiante, jusqu'à la date où je pourrai percevoir mes droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à la date de mon sixième anniversaire.

Sachant que ma cotisation mensuelle sera égale à 1,5 % du salaire mensuel de référence pris en compte par la CRSAAT pour l'établissement de mon contrat de mon atout mensuel de cessation anticipée d'activité, je m'engage à souscrire immédiatement à la cotation des congés payés la copie du contrat par lequel la CASRAT m'informerait du montant définitif de mon atout mensuel de cessation anticipée d'activité.

J'autorise la cotation des congés payés à prélever automatiquement sur mon compte bancaire ou postal le montant de ma cotisation mensuelle, et des régularisations éventuelles, et joins à cet effet un RIB ou un RIP.

J'ai bien noté que dans le cas où je cessais de payer ma cotisation mensuelle, la cotation des congés payés s'arrêterait immédiatement mon adhésion à cette assurance.

Fait à Dunkerque, le .....

(1) Cette adhésion est facultative.

(1) N. B. : dans l'annexe « Cderas F » à la convention collective « verte », la prime d'assiduité était appelée « trimaio jaon menelsule forfaitaire ».

Article 2 - Promotion dans la catégorie cadres  
En vigueur non étendu en date du 15 juin 2017

Afin d'éviter que l'impact salarial de la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour établir le positionnement dans la grille de rémunération des personnels salariés n'ait pour effet de bouleverser les proportions inhérentes dans la catégorie cadres, il est convenu de limiter la prise en compte de l'ancienneté selon des modalités analogues à celles définies à l'article premier :

Ainsi, à l'avenir les personnels salariés dans la catégorie cadres sont assurés en ce qui concerne la totalité de la rémunération mensuelle brute payée mensuellement après paiement de la cotisation de 5 % et 10 % du niveau de la rémunération mensuelle brute mensuelle avant promotion. Le positionnement dans la grille SMBH interviendra dans les conditions fixées à l'article 1er.

Les établissements portuaires s'engagent qu'il ne pourra être effectué de promotion interne. Pour les cadres, cela concerne tout d'abord l'accès à la catégorie cadres que l'évolution au sein de cette catégorie. Sur ce point, une exception particulière sera portée à l'évolution de carrière des salariés positionnés sur des emplois classés « cadres, échelon 1 ».

Article 3 - Régime spécifique des cadres dont la rémunération a été écrite

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2017

Les cadres dont la rémunération a été écrite au titre des articles 1er et 2 bénéficient des dispositions suivantes :

la détermination de l'ancienneté attribuée aux salariés dont la progression de la rémunération a été écrite s'effectue en respectant le nombre d'années, c'est-à-dire en et 3, qui résultent de l'ancienneté au pas d'ancienneté suivant avant application des dispositions de l'article 1er du présent avenant?

à minima, le différentiel initial entre la rémunération brute mensuelle écrite et celle correspondante au SMBH de référence est maintenu, ainsi que la rétroactivité de ce différentiel selon l'évolution salariale des minima de grille.

Article 4 - Limitation du champ

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2017

La limitation du nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement portuaire en ce qui concerne les seules

procédures de csesneamlts et de potoniroms internes, ansii que le cuall de la gtracifitoian auneInle attribuée dnas les établissements puteoarirs en vretu de l'article 5.5 de la CNCU qui en découle, tteous les aetrus dosisnitoips de la CNCU rleevait à l'ancienneté deunremat inchangées.

Les diiinssosots du présent aeannvt seonrt notmaemnt snas effet sur le cualcl de l'ancienneté puor l'attribution des médailles d'honneur du travail, qui s'effectuera en tanent cmpote de l'ancienneté réelle des salariés dnot la rémunération a été écrété.

La msie en ?uvre des présentes doitiinspsos s'effectuera dnas le rpecest des dsopntiois du dnreeir alinéa de l'article 14 de la CNCU revelatls aux aenvgtaas iulidvidens acquis.

Les dintoiosps du présent aenavt sernot réexaminées louqsr le prscoseu de covgennece des gleirls de rémunération des plsnnoees pureiorats et des salariés des etpisnerers de mnttoiaeunn srea achevé.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 15 juin 2017*

Considérant l'article 3 de la cnotineovn cletlovvie nntoiaale unifiée « Prots et mntaentioun » (CCNU), qui prévoit que « d'une manière générale, le canesemlst du salarié résulte dnreietmect des fcnnoiois et responsabilités eenitfevcmeft tenues et de luer évolution tuot au lnog de son porurcas piesoerfnsonl » ? ;

Considérant l'article 5, pnoit 3 de la CCNU, qui précise que « les salariés bénéficient d'une pisre en ctompe de l'ancienneté acquise dnas l'entreprise ou le geopnumret tdiuatre dnas les grellis de SMBH annexées à la présente cnvoitenon », que « l'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente ctoonvienn clievlotce », et que « les efftes de

l'ancienneté sur le SMBH se tiuredanst par l'application de gilrels de SMBH majorées sleon différentes tcarhens d'ancienneté cunitnoe dnas l'entreprise ou le grunopmeet » ? ;

Considérant l'article 5, pnoit 6 de la CCNU, qui précise que « les salariés seront classés dnas les gleirls de caiclsfoaistn définies à l'article 3 de la présente ctnoivenon dnas un délai qui ne dépassera pas 1 an à cmoepr de la dtae d'entrée en vegiuur de la présente cvtnneioon cvcteilole », et que « ce cmnaslseet srea cofnrome aux critères définis dnas les gellris de ciicsasfoltain », Il apparaît que la msie en ?uvre de ces disposiions nécessite une révision :

? à la fios puor les cmnetalsses dnas la grille, dnas la meruse où la psire en cmtpoe de l'ancienneté dnas un établissement poturiare puor psioeontnr les caerds dnas la gllire de rémunération des plnonreses pitueorras et s'assurer du rscept du SMBH onioscnae une maojtoairn de sliare liée sneimlepmt au différentiel d'ancienneté punovat eiesxtr enrte l'ancienneté dnas un établissement pruotriare et l'ancienneté dnas la catégorie cadres.

À défaut, les rémunérations de salariés exerçant les mêmes fintnocos aevc la même ancienneté dnas la catégorie peauonirrt connaître des écarts itrtpamnos si l'un d'eux bénéficie d'une ancienneté puls itrnotapme dnas un établissement portuaire, ce qui est crroinate au pciiprne d'égalité de traitement, et cmoreopmt la cohérence de la pitolquie de gtosein des rueoscers hinaumes et la pitoqilue saarlalie des établissements puoiearts ? ;

? et puor les pootormins de salariés dnas la catégorie cadars qu'il cnivonet de fvrieosar mias qui rsinuqet d'être réduites si l'ancienneté après pmrtoioon dnas la catégorie cadars rreenpd celle qu'ils ont ausiqce antérieurement.

Afin de piellar cette difficulté et de ne pas ltiemr en conséquence les pontrmoois inenrets dnas la catégorie cadres, tuot en vlilaent à ce que les négociations d'accords locaux, dnot la NAO locale, n'aient pas puor conséquence gllaemnobt un tmeiaentr mions falaobvre des cdares par raporpt aux non-cadres, netmmonat au rrgead des msesas salariales, il est cnevnu ce qui siut :

Ces formalités seront assurées par le sndciyat pnsfineoorsel des erenepreturms maritimes.

Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

## Accord du 16 novembre 2012 relatif au recours à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels Dunkerque

| Signataires           |         |
|-----------------------|---------|
| Patrons signataires   | SPEM.   |
| Syndicats signataires | CSOPMI. |

Article 1er - Modification du titre VIII de l'accord du 30 juillet 2012

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

L'article 8.1.2 de l'accord du 30 juillet 2012 est modifié de la manière suivante :

« Lqursoe la sous-traitance ne peremt pas d'assurer la réalisation de tuot ou prtiae d'un chantier, elle est autorisée à aiovr roreucs à des oivrues dcrkeos occasionnels, aux citdinonos fixées au ttire IX ci-après. »

Article 2 - Modification du titre IX de l'accord du 30 juillet 2012

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

Le txtee du ttire IX de l'accord du 30 jeilult 2012 (conditions de reucors à l'embauche d'ouvriers dceroks occasionnels) srea remplacé par le ttxee annexé au présent avenant.

Article 3 - Evaluation

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

Une évaluation cdtictrnaioeroe du présent acorcd srea effectuée 6 mios après sa msie en ?uvre, en vue de régler les qtoneuiss qui n'auraient pas été traitées de manière satisfaisante.

Article 4 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé :

? auprès de la DCCETIRE ;

? auprès du grffee du ceosinl de prud'hommes de Dunkerque.

Le présent acrocd erntrea en viguer dès que les enreertspis de mnuenattion et la cssiae des congés payés auonrt dûment adapté lreus procédures internes, et au puls trad le 1er jivenar 2013.

Entre-temps, les disoositiips antérieures au présent accord, rlievetas à l'emploi d'ouvriers dokrces intérimaires teels que définies au tirté IX de l'accord du 18 avirl 2006, rersotnet d'application.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

Le présent aocrcd est coclnu consécutivement à l'entrée en viuegr de la cotneivnon ctivollce naolintae unifiée « potsr et mittaenoun », et de l'ensemble des acrdocs annexés à ctete ceovonintn celclvtioe nloiatne unifiée.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2012*

Annexe

« Trtie IX

Conditions de ruorecs à l'embauche d'ouvriers dorceks occasionnels

Les eesterniprs de monuetntian snot confrontées à des cirnnetotas iampoetrnts liées, d'une part, aux ecexigens des centlis en trmees de compétitivité, de fiabilité et de qualité de sevrctie et, d'autre part, à la cnrroucncee extrêmement sévère des prots du Nrod (principalement blgees et néerlandais).

Ces cnottraies oiebnglt les erntesrpiés à se denonr les mnoeys

d'optimiser leurs besoins en main-d'œuvre en fonction de la demande.

Depuis 1992, la main-d'œuvre européenne a bénéficié au bon fonctionnement des entreprises de manutention (maîtrise, spécialistes, décrocs professionnels détenteurs du savoir-faire propre au port de Dunkerque) a été mensualisée au sein des entreprises de manutention.

Afin de se donner les moyens de mieux répondre à la demande, les entreprises de manutention ont conclu entre elles un accord qui leur permet, en cas de nécessité, de se sous-traiter la réalisation de tout ou partie de leurs activités pour lesquelles la main-d'œuvre mensualisée dont elles disposent est particulièrement efficace en efficacité et/ou en compétences. Cet accord de sous-traitance de tâches (cf. titre VIII ci-dessus), qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour effet de faciliter l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

Cet accord prévoit également que, lorsqu'elle la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle peut avoir recours à des entreprises de décrocs onshore (ODO).

Considérant les risques inhérents au métier d'ouvrier docker, il a été convenu de constituer une force d'appoint composée d'ODO disposant des compétences requises pour exercer ce métier en toute sécurité, ie des CQP (certificats de qualification professionnelle) prévus par la convention collective nationale ports et manutention.

Il a également été convenu ce qui suit :

a) Les entreprises de manutention, en cas de besoin, et lorsque les possibilités de sous-traitance auront été épuisées, pourront faire appel aux services des ODO membres de cette force d'appoint ;

b) La clause des congés payés (CCP) assurera le rôle d'interface entre les entreprises de manutention et les ODO ;

c) La CCP veillera, en coordination avec les délégués des ODO (cf. art. 9.7 ci-dessous) :

? à ce que les règles de l'accord de sous-traitance (définies au titre VIII du présent accord) soient respectées par les entreprises de manutention ;

? à ce que le travail soit distribué entre les ODO aussi équitablement que possible ;

? à ce que les dispositions qui s'en suivent soient respectées par les différentes parties concernées.

Ces dispositions définissent les conditions d'emploi et de rémunération des ODO, ainsi que les règles à respecter par les différents partenaires (entreprises de manutention, CCP, ODO) pour que ce système de main-d'œuvre complémentaire fonctionne efficacement.

## Article 9.1

Recrutement et intégration au sein de la force d'appoint

### 9.1.1. Visite médicale d'embauche obligatoire

L'intégration au sein de la force d'appoint nécessite que le candidat passe la visite médicale d'embauche obligatoire auprès du service de médecine du travail qui adresse la surveillance médicale des personnes mensurées des entreprises de manutention, et que l'avis du médecin du travail soit positif.

### 9.1.2. Examen psychotechnique

L'examen médical d'embauche est complété par un examen psychotechnique, destiné :

a) À vérifier que le candidat dispose des aptitudes qui lui permettent d'assimiler les règles et consignes de sécurité portuaire, et d'acquiescer d'une manière satisfaisante les consignes de base requises par le métier d'ouvrier docker ;

b) À faire une évaluation du potentiel de développement du candidat, notamment en matière de son attitude éventuelle à acquiescer les compétences requises pour conduire des engins de manutention spécialisés.

### 9.1.3. Formation de base

L'intégration au sein de la force d'appoint passe par un stage de formation initial, sanctionné par la délivrance du CQP d'ouvrier docker 1er niveau.

### 9.1.4. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Chaque ODO reçoit les équipements suivants :

? une paire de chaussures de sécurité ;

? une paire de gants ;

? un casque ;

? deux ceintures de travail ;

? une parka, avec bandes réfléchissantes ;

? un équipement pour la pluie ;

? deux gilets fluorescents.

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, par la CCP. Ils sont complétés par les équipements de protection individuelle spécifiquement requis pour travailler dans les différentes entreprises de manutention. Ces équipements de protection individuelle spécifiques sont fournis par les différentes entreprises de manutention.

Remarque importante : le port des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle est obligatoire.

## Article 9.2

Affectations dans les entreprises de manutention

### 9.2.1. Emplois et horaires de travail

Tous les ODO membres de la force d'appoint sont susceptibles d'être affectés dans toutes les entreprises de manutention adhérentes du SPEM, et selon les besoins de travail en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et contractuelles en la matière.

### 9.2.2. Affectation à des postes de spécialiste

L'affectation d'un ODO à un poste de spécialiste au sein d'une entreprise suppose qu'il soit titulaire du CQP requis pour occuper ce poste.

En cas d'affectation à un tel poste, l'ODO reçoit une prime de fonction (cf. art. 9.5.4 ci-après).

NB. ? Les ODO ne sont pas autorisés à occuper des fonctions d'encadrement.

### 9.2.3. Circulation des affectations

Les entreprises des ODO membres de la force d'appoint sont communiquées deux fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du service vocal de la CCP. Ce service vocal est consulté par le biais d'un numéro vert.

Chaque affectation placée sur le service vocal de la CCP a valeur d'embauche pour l'ODO concerné pour la période de travail spécifiée. Elle doit toutefois être confirmée par la signature d'un contrat de travail (CDD d'usage) en bonne et due forme.

### 9.2.4. Déclarations d'embauche et établissement des contrats de travail

Chaque entreprise de manutention se charge des déclarations d'embauche des ODO qui lui sont affectés, et de l'établissement de leurs contrats de travail. Ces contrats de travail doivent impérativement être signés par les ODO concernés dans les plus brefs délais.

## Article 9.3

Formations techniques

En complément de la formation de base définie au point 9.1.3 ci-dessus, certains ODO disposent des aptitudes requises peuvent également recevoir des formations spécialisées, par exemple au calage-bridage de bœufs ou de podotris sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, stackers, chargeuses, ou autres), validées par la délivrance de CQP de docker spécialisé.

Selon les cas, l'aptitude des ODO à suivre avec succès ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des

eiéptsrerns de mtnaéutiôn concernées et/ou par le biais d'examens pueqnyiehsccoths spécifiques réalisés par un oarmigsne spécialisé.

Remarque itaptnomre : un ODO qui a siuvi une frmtoitaon spécialisée nécessaire à la tnuée d'un ptsoe spécifique au sien d'une estnirerpe particulière rtsee néanmoins susbeclipe d'être affecté solen les bisneos dnas les atures eepsrtirens de manutention.

#### Article 9.4

Droits et ogibilonats des ourveris dekorcs occasionnels

##### 9.4.1. Vade-mecum, règlements de travail

Lors de son intégration dnas la focre d'appoint, chqae ODO se viot retentremte un dcnumoet intitulé « Vade-mecum à l'usage des oeuvrvs drcoeks oiconaneclss mermes de la fcoee d'appoint », qui définit ses dirots et oliaoigbnts vis-à-vis des einrserteps de mantiutoenn et vis-à-vis de la CCP.

Ce dumconet lui est rmies au puls trad à la fin de sa frtaomion initiale.

A cette occasion, il est invité à snegir un duceomnt par lueqel il reconnaît avoir reçu ce vade-mecum, et par leueql il s'engage à rcsepteer les règles (en terems de doirts et obligations) qui y snot définies.

Chaque ODO reçoit également une copie du règlement intérieur et du paln de prévention sécurité de cuhaqe etpnerirse de manutention, au puls trad lros de sa première aafefcoittn dnas cette entreprise.

##### 9.4.2. Congés payés

La CCP vsere cuaqhe mios aux ODO une indemnité de congés payés égale à 12 % des saariles bruts qui luer ont été versés par les eipnrseets de mnonetatiun au tirte du mios précédent.

##### 9.4.3. Congés pour événements familiaux

Les dtrios à congés pour événements fmuiaaailx prévus à l'article 4.2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux ODO. Toutefois, le tuax hriaaoe défini à l'article 9.5.2 ci-après inclcut un moantnt ceonrsndarpot à 2 jrous de congés pour événements faumilaix par an.

##### 9.4.4. Gisteon des abescnes pour risonas personnelles

Un ODO qui prévoit de ne pas être dniiblsपोे ou qui suhotaie ne pas être affecté à une cinetrae dtae ou pdnanet une cteranie période, dépose une dnmdeae écrite d'autorisation d'absence auprès de la CCP aevc un préavis de 48 heures.

##### 9.4.5. Insatdmneion des ascenebs pour mladaie ou accident

Les diontpsiosis définies à l'article 4.4 ci-dessus snot appliquées par la dernière eitsrprene dnas leluqale il a été affecté.

##### 9.4.6. Pctprtiaaoiin aux élections professionnelles

Pour être électeur, un ODO (âgé de puls de 16 ans, qui n'a fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rilevteas à ses diotrs civiques) diot sasairitfe aux duex cnntioïdos siuavnets :

? il diot être affecté dnas l'entreprise le juor du sciturn ;  
? la durée cumulée des périodes de tiavarl qu'il a effectuées dnas l'entreprise diot être au mnois égale à 1 mois.

NB. ? Les périodes de tiraval presis en ctöpfe pour le cacull de l'ancienneté rquseie creonnnpmet les périodes de tivaval qu'il a effectuées en tnat que salarié (sous CDD d'usage) aïsni que les périodes de traival qu'il a effectuées précédemment en tnat qu'intérimaire.

#### Article 9.5

#### Rémunération

##### 9.5.1. Pimeaent au mois

Bien qu'ils soient embauchés suos CDD d'usage constant, les ODO snot payés au mois, à temre échu.

Chaque ODO est payé par caqhue enpiretsre où il a été affecté au cuors de la période considérée. Donc, si, au corus de la période considérée, un ODO a été affecté dnas les 5 esrenirepts de mnatnituoen adhérentes du SEPM à la dtae de la srtuganie des présentes, il recevra, au tirte de la période considérée, 5 beuilnlts de saralie et 5 venermtis différents.

Les ODO snot payés aux mêmes deats que les decroks mensualisés des différentes entreprises.

Ces daets pvenuet viearr d'une eepsrntie à l'autre.

De la même façon, les dteas de clôture utilisées puor la psrie en cpmtoe des différents éléments de piae auelxuqs les salariés (mensualisés et ODO) ont dorit penvuet vaierr d'une errpitsnee à l'autre.

NB. ? En cas de baisse itamntropoe d'activité, un ODO qui rrrnceonte des difficultés financières puert demndaer à bénéficier d'une anvace (en sliiare net). L'octroi de ces aeanvcs est décidé piaatnreremit par la cmsimioson de suvii de la fcoee d'appoint définie à l'article 9.9 ci-après.

##### 9.5.2. Rémunération de base

Le tuax hioarre burt de bsae appliqué aux hruees de taairvl des ODO est égal à 14,46 ? à la dtae du 1er jeiavn 2013.

Remarques ioaettnrmps :

a) Il est expressément précisé que le tuax hiraroe défini ci-dessus inuclt des suppléments qui coenodnrsprrt à la pirme anlneue et à la « pirme du 1/10 » définies à l'article 3.13, aux pmires d'assiduité et de présentéisme définies à l'article 3.4 et à la pirme spéciale d'épargne saiaalrle définies à l'article 3.16, versées aux deorcks mensualisés ;

b) L'indemnité de congés payés de 12 % prévue à l'article 9.4.2 ci-dessus est versée par la CCP le mios suivant.

##### 9.5.3. Peenmiat des jorus fériés chômés tbnomat en semaine

Le droit aux 11 jorus fériés défini à l'article 4.3 du présent acorcd ne s'applique pas aux ODO.

Toutefois, le tuax hriaaoe défini à l'article 9.5.2 ci-dessus inuclt un mnaontt coeaodpsnrnt à la rémunération de 10 jours fériés chômés par an.

NB. ? Le 1er Mai donne leiu au pnmaeiet d'une indemnité égale à 5,83 fios le tuax haroïre défini à l'article 9.5.2 ci-dessus. Ctete indemnité est versée par la CCP en mai, en même tepms que les indemnités de congés payés deus au titre du mios d'avril.

##### 9.5.4. Eléments variables

D'une manière générale, les ODO bénéficient des mêmes éléments vrbleaias que les orvuïres dkreocs mensualisés salariés des ensierpetrs de mniantteoun dnas lqlleseus ils snot affectés (primes de déplacement, de salissure, de décommande...), à l'exception de cuex qui sanereit spécifiquement liés au sttuat des oieuvrvs drcoeks mensualisés.

Ces éléments vrebaias pneuevt différer d'une espiirtnee à l'autre, voire même, puor ceriants d'entre eux, ne pas s'appliquer dnas tutoes les entreprises. Aussi, les éléments valairbes payés aux ODO peuvent-ils être différents selon les eenisrerprrts où ils snot affectés.

Remarques :

Lorsqu'un ODO est en ftromiaon théorique (en cnrtee de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12.

La durée de présence d'un ODO au crous d'une période considérée est calculée en cnmauult la durée de tuos les cnoratts que cet ODO a effectués dnas l'entreprise au corus de la période considérée.

#### Article 9.6

Avantages complémentaires

Assurance « soins de santé » :  
 Les ODO ont la faculté d'adhérer à l'assurance « soins de santé » proposée par la CCP.  
 Dans ce cas, ils bénéficient d'une participation financière de la CCP, égale à 50 % de la cotisation (familiale ou isolée) que l'ODO a payée pour le mois considéré divisée par 90 et multipliée par le nombre moyen d'heures de travail qu'il a embauché prestées au cours des 12 derniers mois.  
 La participation de la CCP est limitée à 50 % de la cotisation acquittée par l'ODO.

Article 9.7  
 Représentation des oeuvriers dockers occasionnels

Les ODO désignent parmi eux des délégués (un par tranchée entière de 50 ODO) pour les représenter auprès des entreprises de maoutun et de la CCP.  
 Ces représentants des ODO disposent, pour l'exercice de leur fonction de délégué, d'un crédit de 20 heures par mois. Ces crédits d'heures sont pluriannuels et mensuels. Ils ne peuvent donc pas être partagés entre les délégués, ni reportés d'un mois sur l'autre.

Article 9.8  
 Titularisation au sein des entreprises  
 9.8.1. Condiions requises

Sauf cas particulier, un ODO ne peut être intégré et mensualisé au sein d'une entreprise de manutention qu'à partir du moment où il a travaillé de 3 000 heures de travail ou de formation sur le port.

9.8.2. Calcul de l'ancienneté

En cas de titularisation d'un ODO au sein d'une entreprise de manutention, il bénéficie d'une ancienneté égale à 1 an pour 1 557,30 heures de travail ou de formation (soit 1 mois pour 130 heures de travail ou de formation) en tant qu'ODO, sans toutefois

que la date d'ancienneté ainsi calculée ne puisse être antérieure à sa date d'entrée sur le port.  
 Ainsi, un ODO qui aurait travaillé 3 500 heures cumulées sur le port (toutes entreprises de manutention confondues), et qui serait embauché par une entreprise de manutention à la date du 1er mars 2013, bénéficierait d'une ancienneté calculée de la manière suivante :  $3\,500 / 130 = 26,92$  mois, arrondis à 27 mois, soit 2 ans et 3 mois. La date de référence pour le calcul de son ancienneté serait donc le 1er décembre 2010.  
 NB. ? Il est expressément précisé que les heures de travail et de formation effectuées par un membre de la force d'appoint en tant qu'ODO intérimaire (avant la mise en œuvre des présentes dispositions) sont prises en compte pour le calcul de son ancienneté lorsqu'il est titularisé au sein d'une entreprise.

9.8.3. Choix des ODO

C'est à chaque entreprise de manutention que revient le choix des ODO qu'elle souhaite intégrer dans ses effectifs mensualisés.

Article 9.9  
 Commission de suivi de la force d'appoint

Il est institué près la CCP une commission de suivi de la force d'appoint. Cette commission est chargée de veiller à la bonne application des accords rituels aux ODO (notamment en ce qui concerne la juste répartition du travail disponible) et au respect des règles (problèmes de discipline). Elle peut également s'intéresser à tout autre sujet relatif à la gestion des ODO se rapportant à avoir un impact sur le bon fonctionnement de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gestion des effectifs et des compétences.

Cette commission se compose de deux représentants syndicaux, deux délégués des jeunes, deux représentants du SEPM et du directeur de la CCP et, en tant que de besoin, de la personne de la CCP en charge des relations des ODO dans les entreprises de manutention.

Elle se réunit, sur la base d'un ordre du jour établi conjointement entre les partenaires sociaux, au moins une fois par trimestre, et aussi souvent que nécessaire. »

Au sens du présent avenant, ces deux accords complémentaires sont désignés globalement par l'expression « accords de pénibilité/CAA » et les dispositifs qu'ils instaurent par « régime de pénibilité/CAA ».

Article 2 - Bénéficiaires potentiels. – Bénéficiaires effectifs  
 En vigueur étendu en date du 10 août 2013

2.1. Bénéficiaires potentiels

Les parties signataires du présent avenant conviennent que, parmi les personnes bénéficiaires de la CCNU, l'on entend par bénéficiaires pluriannuels ou salariés éligibles au régime de pénibilité/CAA les personnes susceptibles de bénéficier du régime de pénibilité/CAA, c'est-à-dire les personnes en mesure de satisfaire, au terme de leur carrière, aux conditions d'ouverture des droits fixées selon les termes des accords pour chacune des catégories de personnes visées.

L'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires permet d'inscrire dès lors qu'il y a eu inscription sur la liste des bénéficiaires critères rappelés en annexe du présent avenant.

Cette inscription entraîne l'obligation immédiate de passer au régime pour les intéressés et les bénéficiaires potentiels concernés.

Cas particuliers :

Les bénéficiaires potentiels en tant que tels ne sont pas visés par l'article 3.2 du fait des fluctuations apportées par le présent avenant sont réputés inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels dès le 1er janvier 2012 et les personnes affectées (patronales et salariales) au régime sont deus rétroactivement depuis cette date.

A titre exceptionnel, du fait du retard pris dans la mise en place de la réforme portuaire au sein des entreprises de la palce du Havre, notamment au niveau de la maintenance, il est convenu que la liste des bénéficiaires potentiels établie conformément à la réglementation figurant à l'article 3.2 sera finalisée au plus tard au 31 décembre 2013. En revanche, les personnes affectées au

## Avenant n 1 du 10 décembre 2012 relatif à la pénibilité

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM.   |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO ;<br>CNTPA. |

Article 1er - Objet  
 En vigueur étendu en date du 10 août 2013

Le présent avenant n'a pas pour objet de quelque manière que ce soit de remettre en cause ou de modifier l'économie des accords d'origine signés les 15 et 16 avril 2011 et visés au préambule, mais d'en préciser, à l'usage, les modalités de fonctionnement ainsi que le périmètre des bénéficiaires dans le sursis de l'application « Mutations » du dispositif. A ce titre, il ne se substitue pas aux accords d'origine, mais vient les compléter.

Par ailleurs, pour la bonne compréhension du dispositif, il est approuvé également nécessaire de préciser le sens de certaines termes dans le vocabulaire employé dans les accords, afin d'éviter à l'avenir toute ambiguïté dans l'application du dispositif.

Les précisions apportées portent principalement sur l'article 3 « Champ d'application. ? Bénéficiaires » et l'article 5.2 « Modalités de la cotisation » de l'accord du 15 avril 2011 sur le dispositif de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers pour ainsi que sur l'annexe « Liste des métiers éligibles ».

Elles portent également sur l'article 1er « Champ d'application. ? Bénéficiaires » de l'accord du 16 avril 2011 relatif à la catégorisation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.

## 2.2. Bénéficiaires effectifs

Dans tous les cas, pour bénéficier effectivement du régime de pénibilité/CAA, les bénéficiaires doivent être en mesure de justifier effectivement, au terme de leur carrière, de 15 années minimum d'exercice de façon continue ou discontinue d'un métier exposé aux facteurs de pénibilité (cf. art. 3 de l'accord de pénibilité).

Dès lors, tout bénéficiaire potentiel n'est pas nécessairement un bénéficiaire effectif du régime mis en place, s'il s'avère, au terme de sa carrière, que ces conditions ne sont pas vérifiées.

Le fait de figurer dans la liste des bénéficiaires potentiels ainsi définis ne préjuge pas du départ effectif dans le dispositif, tant que les durées minimales d'exposition requises ne sont pas constatées et tant que le salarié n'est pas en mesure d'ouvrir son droit à la retraite au terme de la période de passage à laquelle il a droit conformément à l'article 2 de l'accord (dispositif de portage) :

« L'anticipation est de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait accès à cette date les droits potentiels de liquidation 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 accès ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension veieillesse pour bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de la pension vieillesse. »

### Article 3 - Périmètre des bénéficiaires potentiels En vigueur étendu en date du 10 août 2013

Les précisions apportées par le présent article 3 prévalent, en tant que de besoin pour le seul cas mentionné « Maunition », sur les mentions figurant en annexe des accords de pénibilité/CAA.

#### 3.1. Principes de cotisation

La cotisation du périmètre des bénéficiaires potentiels repose sur trois principes directeurs :

a) Adhésion de la CNCU aux bénéficiaires potentiels  
Les salariés potentiels de la CNCU au présent accord, doivent relever de la catégorie professionnelle unifiée « Ports et maintenance » de plein droit au regard des articles 1er, 2 et 3 de la convention collective unifiée (CCNU).

b) Inscription à la caisse de congés payés du port  
Tous les bénéficiaires potentiels du présent accord doivent être inscrits à la CCCP du port dans lequel ils exercent leur activité.

Pour les salariés du port l'inscription n'est pas obligatoire au sens du décret du 27 mars 1993, il est convenu que leur employeur devra les inscrire sur le registre des congés payés de la caisse du port considéré.

c) Validation par la commission paritaire nationale de suivi du régime

Toute inscription d'un bénéficiaire potentiel au régime de pénibilité/CAA devra préalablement être validée par la commission ad hoc de validation et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité, afin de s'assurer du respect des conditions fixées par les accords d'origine ainsi que du présent accord.

#### 3.2. Modalités de cotisation des bénéficiaires potentiels

Conformément à l'article 2 du présent accord, les salariés potentiels de la CNCU doivent relever de la catégorie professionnelle unifiée de façon stricte :

a) Salariés potentiels (mensualisés et intermittents)

Il s'agit de salariés :

? des salariés travaillant dans un CQP employés sous CDI, conformément aux articles L. 5343-2 et L. 5343-3 du code des transports, dans une entreprise de maintenance et affectés aux travaux de maintenance définis par l'article R. 511-2 du code des transports, y compris les salariés et peurquits détachés des GPM dans le cadre de la réforme de 2008 ;

? les salariés travaillant dans le cadre de l'article L. 5343-4 du code des transports.

Ils sont nécessairement l'objet d'une inscription obligatoire à la caisse de congés payés du port concerné.

b) Salariés potentiels d'exploitation portuaire

Ces salariés sont éligibles sous réserve de leur affectation aux catégories professionnelles suivantes :

? ils peuvent être ouvriers, agents de maîtrise ou cadres, à l'exclusion des cadres de direction/ cadres dirigeants ;

? ils ne sont pas dockers, car ils ne répondent pas à la définition du dockier professionnelle au sens du ci-dessus, ni à celle de l'ouvrier professionnel tel que défini par la loi et la CNCU dans son champ d'application ;

? ils ne sont pas salariés de maintenance ;

? ils sont soumis au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé en annexe ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité pendant 50 % de leur temps de travail effectif. Au premier dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

c) Salariés de maintenance

Ces salariés, pour être éligibles, doivent être affectés aux catégories professionnelles suivantes :

? ouvriers, agents de maîtrise ou cadres de maintenance, à l'exclusion des cadres de direction/ cadres dirigeants ;

? les salariés travaillant sur les ouvrages de quai ;

? ils sont soumis au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité pendant 50 % de leur temps de travail effectif. Au premier dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

d) Salariés de maîtrise et cadres d'exploitation ayant été recrutés

Il s'agit de salariés ayant été recrutés dans le passé et ayant été promus. Ils figurent toujours à l'effectif d'une entreprise de manutention portuaire.

e) Cas particuliers des dockers professionnels

Les dockers professionnels ont la possibilité de bénéficier du régime de pénibilité/CAA dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après sous réserve de leur inscription sur la liste des bénéficiaires potentiels et sous réserve de leur obligation de cotiser au régime dès leur premier CDD.

### Article 4 - Contrôle de la liste des bénéficiaires potentiels En vigueur étendu en date du 10 août 2013

A partir des informations communiquées par les entreprises de la place, la commission des congés payés des ports procédera à la mise à jour de la liste des bénéficiaires potentiels, notamment en prenant en compte les bénéficiaires potentiels nouvellement entrés dans la profession.

Chaque semestre, il est procédé au passage à la mise à jour de la liste de ces bénéficiaires potentiels sur la base des informations fournies par les caisses de congés payés.

Cette mise à jour, qui permet d'établir au passage à la mise à jour précis (une base de données) des bénéficiaires potentiels du régime de pénibilité/CAA, est validée par la commission de validation et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité.

Cette base de données relatives des bénéficiaires potentiels, ainsi mise à jour et validée paritaire, est envoyée à l'assureur-gestionnaire du régime chargé de verser les rentes de préretraite.

L'assureur-gestionnaire n'est pas autorisé à verser de rente à titre provisoire ne figurant pas dans le tableau concerné.

### Article 5 - Précisions sur les modalités de collecte des contributions au régime En vigueur étendu en date du 10 août 2013

L'équilibre financier du dispositif global de pénibilité/CAA repose sur une contribution conjointe employeur/salariés de 7,2 % en moyenne calculée sur une carrière moyenne de 35 années.

La contribution au régime de pénibilité est due dès l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels, et ce par la caisse de cotisation des congés payés du port concerné.

#### Cas particuliers

##### 1. Promotion

Lorsqu'intervient une promotion qui conduit à ce que le salarié

bénéficiaire peut tout cas exercer un métier identifié comme pénible, la cession (patronale et salariale) est possible au régime de préretraite pénibilité :

? cas d'être due, si le salarié n'a pas totalisé un minimum de 15 années consécutives ou dérivées d'exercice d'un métier identifié comme pénible ;

? la condition est due si le salarié a déjà totalisé un minimum de 15 ans d'exercice d'un métier pénible ;

? au cas où le salarié n'ayant pas totalisé ce minimum de 15 années si et à nouveau amené à exercer un métier pénible, la condition est due de nouveau exigible.

## 2. Cas des salariés bénéficiaires de l'ACAATA

Le droit de préretraite au titre de la pénibilité/CAA ouvre sur une possibilité d'anticipation maximale de 3 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite et cette durée peut se cumuler avec l'anticipation dont le salarié peut bénéficier au titre du dispositif AATCA dans la limite d'un plafond de 5 ans (cf. art. 3.3 de l'accord de pénibilité).

La condition au régime de pénibilité est due au titre de la solidarité pour l'ensemble des salariés pouvant cumuler les différents droits de pénibilité et celui de l'amiante, y compris pour les salariés pouvant bénéficier d'une anticipation de 5 ans au titre de l'amiante.

## 3. Prise en compte de la durée d'exposition à la pénibilité antérieurement à l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels

Aux termes des accords conclus, l'inscription d'un salarié d'une entreprise de mise en œuvre dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès l'exposition de celui-ci aux critères de pénibilité définis par les accords. La durée d'exposition à la pénibilité de ce salarié est calculée à partir de cette date d'inscription et, à cette même date, les conditions afférentes au régime de pénibilité/CAA sont dues.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de mise en œuvre intègre sous CDI un salarié ayant exercé une des fonctions visées à l'article 3.2 et ayant subi les critères de pénibilité prévus par ce texte dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective « Ports et docks », l'entreprise de mise en œuvre qui auelcic ce salarié devra omgnerbiaoert au moment de son inscription dans la liste des bénéficiaires potentiels s'engager à financer le passif social correspondant à l'exposition antérieure, afin de maintenir l'équilibre et la pérennité du régime.

Le passif social correspondant sera déterminé par l'actuaire du régime selon la méthode décrite en annexe et son montant éventuel validé par le comité social paritaire de l'entreprise et de suivi du régime.

Au cas où la durée totale d'exposition à la pénibilité ne permet pas, en tout état de cause et de façon certaine, au salarié concerné de bénéficier de termes de l'ouverture de droits au régime, ce passif social n'est pas dû.

## Article 6 - Prise en compte de la durée d'exposition passée comme dockeur occasionnel

*En vigueur étendu en date du 10 août 2013*

Afin d'encourager le passage sous CDI et d'éviter que les dockeurs occasionnels ne soient privés, de fait, du bénéfice du régime de pénibilité/CAA :

? les entreprises de mise en œuvre ou le représentant d'employeur s'engagent à passer en CDI, avant l'entrée effective dans le dispositif de passage pénibilité/CAA(9), les dockeurs occasionnels concernés par l'ouverture des droits et ayant finalement demandé à bénéficier du régime ;

? les périodes de travail exposées à la pénibilité et exercées en tant que dockeur occasionnel sont décomptées dans les conditions prévues ci-après pour l'appréciation des droits au régime de pénibilité/CAA.

### 6.1. Calcul du nombre d'années d'exposition effective à la pénibilité passées en tant qu'ouvrier dockeur occasionnel

Ce calcul sert à apprécier la durée d'exposition (acquise) à la pénibilité lorsque l'occasionnel passe sous CDI.

Le nombre d'années d'exposition à la pénibilité passées comme dockeur occasionnel est obtenu par le quotient du nombre de jours de travail effectivement effectués depuis l'entrée sur le port, par un nombre de jours correspondant à une année, soit 180 jours.

### 6.2. Effet sur la rente ou la durée d'anticipation (proratisation)

L'équilibre financier du régime de pénibilité/CAA a été établi sur la base de conditions au régime correspondant à des carrières de 35 ans en équivalent temps plein pour des salariés mensualisés.

Lors de l'appréciation des critères d'ouverture des droits, un seuil de proratisation de la rente ou de la durée d'anticipation est déterminé par rapport à cette durée de 35 ans de carrière en équivalent temps plein :

? si le salarié est en mesure de faire état d'au moins 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, dont 15 ans d'exposition à la pénibilité, aucune proratisation ne lui est appliquée ;

? en revanche, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de moins de 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, tout en pouvant justifier de 15 ans d'exposition à la pénibilité (au titre des périodes passées en tant qu'ouvrier d'entreprise et de dockeur professionnel), son revenu de remplacement ou la durée d'anticipation qui lui est abalcpile est proratisé en fonction de la durée d'exposition par rapport à 35 ans.

Le choix entre les deux formules de paiement (rente ou durée d'anticipation) est laissé à l'appréciation du salarié bénéficiaire.

Un exemple est annexé au présent accord.

*(9) Il est rappelé que la date d'entrée effective dans le dispositif de passage pénibilité/CAA est la date à partir de laquelle le salarié commence à bénéficier de l'allocation de congés anticipés d'activité.*

Article 7 - Durée. – Révision. – Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 10 août 2013*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de sa révision ou de sa dénonciation éventuelle sont les mêmes que celles qui ont été prévues aux articles correspondants dans les accords existants qu'il complète.

Article 8 - Entrée en vigueur. – Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 10 août 2013*

Le présent accord est conclu en vigueur après sa signature au jour de son dépôt officiel, qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 août 2013*

En application de la réforme proposée par la loi du 4 juillet 2008, un accord-cadre a été conclu le 30 octobre 2008 entre l'union nationale des industries de la manutention (UNIM) et l'union des ports de France (UPF), d'une part, ainsi que les organisations syndicales de salariés, d'autre part.

Parmi les engagements figurant dans cet accord-cadre, rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, a été inscrit le principe d'une négociation d'un accord sur la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Cet engagement a abouti à la conclusion de deux accords séparés signés les 15 et 16 avril 2011, portant respectivement sur la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires complétés par un accord de castieson anticipé d'activité dans ces mêmes métiers portuaires.

L'un et l'autre accords font partie intégrante de la convention collective unifiée « Ports et manutention » (CCNU) dont ils constituent l'annexe III. Ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 août 2012, par lequel le 17 août 2012.

La viabilité financière du dispositif mis en place par ces accords et



l'équilibre du régime nécessitent une grande vigilance des acteurs pour en assurer la pérennité dans le long terme. Le présent aneantit à pour objet d'apporter les éléments de comparaison nécessaires pour parvenir à cet objectif.

En vigueur étendu en date du 10 août 2013

Annexe I

Rappel des critères de pénibilité

(Tableau résumé)

## Annexe

| Critère de pénibilité | Famille                              |  |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
|                       | Conditions et rythmes de travail     | Environnement agressif                       | Contraintes physiques                |
| 1                     | Horaires contraignants               | Produits manipulés ou atmosphère respirée    | Gestes et postures                   |
| 2                     | Productivité                         | Nuisances sonores                            | Situations particulières d'attention |
| 3                     | Polyvalence et mobilité au quotidien | Contraintes de température, conditions météo |                                      |

N.B. ? Pour toutes précisions se rapportant aux critères de pénibilité, on se reportera à l'article 1er de l'accord de pénibilité du 15 avril 2011.

En vigueur étendu en date du 10 août 2013

Annexe II

Exemple de situation (art. 6.2)

Situation du bénéficiaire (effectif) au moment de l'ouverture des droits :

? 15 années d'ancienneté et plus sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité, quelle que soit la carrière effectuée en tant que conducteur : dotirs pleins, aucune possibilité n'est effectuée sur la durée ou la durée d'anticipation ;

? 23 années de carrière en tant qu'occasionnel ayant donné lieu à 1 620 shifts/journée de travail, suivis de 12 années d'ancienneté sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité : l'ancienneté au titre du CDI étant inférieure à 15 ans, à l'exception du prorata de la manière suivante :  
 Durée d'exposition à la pénibilité :  
 ? période d'occasionnel : 1 620 shifts/180 jours, soit 9 années d'exposition ;  
 ? période d'exposition sous CDI : 12 ans, soit au total 21 ans d'exposition à la pénibilité.  
 Calcul du taux de priorisation :  
 La durée d'exposition reconstituée de 21 ans, rapportée à la durée de carrière de référence de 35 ans de cotisation dans le dispositif, permet de calculer un coefficient de 0,6 (21/35), soit 60 %.  
 Proratisation :  
 Ce coefficient est utilisé pour déterminer les cotisations de départ dans le dispositif, avec deux options au choix du salarié :  
 ? soit un départ avec 3 ans d'anticipation (car cotisation effective > 18 ans) et 60 % de la prime ;  
 ? soit un départ avec 100 % de la prime sur une période d'anticipation ramenée à 1,8 ans (60 % de 3 années).

## Accord du 16 avril 2013 relatif aux rémunérations Bordeaux

| Signataires           |             |
|-----------------------|-------------|
| Patrons signataires   | SEMPB.      |
| Syndicats signataires | CGT Dco 33. |

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013

Au terme de quatre commissions paritaires qui se sont tenues entre les mois d'octobre 2012 et mars 2013, les parties ont trouvé un accord sur les points suivants.

Article 1er - Nomination de contremaîtres « à la journée »

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013

A compter du 16 avril 2013, il est convenu que, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la CCPUM relatif à la polyvalence et aux différents ardcos de place en vigueur, l'employeur pourra éventuellement affecter des contremaîtres pronosés mensuellement au poste de contremaître, lorsque le nombre de contremaîtres existants est insuffisant.

En contrepartie de l'exercice ponctuel de cette fonction, le « contremaître à la journée » percevra une prime brute de 60 ? (en repensement de la prime actuelle fixée à 29,39 ?), quel que soit l'horaire concerné (shift, journée, shift de nuit), le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de pointage et/ou de finition.

Une liste de nominations parmi les salariés des entreprises de maintenance de la piste de Bordeaux sera établie par le syndicat d'entreprise ; luer carnot de travail sera l'objet d'un avenant sur la possibilité de luer affectation à la journée au poste de contremaître en contrepartie du versement de la prime de fonction ci-dessus définie. Aucune prime ne sera versée tant que les salariés au contrat de travail de l'ensemble des salariés

vulnérables n'auront pas été signés.

La liste des vulnérables figurant à la date de signature de ce protocole d'accord se verra ouverte au rajout de nouveaux volontaires.

Article 2 - Rémunération des heures de nuit

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013

A compter du 16 avril 2013, le salarié (ODPM ou ODO) qui effectuera des heures de travail en shift de nuit (22 h-06 h ou 00 h-08 h) percevra, en supplément de son taux horaire de base et de la majoration prévue par la CCNUPM, une prime de nuit brute forfaitaire de 20 ? par shift dit « de nuit », quels que soient le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de pointage et/ou de finition.

Cette prime de nuit brute évoluera en fonction des augmentations générales de salaire.

En contrepartie du versement de cette prime, il est expressément convenu que, dans le respect des différents accords de place en vigueur, il ne sera pas fait obstacle, pour quelque raison que ce soit, à l'emploi d'ouvriers d'entreprise d'entreprises (ODO) pendant les shifts dits « de nuit ».

Article 3 - Rémunération des contremaîtres titulaires

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013

A compter du 16 avril 2013, la rémunération brute mensuelle des contremaîtres titulaires (classés AM1) est revalorisée de 9,48 %.

La nouvelle grille des salaires est annexée au présent protocole.

En contrepartie de cette revalorisation, il est convenu :  
 ? que les contremaîtres titulaires disposent d'un téléphone mis à disposition par l'entreprise devant être disponible pendant les heures de travail ainsi que les jours où ils sont en « disponibilité » ;

? qu'en cas d'absence inopinée d'un contremaître titulaire affecté par l'employeur, ce dernier pourra faire appel en cours de journée à un contremaître titulaire non affecté, ayant affecté un ouvrier

docekr prneofossil mensualisé au pstoe de « contremaître à la journée » (art. 1er du présent pctoloroe d'accord). Dnas ce cas, il est coevnnu que c'est un délégué du pernsneol qui allpepera le contremaître concerné ; si le délégué du pneorsnel n'était pas joignable, l'employeur cttairnoect dernmeicett ses contremaîtres ;  
? que, dnas l'attente de l'arrivée du remplaçant du contremaître ttuurilae absent, les modalités de démarrage du cnethair sroent cenvnuoes avec les délégués du personnel.

**Article 4 - « Week-end de confort »**  
*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

Dans l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 de l'accord du 25 octrbœ 2010, il a été ceonvnu que 9 jurus de RTP sur 12 jruos étaient affectés par les epetsrierns le samedi, aifn d'apporter la gitnaræ aux dorkecs pnfssorenelis de 9 week-ends de roeps par année civile, svianut un plinang établi en début d'année.

Compte tneu du fiat que d'usage il n'est jmaais fiat aepl à des orivuers dckores oïlcasnœos les jorus où des dkreos poesinefrolnss mensualisés snot en RTP, le tavairl du sdamei se lmitiait à l'emploi des ovrreruis dokres psoinfrelesos mensualisés disponibles.

Afin de lever ctete cntniratœ pénalisante puor les tiacrfs du prot de Bordeaux, il est cvnnoeu que le pripnice des 9 rpeos himbedraeodas auennls est mnaetinu (ils senrot baptisés « week-ends de cnfoort », WEC) et que les 12 jorus de RTP ranevlet de la seule décision d'affectation des eopuemlyrs pouonrrt être affectés sur l'ensemble des jours orbuavels de la semiane (soit du lduni au samedi).

Il est expressément cenovnu que, dnas le rcsept des différents aodrcs de palce en vigueur, il ne srea pas fiat obstacle, puor qlueuqe rioasn que ce soit, à l'emploi d'ouvriers doerkcs ooiaccnsenls (ODO) le week-end lrsuoqe les oivueres dreckos puonrlfeinsss snot en WEC.

Il est cnvnoeu qu'en cas d'absence inopinée d'un orevuir dckeor pniorensfisol mensualisé affecté par l'employeur puor tvaiaerllr pdnenat une journée où d'autres orveieurs dokres peesfnlorss mensualisés snerot en " RTP ", en " disponibilité " ou en " inpomeli ", il srea posbisle de rpcealmer le salarié anbest par :

1. Un ouevir dekocr pferoenoisnl en RTP si ce dnrieer était dbnilospie et éligible puor l'horaire souhaité et sur la bœae du vtoarlnoait ; dnas ce cas, le salarié sraeit considéré cmmeoe affecté puor une journée de travail, et le RTP itenanimliet prévu sierat réintégré au cteopmur RTP et une prime de « décommande suivie d'une rancdmmœe » srea versée au volontaire.

Dans ce cas, il est cnvneou que c'est un délégué du pnesnoel qui aelrlppea le salarié concerné. Si le délégué n'était pas joignable, l'employeur ceatrotiatnct dctemrnieet un ovueirr dkocer oecaniscol ;

2. Ou, à défaut, un orvueur docker occasionnel. Un balin sur l'occurrence de ce ruercs proua être fiat après une année de fonctionnement.

Cet alitre s'appliquera qlleue que siot l'entreprise de meotinautnn concernée par l'affectation en « RTP » ou par l'absence inopinée.

**Article 5 - Rémunération du délégué permanent**  
*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013*

Les esperenrtis de mitentnaoun de la pclæ de Bæuodrx ont amdis le picinpre d'avoir un délégué pmneærnt docker.

La durée de validité de ce mdaant est fixée à une année, est rbovalelenue par taticce rcuncdetoion et puet être dénoncée par le président du saddcinyt des eererptneurs de mnaoitetun avec un préavis de 3 mios anvat son échéance, celle-ci étant fixée au 1er javvner de cqahue année civile.

Cette nnooiiamtn fiat l'objet d'un aennavt au crtantot de traavil du salarié concerné.

A cepomtr du 16 airvl 2013, il est coneovnu que la rémunération msnuielele btrue du délégué pnaernmet srea décomposée cmome siut :

? silraæ meusenl burt (salaire bœae + IRTT) copnsdornaret au niveau, à l'échelon et à l'ancienneté du salarié (grille locale) ;

? pmrie ftoairafie de ftiocn cspordnaronet à la monynœe des vbieaalrs brteus perçues dnas les 12 mios précédant la ninaomtion au ptose de délégué permanent, majorée de 391 ?.

A tirte transitoire, il est cnonevu que le vseernem de ctete pmrie frfiaotriaæ de ftoioncn mnselleue butre de 391 ? srea étalé sur une période de 3 ans, à sviaor :

? du 1er jeniavr 2013 au 31 décembre 2013 : 130 ? ;

? du 1er jineavr 2014 au 31 décembre 2014 : 260 ? ;

? à cmetpor du 1er jaenvir 2015 : 391 ?.

Le motnrat de cttee prime fiaotfiarre de footicnn mselenule btrue évoluera en fncioitn des aauinetgtonms générales de salaire.

Le salarié éventuellement désigné délégué pmaærnt après le 1er javvner 2015 bénéficiera de la prime de fctonoin au tuax en vœuegir au moenmt de son entrée en fonction.

L'ensemble des aecirtls mentionnés dnas cet acocrd s'appliquent immédiatement à la dtæe de sgautinre de cet accord.

**Article - Annexe**

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2013*

Grille n° 2013-1 des sraelias eieicfffts alpcilabpe au 16 arivl 2013, prot de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, aænnvts et rnrntceos snot décrites en notes.

Salaire burt menseul des orivures dkecos pleieionrssonfs mensualisés (1)

Classement CCPUNM : D1

(En euros.)

| Ancienneté      | Salaire burt mensuel | Salaire burt de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 168,02             | 1 945,70             | 222,32 |
| 1 an > 2 ans    | 2 187,58             | 1 963,26             | 224,32 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 207,14             | 1 980,81             | 226,33 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 229,81             | 2 001,16             | 228,65 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 249,37             | 2 018,70             | 230,67 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 268,92             | 2 036,26             | 232,66 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 291,60             | 2 056,61             | 234,99 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 311,16             | 2 074,16             | 237,00 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 330,71             | 2 091,71             | 239,00 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 352,35             | 2 111,13             | 241,22 |
| 10 ans > 11 ans | 2 371,90             | 2 128,68             | 243,22 |

|                 |          |          |        |
|-----------------|----------|----------|--------|
| 11 ans > 12 ans | 2 391,46 | 2 146,23 | 245,23 |
| 12 ans > 13 ans | 2 414,15 | 2 166,59 | 247,56 |
| 13 ans > 14 ans | 2 433,71 | 2 184,15 | 249,56 |
| 14 ans > 15 ans | 2 453,26 | 2 201,69 | 251,57 |
| 15 ans > 16 ans | 2 475,94 | 2 222,04 | 253,90 |
| 16 ans > 17 ans | 2 475,94 | 2 222,04 | 253,90 |
| 17 ans > 18 ans | 2 475,94 | 2 222,04 | 253,90 |
| 18 ans > 19 ans | 2 475,94 | 2 222,04 | 253,90 |

Salaire brut horaire des ouvriers d'entretien CDD non  
smous à maditlooun (2) (En euros.)

| Classement CCNM     | Salaire brut horaire | Salaire brut de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,39                | 9,81                 | 0,58               |
| Niveau C, échelon 2 | 12,08                | 11,67                | 0,41               |

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien  
mensualisés  
Contremaîtres confirmés (3) (En euros.)

| Ancienneté      | Salaire brut mensuel | Salaire brut de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 930,55             | 2 630,04             | 300,51 |
| 1 an > 2 ans    | 2 951,95             | 2 649,25             | 302,70 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 973,37             | 2 668,47             | 304,90 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 998,19             | 2 690,75             | 307,44 |
| 4 ans > 5 ans   | 3 019,59             | 2 709,95             | 309,64 |
| 5 ans > 6 ans   | 3 041,00             | 2 729,17             | 311,83 |
| 6 ans > 7 ans   | 3 065,83             | 2 751,45             | 314,38 |
| 7 ans > 8 ans   | 3 087,25             | 2 770,68             | 316,57 |
| 8 ans > 9 ans   | 3 108,65             | 2 789,88             | 318,77 |
| 9 ans > 10 ans  | 3 132,34             | 2 811,14             | 321,20 |
| 10 ans > 11 ans | 3 153,75             | 2 830,36             | 323,39 |
| 11 ans > 12 ans | 3 175,16             | 2 849,58             | 325,58 |
| 12 ans > 13 ans | 3 200,00             | 2 871,87             | 328,13 |
| 13 ans > 14 ans | 3 221,42             | 2 891,08             | 330,34 |
| 14 ans > 15 ans | 3 242,82             | 2 910,29             | 332,53 |
| 15 ans > 16 ans | 3 267,65             | 2 932,57             | 335,08 |
| 16 ans > 17 ans | 3 267,65             | 2 932,57             | 335,08 |
| 17 ans > 18 ans | 3 267,65             | 2 932,57             | 335,08 |
| 18 ans > 19 ans | 3 267,65             | 2 932,57             | 335,08 |

Variables brutées journalières (En euros.)

|                                | Contremaître | ODPM (*)    | ODO        |
|--------------------------------|--------------|-------------|------------|
| Prime chauffeur                | ?            | 25,94 (*)   | 12,96 (**) |
| Prime contremaître occasionnel | ?            | 60,00 (***) | ?          |

(\*) Prime chauffeur + ancienneté prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002).

(\*\*) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(\*\*\*) Article 1er de l'accord du 16 avril 2013.

Prime de panier de chauffeur ODO : 1,01 ? (4).  
 Décommande smilpe : 20,42 ? (5).  
 Décommande suivie de rmdnoceae : 35,73 ? (6).  
 Complément en cas de maladie ou d'AT par jour cilnaedae :  
 1,78 ? (7).  
 Absence de vasetirie à Bylae : 35,99 ?.  
 Primes de traieit iauebthl (8) :  
 ? Bassens/Le Voedrn ou Le Verdon/Bassens : 58,97 ? ;  
 ? Bassens/Blaye : 35,99 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac : 48,80 ?.  
 Prime de JTRT : 127,06 ?.  
 Prime de niut : 20 ? (9).

Indemnité de ssrluasie : 3,63 ? (11).  
 Indemnités de déplacement entre steis en cas d'utilisation de  
 véhicule pnsenorl (12) :  
 ? Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 ? ;  
 ? Bassens/Blaye A/R : 43,95 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac A/R : 55,74 ? ;  
 ? Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 ? ;  
 ? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 ?.

Variables brutées mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 ? (13).

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de peinar cetinhar ODO : 6 ? (10).

(1) Accord de smebtrepe 2011.

(2) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er  
de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

- (3) Actrice 3 de l'accord du 16 avril 2013.  
 (4) Aerialts 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.  
 (5) Actirle 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.  
 (6) Actirle 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.  
 (7) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3

- de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.  
 (8) Aerialts 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.  
 (9) Actrice 2 de l'accord du 16 avril 2013.  
 (10) Aerialts 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.  
 (11) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.  
 (12) Aerialts 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.  
 (13) Actrice 1er de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

## Accord du 4 juin 2013 relatif à la prime de rendement pour l'année 2014 Montoir-Saint Nazaire

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2013

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP de Montoir - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT ;<br>La CNTPA,              |

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2013

A compter du 1er janvier 2014, les primes de rendement sont revalorisées de 4 % pour l'année 2014, plus de 1,5 % pour l'année 2015 et pour l'année 2016 (cf. annexe).

Annexe

Primes de rendement des ouvriers deokers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire à compter du 1er janvier 2014

Travail de jour

(En euros.)

| Primes rmenendet au-delà de            | Depuis 2003 | Au 1er janvier 2014 | Au 1er janvier 2015 | Au 1er janvier 2016 |
|--|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Par mouvement                          |             |                     |                     |                     |
| Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour | 0,690       | 0,718               | 0,728               | 0,739               |
| Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuir |             |                     |                     |                     |
| Conteneur supérieur à 150 mouvements   | 0,500       | 0,520               | 0,528               | 0,536               |
| Par palette                            |             |                     |                     |                     |
| Terminal fruitier, 700 palettes        | 0,200       | 0,208               | 0,211               | 0,214               |
| Par tonne                              |             |                     |                     |                     |
| Terminal bois, 1 500 tonnes            | 0,150       | 0,156               | 0,158               | 0,161               |
| Terminal farine, 700 tonnes            | 0,150       | 0,156               | 0,158               | 0,161               |
| Terminal tôles, 700 tonnes             | 0,070       | 0,073               | 0,074               | 0,075               |
| Terminal colis, 1 500 tonnes           | 0,066       | 0,069               | 0,070               | 0,071               |

(En euros.)

Travail de nuit

| Primes rdnmneeet au-delà de            | Depuis 2003 | Au 1er janvier 2014 | Au 1er janvier 2015 | Au 1er janvier 2016 |
|--|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Par mouvement                          |             |                     |                     |                     |
| Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour |             |                     |                     |                     |
| Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuir | 0,840       | 0,874               | 0,887               | 0,900               |
| Conteneur supérieur à 150 mouvements   | 0,610       | 0,634               | 0,644               | 0,654               |
| Par palette                            |             |                     |                     |                     |
| Terminal fruitier, 700 palettes        | 0,240       | 0,250               | 0,253               | 0,257               |
| Par tonne                              |             |                     |                     |                     |
| Terminal bois, 1 500 tonnes            | 0,150       | 0,156               | 0,158               | 0,161               |
| Terminal farine, 700 tonnes            | 0,150       | 0,156               | 0,158               | 0,161               |
| Terminal tôles, 700 tonnes             | 0,070       | 0,073               | 0,074               | 0,075               |
| Terminal colis, 1 500 tonnes           | 0,066       | 0,069               | 0,070               | 0,071               |

(En euros.)

Travail de week-end

| Primes rednmeent au-delà de            | Depuis 2003 | Au 1er janvier 2014 | Au 1er janvier 2015 | Au 1er janvier 2016 |
|--|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Par mouvement                          |             |                     |                     |                     |
| Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour | 1,140       | 1,186               | 1,203               | 1,221               |
| Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuir | 1,140       | 1,186               | 1,203               | 1,221               |
| Conteneur supérieur à 150 mouvements   | 0,830       | 0,863               | 0,876               | 0,889               |

| Par palette                     |       |       |       |       |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Terminal fruitier, 700 palettes | 0,400 | 0,416 | 0,422 | 0,429 |
| Par tonne                       |       |       |       |       |
| Terminal bois, 1 500 tonnes     | 0,150 | 0,156 | 0,158 | 0,161 |
| Terminal farine, 700 tonnes     | 0,150 | 0,156 | 0,158 | 0,161 |
| Terminal tôles, 700 tonnes      | 0,070 | 0,073 | 0,074 | 0,075 |
| Terminal colis, 1 500 tonnes    | 0,066 | 0,069 | 0,070 | 0,071 |

## Accord du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite supplémentaire

| Signataires           |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| Patrons signataires   | UPF.                      |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPDP CGT. |

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

Considérant l'accord de statut relatif à la franchise de régime de retraite géré par la CPPCRCMA antérieurement à sa transformation en IGRS, l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclu le 15 janvier 2009 en application de la convention collective des personnels des ports maritimes et des crabiers de commerce et d'industrie coexistants dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et les statuts de l'IGRS CRP ;  
Considérant que la convention collective des personnels des ports maritimes et des crabiers de commerce et d'industrie coexistants dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et la convention collective de la métropole pour les ports ont été révisées par la convention collective unifiée « Ports et maritime », ci-après dénommée CCNU, entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;  
Considérant que la négociation d'un régime de retraite supplémentaire commun aux deux secteurs d'activité relevant de son champ d'application est prévue au paragraphe de travail de la CCNU en son annexe IV ;  
Considérant que jusqu'à l'adoption d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche « Ports et maritime », le régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés des établissements existants demeure en vigueur ;  
Considérant qu'il convient d'y apporter des modifications,

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

Le 1er alinéa, 2e tiret, de l'article 15 des statuts de l'IGRS CRP relatif aux modalités de désignation des représentants des participants à l'assemblée générale est modifié pour faciliter la représentation de l'ensemble des participants, notamment celle des salariés détachés dans les entreprises de métropole en application de la réforme du 4 juillet 2008, ainsi que celle des salariés ou anciens salariés d'entités non adhérentes à l'UPF ou de leurs antécédents.  
Les statuts modifiés figurent en annexe I.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

L'article 16 de l'accord de statut relatif du 15 janvier 2009 relatif aux modalités de fonctionnement de l'IGRS est modifié :  
? pour réajuster le montant de la cotisation de l'UPF aux dépenses de fonctionnement de l'IGRS et prévoir les modalités de sa répartition ;  
? pour encadrer les modalités de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de transport des membres des comités de salariés et des membres de la commission consultative de suivi.  
L'article 16 modifié figure en annexe II au présent protocole d'accord.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

L'article 7 des statuts de l'IGRS relatif aux réserves et l'article 10 des statuts relatif à l'exercice des fonctions d'administrateur sont modifiés pour tenir compte des dispositions de l'article 2 du présent protocole d'accord.

### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toute demande de révision présentée par l'une des parties est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé présenté sur le ou les points dont la révision est demandée.  
Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à partir de la date où la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

## Annexe

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

### Annexe I

#### Statuts de l'IGRS CRP

#### « Article 7

#### Ressources (statuts)

En conséquence de la mise en œuvre de la loi relative à la réforme de la gestion des ports, elle opère, les réserves de l'IGRS sont constituées par une cotisation financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte des entreprises adhérentes, dans les conditions prévues par l'article 16 modifié de l'accord de statut relatif du 15 janvier 2009.  
Elles peuvent également être constituées par les ressources autorisées par les lois et règlements en vigueur. »

#### « Article 10

#### Exercice des fonctions d'administrateur

La durée de fonction de chaque administrateur est de 6 ans, le mandat des administrateurs est renouvelé.  
Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenu dans l'année au cours de laquelle est élu le nouvel administrateur.  
La limite d'âge, pour exercer les fonctions d'administrateur, est fixée à 70 ans pour 4/5 des administrateurs de chaque collège. Annullé dit, 1/5 des administrateurs au sein de chaque collège peut avoir un âge supérieur à 70 ans et au maximum 75 ans.  
Lorsque la limite d'âge fixée ci-dessus pour l'âge des administrateurs est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les fonctionnaires de mbrree du cosniel d'administration ne sont pas rémunérées, mais les membres du conseil ont droit au remboursement des frais occasionnés par leur mandat sur présentation de justificatifs des frais engagés dans la limite des montants prévus par le barème arrêté par le conseil d'administration de l'IGRS du 30 novembre 2011. Les attributions doivent remplir les conditions énoncées à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale. »

« Article 15

### Composition de l'assemblée générale

L'assemblée générale de l'institution est composée :  
 ? d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, représentant les établissements adhérents et nommés au sein de chaque membre adhérent à la présente institution au sens de l'article 6 des présents statuts. Ces délégués sont nommés par chaque membre adhérent pour une durée de 3 ans ;  
 ? d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par école portuaire, représentant les membres participants et nommés par l'organisation syndicale la plus représentative au sein de chaque établissement adhérent à la présente institution, au sens de l'article 6 des présents statuts ;  
 ? la représentativité est appréciée au regard des résultats des dernières élections professionnelles.  
 Ces délégués sont nommés pour une durée de 3 ans.  
 Les frais de déplacement des délégués représentant les membres participants sont pris en charge par les établissements adhérents de la présente institution, qui veillent à ce que ces déplacements n'occasionnent aucune perte de rémunération.  
 Pour chaque membre adhérent, le délégué représentant les établissements adhérents et le délégué représentant les participants ont droit dans les délibérations à un même nombre de voix fixé ainsi qu'il est en fonction de l'effectif des participants :

- ? 1 voix si l'effectif est inférieur à 10 ;
- ? 2 voix si l'effectif est compris entre 10 et 24 ;
- ? 3 voix si l'effectif est compris entre 25 et 49 ;
- ? 1 voix par fraction supplémentaire de 50 assurés cotisants. »

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

Annexe II  
 Accord de statut du 15 janvier 2009  
 « Article 16  
 Modalités de fonctionnement de l'IGRS pour son fonctionnement

En complément de la gestion administrative qu'elle opère paritairement, l'IGRS bénéficie d'une contribution financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte de ses membres adhérents.  
 Cette contribution, destinée au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des assistants sociaux et des membres de la commission d'évaluation de suivi, est établie forfaitairement à 35 000 € par an, auxquels s'ajoute le remboursement des honoraires des commissaires aux comptes.  
 Cette contribution ne couvre pas les frais d'organisation de la réunion annuelle de la commission d'évaluation de suivi ? Retraite ? dédiée à l'examen des comptes annuels de l'assureur, qui incombent au groupe AG2R La Mondiale, conformément aux dispositions de la convention de gestion du 17 août 2011.  
 Le montant de la contribution de l'UPF est révisé chaque année en fonction de la variation de l'indice général des prix du secteur de l'hôtellerie, cafés et restauration (moyenne de l'année écoulée).  
 Le paiement de la contribution de 35 000 € est effectué en deux versements : 50 % de ce montant au plus tard le 31 janvier de l'exercice en cours et le solde avant le 31 juillet de l'exercice en cours.  
 Les modalités de financement de toute dépense supplémentaire sont préalablement examinées et arrêtées par les dirigeants sociaux. »

2013.  
 Contrat de retraite à cotisations définies :  
 ? rentes viagères différées : 1,37 % à compter du 1er janvier 2013 ;  
 ? rentes viagères immédiates : 1,37 % à compter du 1er janvier 2013.

Article 2 - Désignation des représentants des participants à l'assemblée générale de l'IGRS CRP. – Prorogation des mandats  
*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

La mise en œuvre des modifications statutaires relatives aux modalités de désignation des représentants des participants à l'assemblée générale de l'IGRS CRP, prévues par le protocole d'accord du 13 novembre 2013, est subordonnée à l'approbation préalable de ces modifications par une assemblée générale extraordinaire de l'IGRS.  
 En conséquence, la commission paritaire décide, à titre exceptionnel, de proroger les mandats en cours des représentants des participants à l'IGRS CRP jusqu'à l'approbation de ces modifications et les désignations qui en résulteront.

Article 2 - Objectifs et priorités  
*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

#### 1. Objectifs

Les parties prenantes reconnaissent la nécessité d'intégrer la formation dans une logique d'évolution économique et d'anticipation des besoins en emplois et en compétences dans les ports et manutention.  
 A cet égard, les parties prenantes pour la branche ont pour objectif de :  
 ? préserver l'efficacité des dispositifs de formation des apprentis et le dialogue social ;  
 ? permettre aux entreprises et établissements professionnels de trouver une réponse adaptée à leurs besoins en formation.

#### 2. Priorités

## Avenant n° 1 du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite

| Signataires           |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UPF,                         |
| Syndicats signataires | La FTGE CDFT ;<br>La FPND CGT, |

Article 1er - Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

*En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2014*

Sur avis de la commission mixte paritaire de suivi retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :  
 Contrat de retraite à cotisations définies :  
 ? rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1er juillet 2013 ;  
 ? rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1er juillet

## Accord du 8 janvier 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

| Signataires           |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.          |
| Syndicats signataires | FNDP CGT ;<br>FEETS FO. |

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Les dispositifs du présent accord sont applicables aux entreprises, établissements ou toute autre structure visée à l'article 1er de la convention collective unifiée ports et manutention.

Dispositions communes à l'ensemble de la branche  
Dans ce cadre, les paquets suivants sont présentés comme prioritaires  
les aspects de formation suivants :

? contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en  
développant leurs compétences, leurs qualifications et en les  
préparant aux évolutions des métiers technologiques, des  
métiers des établissements, de l'activité des entreprises et des  
activités des clients ;

? favoriser les salariés à travers la certification de  
compétences individualisées. Les acquis de l'expérience  
professionnelle pourront être utilisés pour la certification de ces  
compétences ;

? promouvoir et encourager l'effort d'amélioration de la prévention  
des risques, en portant une attention particulière aux problèmes  
de sécurité et à la formation des salariés en ce domaine ;

? favoriser l'accès à l'emploi, maintenir les personnes dans  
l'emploi et favoriser l'égalité des territoires d'accès à la formation  
professionnelle dans l'entreprise ou l'établissement, dans  
les territoires ;

? privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la  
branche professionnelle de l'emploi (CPNE), notamment en  
matière de certification, avec la création, le recours et le  
développement de dispositifs de certification professionnelle  
(CQP) ;

? favoriser l'acquisition de CQP, diplômes ou titres professionnels,  
notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou  
d'une période de professionnalisation.

### Article 3 - Outils de la branche

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

#### 1. Outils communs : CPNE et outils de la branche

Les aspects suivants sont présentés de s'appuyer sur la  
certification professionnelle de l'emploi, prévue par l'article 8,  
point F, de la convention collective nationale unifiée ports et  
manutention, ainsi que sur l'observatoire professionnel des métiers  
et qualifications prévu par l'article 8, point G, de la CCNU.

#### 2. Outil spécifique : les CQP

Considérant que le métier est un métier à part entière et  
nécessite de veiller les efforts réalisés par les entreprises  
en matière de formation professionnelle, les aspects suivants  
ont été mis en place, au plan national pour le secteur de la  
manutention, des cotisations professionnelles pour « observer  
» les compétences professionnelles et promouvoir une reconnaissance  
et une valorisation des différents métiers de la profession.

Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des  
travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des  
qualifications, et ont fait l'objet d'une inscription au RNCP.

L'accord du 19 décembre 2006 (révisé par l'accord du 17 mars  
2011) prévoit la création des CQP figurant en annexe de la convention  
collective unifiée ports et manutention.

Les aspects suivants sont présentés d'engager des discussions  
à partir de 2014 sur la mise en place de CQP dans les  
établissements portuaires.

### Article 4 - Formation tout au long de la vie

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

#### 1. Accès à la formation

L'accès des salariés à des activités de formation professionnelle  
est assuré :

? à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec  
l'accord de son employeur, dans le cadre du plan de formation de  
l'établissement ;

? à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de  
formation ;

? à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le  
cadre du droit individuel à la formation.

#### 2. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

L'importance de développer les activités relatives à la valorisation  
des acquis de l'expérience tout au long d'une vie professionnelle  
est confirmée par les signataires.

La VAE permet à chaque salarié au cours de sa vie professionnelle

d'obtenir des certifications, notamment des CQP sur la base de  
l'expérience qu'il a acquise.

Tout salarié ayant au moins 3 ans d'activité en rapport avec  
la certification visée peut demander à bénéficier d'une VAE.

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

Les overviews des compétences sont réputés avoir 1 année  
d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins  
100 semaines travaillées dans un poste au cours des 12 mois  
précédant la date de la demande.

### Article 5 - Bilan de compétences

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de  
compétences, mis en œuvre dans le cadre des dispositifs légaux  
et réglementaires.

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

La prise en charge financière du bilan de compétences est  
assurée en priorité par le biais du dispositif du congé individuel de  
formation ou du DIF.

Les aspects du bilan de compétences sont présentés à l'analyse par  
le salarié de ses compétences personnelles et professionnelles,  
de ses atouts et motivations.

### Article 6 - Plan de formation

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

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

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions :  
? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution  
et au maintien des emplois ;

? les actions de formation liées au développement des  
compétences.

#### 1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois

Ces actions sont les actions de formation inaliénables des salariés  
pour permettre les moins et les tâches liées à leur poste  
de travail ou liées à l'évolution des emplois, ou participation  
au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui  
permettant d'évoluer vers d'autres postes au sein de sa  
catégorie. Elles permettent d'accompagner, notamment, la  
stratégie de l'entreprise ou de l'établissement, les évolutions  
technologiques, l'évolution de l'environnement, une  
réorganisation interne ou une restructuration.

Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail et  
donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur.

#### 2. Actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation visent à permettre au salarié d'acquérir  
de nouvelles compétences nécessaires aux emplois de  
l'entreprise ou de l'établissement.

### Article 7 - Droit individuel à la formation (DIF)

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Les dispositions relatives au DIF ne sont applicables que jusqu'au  
31 décembre 2014.

Le DIF a pour objet de permettre au salarié, à son initiative,  
d'actions de formation et de l'accompagner tout au long de son  
parcours professionnel.

Les aspects de formation portés au titre du DIF et des  
périodes de formation sont présentés en priorité à un

fmnneaect par l'OPCA de bnhrhace snot établies par la CNPE et fuergint en axnene au présent accord.

La ltsie de ces aitnocs puet être révisée ou complétée par la CPNE, qui définit asnii la piouliqte de fmotiraon engagée par la brcanhe professionnelle, en vue de son aipiclpaaon par l'organisme priatraie cuoeetcllr agréé de la branche.

La msie en ?uvre du DIF pmeret nmetonamt de bénéficiar d'actions de fiotmoarn cndisnauot à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE.

Le DIF n'est pas ablpacapie aux CCI.

## 1. Cnotiniods générales d'acquisition du DIF

Les salariés acquièrent cahque année un doit iduviednil à la fomriaton (DIF) dnot la durée est définie ci-après.

### 1.1. Cclual du cpotme DIF et des doirts acuqis cahqae année

Les dtrois snot calculés par année civile, à temre échu, sleon les dnioiptissos légales et réglemantaies applicables.

Les salariés entrés en curos d'année bénéficiat au trtie du DIF d'un nmboare d'heures calculé en prptooiron des mios cmeolpts d'activité duipes la dtae à lulelaqe le doit est ourevt après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

#### Salariés à tmeps pieln suos CDI

Les salariés employés à tmeps pieln suos CDI acquièrent cqhuae année un doit iivudenidl à la faitrmon d'une durée de 20 heures.

#### Salariés à tepms parietl suos CDI

Le calucl du prortaa s'effectue en ftconoin de la durée du taraivl contractuelle, rapportée à la durée du tairavl cnlvonnntieleoe en vgeuuir dnas l'entreprise ou l'établissement.

#### Salariés à tepms pilen suos CDD

Les salariés suos crontat à durée déterminée aanyt au moins 4 mios de présence dnas l'entreprise, consécutifs ou non, au curos des 12 drneiers mios dnas l'entreprise acquièrent un diort équivalent calculé pro rtaa tpeimos seoln le nobmre de mios travaillés dnas l'année dnas ctete entreprise.

#### Salariés à tpmes prteial suos CDD

La règle énoncée ci-dessus puor les salariés employés à tpmes ptaeril suos CDI s'applique aux salariés employés à tepms pritael suos CDD, à piartr de l'acquisition de l'ancienneté attachée à ces doirts.

## Cas puaretcilr des oivrures dkorces intermittents

Puor les ovruers drkoecs peinoreflsossn intermittents, la durée du DIF de 20 heuers par an est calculée pro rtaa temripos en ftcionon du nmorbe d'heures travaillées par rrapot à 1 260 heures.

### 1.2. Mumaixm cumulable

Les droits aquics annmeuenellt par un salarié à tmeps plein pveunet être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au temre de cttee durée et à défaut de son utsalitiion en tuot ou partie, le driot iuvniieddl à la fmriatooon retse plafonné à 120 heures.

Ce panlfod de 120 heerus s'applique également aux salariés à tepms ptaierl qeul que siot le nomrbe d'années d'acquisition des

droits.

### 1.3. Iaimnoorfnt du salarié sur son compte DIF

Au début de chquae année civile, l'employeur inmfore cquahe salarié par écrit du taotl des dtiors qu'il a aciuqs au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de départ au curos de l'année civile, l'employeur minonntee les doirts acqius par le salarié au ttrie du DIF sur le criacfiert de tavrail qui lui est remis.

En cas de licenciement, cttee iooamfirtn est portée sur la ltetre de licenciement.

### 1.4. Irootniamfn et cotasolutin des représentants du personnel

Les représentants du poenesrnl dnoepisst des iomaifnortns et snot consultés sur les cidotinons de msie en ?uvre du DIF selon les disionotsips légales et réglemantaies en vigueur.

## 2. Uiltosaitin du DIF

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le cihox de l'action de formation.

Peut être msie en ?uvre dnas le crade de l'utilisation du DIF :

? totue aocin s'inscrivant dnas le cdare des priorités des enpsrriets ou des établissements porritaues ;

? tuote aocin d'acquisition, d'entretien ou de pomnneeicenretft des ccninsnaoseas ;

? ttuae aocin patenrtmet de réaliser un blian de compétences ou de fiare vadeilr les aciuqs de l'expérience.

### 2.1. Cnidoniots d'utilisation

L'utilisation des driots aquics au trtie du DIF est smosuie à une cnoidotn de présence dnas l'entreprise :

? 1 an au moins puor les salariés en CDI ;

? 4 mios au mnois puor les salariés en CDD, consécutifs ou non.

### 2.2. Dmdaene du salarié

Elle diot être formulée par écrit au mios 2 mios aavnt la dtae de début de la fioaomtrn envisagée. Ctete daendme diot préciser ntommaent l'objectif poursuivi, l'intitulé de la formation, ses detas de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme scilebstupe de la dpniesser asnii que les modalités d'exercice du diort (pendant ou hros tpmes de travail).

L'employeur dsiospe d'un délai de 1 mios à cptomer de la dtae de réception de la dnmdeae puor y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vuat aopcteiact du chiox de l'action de formation.

### 2.3. Rfeus de l'employeur

Lorsque darunt duex ecexicres cviils consécutifs le salarié et l'entreprise snot en désaccord sur le cihox de l'action de foiamortn au trtie du dorit ievdndiul à la formation, l'organisme paiairrtte agréé au tirte du congé iniidvedul de faimtoorn dnot relève son erintsrpee ausrse par priorité la pisre en crahge financière de l'action dnas le crade d'un congé iuvdidniel de formation, suos réserve que ctete aciton crpdrosonee aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tneu de veresr à cet oimrgsnae une smome égale au total des mnnttaons sianvuts :

? mnntaot de l'allocation de foirmtaon cnpaosdrernt aux doirts mobilisés par l'intéressé au trtie du DIF ;

? coût hirraoe fiatroaifre ablpacapie aux chaottrs de pesisannltfsioaorion multiplié par le nrbmoe d'heures mobilisées au trite du DIF.

### 2.4. Uiliotiastn du DIF hros ou sur tpmes de travail



Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'établissement peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au minimum de la part de l'employeur des actions de formation au moins égales à 50 % de la rémunération nette de référence.

## 2.5. Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié qui en fait expressément la demande avant la fin du préavis (exécuté ou non) peut bénéficier d'une somme calculée en fonction des années d'ancienneté au titre du DIF et non consommées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-17 du code du travail). A défaut d'une telle demande, l'employeur n'est pas tenu d'aucune somme consacrée à la validation de ces droits.

La somme individuelle consacrée au solde du nombre d'heures affectées au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire annuel applicable en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

## 2.6. Financement du DIF

Les actions de formation dispensées dans le cadre du DIF sont prioritairement pesées en priorité par l'OPCA de branche sur la part individuelle de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) lorsqu'elles concernent les actions de formation prioritaires définies en annexe au présent accord, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau favorisant le bon exercice des métiers et des fonctions de la branche et ayant pour objectif l'amélioration des compétences d'exercice de ces fonctions.

Les actions pédagogiques consacrées aux droits ouvrés au titre du DIF sont en priorité par l'OPCA de branche sur la part individuelle de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation).

La part des actions n'ayant pu être prise en charge revient à la charge de l'entreprise et sera imputable, le cas échéant, sur sa participation au titre du plan de financement (0,90 %).

## 2.7. Portabilité du DIF

Le salarié peut utiliser son DIF, s'il en fait la demande auprès de son nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche (art. L. 6323-18 du code du travail) :

? après accord de l'entreprise ou de l'établissement, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;

? même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de financement n'est pas due.

En cas d'accord de l'employeur, le coût supplémentaire est à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de désaccord de l'employeur, le salarié doit s'adresser lui-même à l'OPCA de branche pour la prise en charge de la formation à hauteur de la somme due au titre de la portabilité du DIF. Si le coût de la formation dépasse cette somme, l'excédent est à la charge du salarié.

Les parties signataires conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif de la portabilité du DIF sont prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA (organisme paritaire agréé) sur la liste de la liste de la potestativité des formations dans la mesure où celles-ci répondront à des critères d'admissibilité à des actions de formation en entreprise avec des actions jugées nécessaires pour le salarié dans le cadre de son emploi ou en relation avec l'évolution de

ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience sont également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute action de formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son droit individuel à la formation qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de financement de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles.

## Article 8 - Contrats de professionnalisation En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014

Le contrat de professionnalisation s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif et n'est pas applicable aux CCI.

### 1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée. Il accorde des avantages généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'objectif du contrat de professionnalisation peut être notamment de permettre aux salariés d'acquiescer un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des actions engagées par la CPNE.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

### 2. Parties bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert notamment :

? aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;

? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une prestation de formation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

### 3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

? soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? soit reconnue dans les listes nationales ;

? soit attestée par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

### 4. Durée maximale des contrats

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

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un cursus d'enseignement technique ou professionnel.

Cette durée pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

Cette durée pourra également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la qualification visée l'exige.

### 5. Durée des actions de formation

Le dsioitpsif de fmotioarn mis en ?uvre dnas le cadre du crnoatt de palsnrsfstooioaieinn dreva être d'une durée mminilae cprimsoe ernte 15 % et 25 % de la durée tlotae du contrat, snas povouir être inférieure à 150 hueers de formation. Il ceponmrd les aontics d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dinpse la formation. La durée des aiontcs de faormotin puet être portée au-delà de 25 % dnas les cinonitods prévues par la loi. Dans le sceutr de la manutention, cttee durée puorra être supérieure à 25 % de la durée du ctanrt ou de l'action de paoeilsonsaniisrfotn dnas la litime de 50 % lurqose le ctarnot ou l'action de pseioartaionsnfnosn a puor oejbt l'obtention d'un CQP validé par la CNPE ou un diplôme.

## 6. Prise en charge par l'OPCA

Les ftaofris hrieoras de pisre en chagre par l'OPCA (organisme pirtriaae ctlucoeelr agréé) de bnahcre des actnois de ftaoriomn du cnortat de poaeiosnrrfistsloasin ou des acotins de professionnalisation, en lein aevc les métiers existants, snot fixés en fnoicotn de la nartue et du coût des antocis conduites. Les mntnaos de psire en cghare actés par la CNPE snot définis par rpoaprt aux critères ptriirearos de la pquiitole de fmortaion décidée par la bchrane plorenoeslfsine et dnas le reecspst des mnntoats observés dnas la puqarite générale. Les mnnttaos maumxim de prsie en cagrhre déterminés par la bhacnre pifefslsleonne snot fixés cmmoie siut :  
? 80 ? puor le tuax hiorre craprenonodst à une foroimatn sur prqoutie ou gure portuaire, nanemmtot puor acquérir un CQP ;  
? 80 ? puor le tuax hoirrae cndndproesaot à des fiomoratsn de cntduoie d'engins utaniisl du matériel luord et puor l'utilisation d'un simulateur, netmnoat puor acquérir un CQP ;  
? 15 ? puor le tuax hrioare conrodanpesrt à la fatimroon de cntduoie en vue d'obtenir un pmires C, EC et à la vtadioalin d'un CACES, netmmaont puor acquérir un CQP ;  
? 13 ? puor le tuax hairroe conndsearopt à des frnimtaos nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel luord ;  
? 13 ? puor le tuax hiarore csoepdonnat à des ftnoamirs nécessaires à crnaetis métiers spécifiques des établissements putraoreis (pontier, aegnt de sécurité, aménagement du dinmaoe portuaire, gitsoen et préservation des eapcss naturels?) ; cette ltsie n'est pas elavhutxse ;  
? 10 ? puor le tuax harorie de ttoue atrue aocitn de formation. Ces monttnas prrouont fraie l'objet d'une dmadene de révision par la CPNE. Les neuuaovx mtntaons ffroaaeirits hiroeras proposés par la CNPE senort eutnise transmis, puor validation, à l'OPCA de branche.

## 7. Fiotconn tutorale

Les patiers staigneiers sleungonit l'intérêt d'accompagner par le trtout les dtpfissiois de fmaootrin ponlfrsleiene et en piaicetlurr de la posofnrritsaeilioasn aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des aictons conduites. Les établissements et les enetsperirs qui le snuhitaet peevunt dnoc prévoir l'accompagnement des bénéficiaires du crnaott de pnfnesosirosoltaain par un tuteur. Le rôle déterminant de la fcitonon tolartue est recnnou dnas le développement des compétences et de l'insertion psneisrlenfoloe du bénéficiaire du contrat. Ctete fcontoin s'adresse à des salariés expérimentés qui pvenuet jueor un rôle etniseel dnas la trminasssion des saviors et des savoir-faire en stiaoiutn de tvaaril ou en formation.

### 7.1. Expérience

Le ttuuer diot aovir une expérience pofnlrosiseee rucnenoe de 2 années au moins, dnot 1 an mniiumm dnas l'entreprise. Il diot également répondre à des critères de qalcitiofaiun prnleefsnolsioe en roaprt aevc l'objectif de pioitsoaalrissfnenn visé.

### 7.2. Désignation

Le tueutr est csihoi par l'employeur, sur ctndaaduire ou après désignation pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise. En tuot état de cause, l'accord du cddiaant est riuques puor l'exercice de cette mission.

Aucun salarié ne puora être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mreuse daismirtconriie decitre ou idnictere puor aivor refusé d'être tuteur.

## 7.3. Missions

Le teutr ne puet erxecer simultanément des ftonniocs de toruatt à l'égard de toris salariés au puls bénéficiaires d'un cornatt de professionnalisation.

Le tueutr vliele au respect de l'emploi du tpems du bénéficiaire.

Il assrue la laisoin aevc l'organisme ou le svricee forotaimn ou rrecsoeuss heimnaus chargé des aicntos d'évaluation, de fmooiatrn et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Il acanomcge l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ou l'établissement et cotrunbie à l'acquisition des savoir-faire et savoir-être professionnels.

Il pcitaripe à l'évaluation du sviui de la formation.

Dans le seucfer de la manutention, les eeptenrsris du sutceer sauhntioet rcnferoer cet oecijbtf de reiscnancnsoae de la fotinocn taurloite en cnnioaft à la CNPE le sion d'élaborer et de mrette en ?uvre la création d'un CQP de tuetr référent.

Au sien de la filière exploitation, ce CQP permettra, notamment, l'accompagnement des saigitears au niveu de la vitdliaaon de luer msie en saioiutn lros de l'obtention d'un CQP par voie de foitaromn continue. Ctete focontin rnceuoe par la brnhace permettra, le cas échéant, à ces tuetrs référents de pcratepir aux délibérations des jryus de VAE en tnat que fruaremtos extérieurs à l'action de formation.

La préparation et la vlaitadon de ce CQP, au même trite que les aures CQP déjà établis, coetusntit l'une des aitncos peoirarirts définies par la bncahre professionnelle.

A ce titre, les dépenses liées à l'exercice de la fticonon tatourle asni que les actions de firotmaon dnot snot suelbcesptis de bénéficier, le cas échéant, les tretuus chargés de srviue les salariés srnoet pisres en cghare par l'OPCA de bcnarhe dnas les cnoitdoins définies par la législation en vigueur.

## 8. Rémunération des bénéficiaires du cntoart de professionnalisation

Les bénéficiaires du cntraot de piaosonfiltseaiornsrn perçoivent pndet l'action de pteinsniaoorslasfon la rémunération prévue par les dntoiopsiiss légales et réglementaires en vigueur, suaf dniispoistos locleas puls favorables.

### Article 9 - Périodes de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Les périodes de paarsnsneotiofiilson ont puor oejbt de frvsaior par des aoiants de fmoatoirn araetlnnt eeingsemtenns théoriques et pairueqts le mnaitien dnas l'emploi de salariés en CDI.

Elles prettement aux bénéficiaires d'acquérir une qfitaicaliaon ou de patiripecr à une acoitn de fiotrmoan nécessaire au bon ecicrexe des métiers des établissements prroiteuas et des entreprises.

Les aocitns de fmrtioaon pieaoiirrts au ttire du DIF et des périodes de pniasarlneisofosoton donnat leiu en priorité à un finecneamt par l'OPCA de barhnce snot établies par la CNPE et fueringt en anxnee au présent accord.

La litse de ces antocis puet être révisée ou complétée par la CPNE, qui définit ansii la pqouilte de fmoatrin engagée par la barchne professionnelle, en vue de son acalitoipppn par l'organisme piatiarre cctlleour agréé de la branche.

La CNPE porrua cuetbrnir cuhage année à la définition des oejbtcs des périodes de ptisiaaliosneoofrsn en s'appuyant sur les traauvx de l'observatoire psrtpoceif des métiers et des qualifications.

Ce diiospistf s'applique aux établissements anyat fiat le choix de rcireour à cet oitul et n'est pas aaihcpllpe aux CCI.

### 1. Pluicbs bénéficiaires

La période de potsiiesfalrainoonsn est ouverte, nonamtemt :

? aux salariés dnot la qualafiotcin est iftasunfsine au rregad de

l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;  
? aux salariés qui ont atteint 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et assujettis d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;  
? aux salariés qui ont participé à la création ou à la reprise d'une entreprise ;  
? aux femmes qui ont exercé une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;  
? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.  
La période de prise en compte est également :  
? aux nouveaux entrants dans l'établissement pour lequel l'opérateur exerce des métiers spécifiques de l'établissement (pontier, agent de sécurité ?) ; cette liste n'est pas exhaustive ;  
? aux salariés souhaitant acquérir un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle valide(s) par la CPNE.

## 2. Définition des qualifications visées

La période de prise en compte est celle de la période de formation à son bénéficiaire d'acquiescence l'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette qualification :  
? est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? est reconnue dans les établissements publics ou privés dans le champ de la qualification unifiée professionnelle et professionnelle ;  
? est figurée sur une liste établie par la CNPE de branche.

## 3. Absences simultanées de salariés en période de formation

L'article L. 6324-6 du code du travail limite, sauf accord de l'employeur, les absences au titre de la période de prise en compte à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.  
Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif hors en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de prise en compte simultanée peut être différé lorsqu'il abaisse à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.  
Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le financement des salariés, elle devra prévoir le départ en formation d'un salarié dans ce même dispositif.

## 4. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de prise en compte se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :  
? du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;  
? de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié et avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une action de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de prise en compte peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des dotations par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

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

## 5. Durées minimales et prise en compte par l'OPCA de branche

L'OPCA de branche prend en compte les actions de formation au moment des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des métiers et des technologies.  
Conformément à la loi du 28 juillet 2011, la durée de l'action de formation minimale ne peut pas être inférieure, par période de 12

mois consécutifs à :

? 35 heures pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés ;

? 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Les durées minimales ne s'appliquent pas aux périodes de prise en compte des salariés âgés d'au moins 45 ans ni à celles relatives à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

Les durées minimales indiquées ci-dessus peuvent faire l'objet d'une dérogation de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en compte pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne sont traitées par l'OPCA de branche qu'après refus du FONGECIF.

En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en compte par l'OPCA de branche indiqués ci-dessous peuvent faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en compte préconisés par la CNPE sont soumis pour validation par l'OPCA de branche.

Les prises en compte des actions de formation au titre de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA de branche dans la limite des montants ci-dessous :

? 80 ? pour le taux horaire correspondant à une formation sur pratique ou bure portuaire, notamment pour acquiescence un CQP ;

? 80 ? pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins usuels du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquiescence un CQP ;

? 15 ? pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquiescence un CQP ;

? 13 ? pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;

? 13 ? pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition de métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du damier portuaire, gestion et préservation des équipements naturels ?) ; cette liste n'est pas exhaustive ;

? 10 ? pour le taux horaire de l'action de formation.

## 6. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

? dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la contribution relative des actions de formation et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;

? hors utilisation du DIF, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences professionnelles au sein de l'entreprise, les 80 heures maximales sont rémunérées, sauf dispositions locales favorables, à 50 % du salaire brut ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de rejets compensateurs.

## 7. Traitement

Les dispositions relatives au traitement définies au 7 de l'article 8 du présent accord s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

### Article 10 - Congé individuel de formation

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI, quel que soit l'entreprise ou l'établissement dans lequel il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions commerciales dans le cadre de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, un salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature des emplois de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Le montant de salaire perçu peut être versé simultanément est déterminé par les articles L. 6322-7 et suivants du code du

travail.

Les salariés teirailtus d'un cntrat à durée déterminée ont accès au congé ieivndudl de formioan sloen les modalités spécifiques définies par la réglementation en vuiegur aux acreitls L. 6322-1 et sviuntas du cdoe du travail.

Le salarié diot aredessr sa danemde de CIF à l'organisme pariritaec tcleuoler agréé dnot dépend son emulepoyr puor la geoistn du CIF.

L'employeur n'est pas tneu de compléter les faits non pirs en chagre par cet onmsrgaie paariirte ceotecllur agréé (salaire, faits de formation, fiars de logistique?).

#### Article 11 - Apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

L'apprentissage puet être msie en ?uvre par les établissements anayt fiat le choix de rcieour à ce tpye de dispositif.

L'apprentissage est puor les jeuens un moyen d'accès privilégié à la ppriseoson pnmeeatrtt d'acquérir une quioiafcliatn polfroelinensse rncenoue fvnaarisot son insertion.

Il apneiptat aux établissements et eersetpirns de définir luers oetcfbijs et lures priorités en tmeres de nveaiux et d'effectifs à former. Par ailleurs, puor les cotdininos de msie en ?uvre des caotnrts d'apprentissage, il est fiat référence à la réglementation en vigueur.

#### Article 12 - Application

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Le présent aorccd eerrtna en vgeuuir au juor de son dépôt, qui srea effectué au euls trad le lmeeadn du juor snivaut la fin du délai d'opposition.

#### Article 13 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Le présent aorccd srea déposé et frea l'objet d'une ndnamee d'extension dnas les cidonitons fixées par le cdoe du travail.

#### Article 14 - Révision

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Le présent aorccd est révisable dnas les cidonitons fixées par la ctoonevni cecltvloie natoialne unifiée.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

Le présent arccod est cloncu en atpocalpiin des alcretis 8 F, 8 G, 9 et 10 de la cvnnieootn cvllocteiie ntlaoonie unifiée ptros et mniunatoetn (CCNU). Il est établi à trite tsrairotnie et frea l'objet d'une révision à la siute de l'adoption de la loi parnott réforme de la ftaoormin psenlfoerlnsoie et trnapasosnt l'accord naaotnil irtnnpnsfoeseiorel du 14 décembre 2013.

Les dnotpisisois du présent aorccd tsinoriatre ne fnot pas oslbtace à l'application de tuotes dnssiioptois législatives ou ctelvnnonneloes en vuiegur ou qui vridnaneiet à s'imposer dnas les eenepsrtis avnat la cscoonliun d'un arccod sur la firoamotn dnas la présente convention.

Cet aorccd révisé et rpmelcae l'accord d'origine du 6 juillet 2005 révisé railtef à la foaromtin psnrlnfoesleie conclu par l'UNIM dnas le champ spécifique de la motnntaeiun portuaire. Il prévoit, en complément des cuales commmeus à l'ensemble de la branche, des dnitsiopiios pporers à chaque secetur d'activité crvueot par la coionvetnn clivoicete noanitale unifiée : la mtianutenon portuaire, d'une part, et l'administration et/ ou l'exploitation des ptors mremittias de cemrcome ou de pêche, d'autre part.

L'objectif de cet aorccd est de dégager les orinetinatos générales en matière de foarmrtion pelosfnlnosree et de se dtoer des oulits ptaenemrtt de reevler les défis que rectnonre le secteur,

## Avenant du 26 février 2014 à l'accord

ntomnmeat dnas le cotexnte de cnrcrocuene européenne.

En outre, cet accord, en déterminant les priorités des établissements peutirroas en matière de fitmoaron professionnelle, peemrt de sifsatiare aux contioidns visées à l'article 9 de la cetovninon ciolcetlve nnalaotie unifiée sur la faitrmoan et aux cdioinonts d'adhésion des établissements pretaoirus à l'OPCA Transports.

Les ceramhbs de crcmeome et d'industrie, étant ecelxus du champ de la patpciritoian oiatgiolrbe au fnneancmeit de la faitmoorn professionnelle, snot exonérées de l'obligation de vrsmeneet à l'OPCA Tpnoarstrs des cutboiinnotrs DIF et ptfloisnnoresosiaan (CE, 29 jeiaavr 2003).

Elles pevuent tieofuots ciioshr d'adhérer à l'OPCA Ttnaprotrs à titre volontaire.

### Annexes

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

#### Annexe I

#### Liste des aitnocs de fiamtoron ptieaioirrrs au tirtre du DIF et des périodes de plaoeitonnaisifsorn (secteur portuaire)

Acquisition et peeenmtnicoefrnt de la maîtrise des tihlnoecges de l'information et de la communication.

Tout pmries en rproapt avec le pstoe occupé ou lié à une évolution de poste et/ou de la fonction.

Actions liées à la caosnnanisce de l'établissement et de son environnement.

Perfectionnement des lganues étrangères, en roaprpt avec l'activité professionnelle.

Développement des compétences managériales des salariés amenés à ercxer des fnnciotos d'encadrement dnas le cdare d'une évolution professionnelle.

Sûreté.

Développement des compétences preseenlonls en rropapt avec l'activité poslnfelnsoreie (expression écrite et orale, communication, culrtue générale, économique et sociale).

Toute formation, en rropapt avec l'activité professionnelle, vanist à acquérir une nvllooue compétence ou à développer les compétences en lein avec les métiers spécifiques des établissements pretouaris (pontier, agnet de sécurité?).

Bilan de compétences, binals professionnels, VAE?

Toutes foratmonis pameertntt de csnotirruu un pourcars de foamrtion d'une durée de puls de 70 heures.

Toute ftmiooarn pertaemntt l'obtention tolate ou pretllaie d'un titre, diplôme, CQP, catiicfert d'aptitude?

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2014*

#### Annexe II

#### Liste des atncois de firaotomn piariroteris au titre du DIF et des périodes de paetlnnfassisoiorion (secteur manutention)

Tous premis de cirnuode (B, C, EC) et fnrotoiams associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...).

Formation à la citnudoe des egnnis (portique, grue, cavalier, tug, stacker, crhoiat élévateur, fornt lift, locotracteur, chouleur?).

Formation de saegts de coidntue en sécurité et/ou de ctniudoe économique.

Toutes ftomainros atuers nécessaires à l'acquisition d'un CQP.

Pratique de lugnaes étrangères en rproat avec l'activité professionnelle, et noetmamnt meuolds proeprs au portuaire.

Informatique et buuartqueie en rropat avec l'activité professionnelle.

Hygiène et sécurité au tarvial (SST, PRAPE, prévention?).

Sûreté.

Développement des compétences pneeelrlns en rproat avec l'activité psennlosrelfoie (expression écrite et orale, communication, cuultre générale, économique et sociale?).

Toutes formations, en rropart avec l'activité professionnelle, vnsit à acquérir une nloulvee compétence et cleles rnupees nécessaires par l'évolution des tecuheniqs et de l'organisation du travail.

## de place du 30 octobre 2006 Saint-

# Nazaire

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | UMOP de Monoir - Saint-Nazaire. |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA.                 |

*En vigueur non étendu en date du 6 mai 2016*

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord de palce signé le 30 octobre 2006.

Suite à plusieurs réunions qui se sont déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes-Saint-Nazaire et le syndicat CGT, il a été acté ce qui suit.

Congés ancienneté

En complément aux dispositions de l'article 6, paragrafe 2.5, de la CNCU andracoct un jour supplémentaire à partir de 4 années d'ancienneté, il a été décidé d'accorder un deuxième jour à partir de 10 années d'ancienneté et un troisième jour à partir de 20 années d'ancienneté.

Le décompte de l'ancienneté étant notifié dans la CNCU en son article 4.

Majoration samedi matin

70 ? au lieu de 50 ? pour un sifht de 8 heures et au prorata de la durée pour les viantacos et sifhts réduits.

## Avenant du 14 mai 2014 au protocole d'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF.                                  |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNP CGT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2014*

Considérant le protocole d'accord de révision des dispositions de prévoyance du 24 octobre 2007, conclu en application de la convention collective des professionnels des ports amontons mteaimrs et des chearms de commerce et d'industrie csiroeseconans dans les ports maritimes de commerce et de pêche, asarnust une cotrverue citoeville de prévoyance de bchnare au profit des salariés non cedras des établissements rsnetasosirt à cette convention, à la suite de la trstnmforaiaon de la CCMRPCA en IRGS ;

Considérant que la vintoonen cotilvlee des penrleons des ports antuemoos mmiraties et des chearms de commerce et d'industrie cioascenenrrios dans les ports maritimes de commerce et de pêche précitée, d'une part, et la cnoeontvn

## Accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires

| Signataires           |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.        |
| Syndicats signataires | FNP CGT ;<br>CFE-CGC. |

Article 1er - Commission paritaire nationale pour l'emploi

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014*

L'article 8F de la convention collective nationale unifiée, relatif à la composition paritaire nationale pour l'emploi, est modifié comme suit.

Les dispositions suivantes :

« 1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

Ce nouveau barème est applicable avec effet rétroactif au 1er janvier 2014 et fixé pour une durée de 3 ans. Les régularisations des primes mois de 2014 sont réalisées au plus tard sur la paie de mars.

Prolongation après vtaoicn (4 heures) et sifht réduit (6 heures)

Toute demande de prolongation sur ces périodes de travail entraînera pour :

? une vaatioon de 4 heures : un passage au sifht réduit de 6 heures ;

? un sifht réduit de 6 heures : un passage en sifht de 8 heures.

Ces passages ne donneront lieu ni à décommande ni à cadmome tardive.

Pour les sifhts de 8 heures, la règle actuelle de prolongation, définie par l'article 5.2 de l'accord de palce du 30 octobre 2006, est maintenue.

Plusieurs réunions se sont également déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes-Saint-Nazaire et le syndicat CTNPA ; il a été acté ce qui suit :

Majoration samedi, nuit et week-end

Nuit smaiee : de 75 ? à 82 ? pour un sifht de 8 heures.

Nuit week-end : de 117 ? à 124 ? pour un sifht de 8 heures.

Samedi après-midi : de 80 ? à 87 ? pour un sifht de 8 heures.

Dimanche jour : de 80 ? à 87 ? pour un sifht de 8 heures.

Ces nouveaux barèmes sont applicables avec effet rétroactif au 1er janvier 2014 et fixés pour une durée de 3 ans. Les régularisations des primes mois de 2014 sont réalisées au plus tard sur la paie de mars.

La date d'effet est fixée à la signature de l'accord.

Le protocole de la mutuelle portuaire, d'autre part, ont été révisés par la convention collective nationale unifiée « Prots et montanien », entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de prévoyance de branche, prévue au paragraphe de tiraval de la convention collective nationale unifiée « Prots et mautnieontn » en son anexe IV, devrait être engagée dans le courant de l'année 2014 ;

Considérant que jusqu'à l'adoption de ce nouveau régime de prévoyance de branche le régime de prévoyance applicable aux salariés des établissements portuaires, institué par le protocole d'accord du 24 octobre 2007, demeure en vigueur à titre transitoire ;

Considérant qu'il conviendrait de préciser la définition du champ d'application de ce régime afin de se conformer aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012,

Article unique

*En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2014*

L'article 1er du protocole d'accord du 24 octobre 2007 relatif à son champ d'application est modifié comme suit :

Les termes « au personnel non cadre » du premier alinéa de cet article sont remplacés par les termes « aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention AIRGC ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de signature de l'accord.

? un collège salariés, comprennent deux représentants de chacune des organisations représentatives *segariants de la présente convention*(1) ;

? un collège employeurs, comprennent un nombre de représentants égal au nombre des membres salariés. »

sont remplacées par :

« 1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

? un collège salariés, comprennent dix représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives et salariés de la présente convention en fonction de leur représentativité.

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

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

Après le point 2, est insérée la disposition suivante :

« 3. Composition de la commission

Il est coennvu d'instituer un règlement intérieur régissant le fniementnoocnt de la cssmooiimn ptriaarie niltoanae de l'emploi et de l'observatoire preicotpsf des métiers et des qialfcutoaains visés aux aletircs 8F et 8G de la CCNU. »

(1) *Tmeres exlcus de l'extension cmmoe étant crnrtaieos aux doispisonits de l'accord ntoniaal irtfinsenosepeonl étendu du 10 février 1969 (arrêté du 9 arvil 2015, art. 1<sup>er</sup>).*

Article 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

L'article 8G de la cninotoven cvllcoitee nntaolie unifiée, raleitf à l'observatoire psoeictrpf des métiers et des qualifications, est modifié comme suit.

Les dntpoisosis saniveuts :  
« L'observatoire est doté d'un comité praiitare de piltagoe composé de la façon satnviue :  
? un collège salariés, cponmnerat duex représentants de cchaune des otnoiiasarngs sgaearints de la présente covnitonen ;  
? un collège employeurs, cnemrapont un norbme de représentants égal au nmrobe des mebrmes salariés. »  
sont remplacées par :  
« L'observatoire est doté d'un comité paitaire de pgiloate composé de la façon svuiatne :  
? un collège salariés, cepmanrnot dix représentants répartis ertne les oasniinratgos secilydnas représentatives sgariteains de la présente cnveitoonn en fnoticon de luer représentativité.  
En tuot état de cause, caqhue oaoonaitgrsn snicyadle représentative singlariaie de la CNCU dipssoe d'au monis un siège au sien de ce collège ;  
? un collège employeurs, cprnrnemoat un nombre équivalent de représentants pntouraax répartis équitablement ertne les duex deiaonms d'activité, ports et manutention, suaf arccod ertre UINM et l'UPF. »

Article 4 - Commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

L'article 7 de l'accord du 15 arivl 2011 et l'article 8 de l'accord du 16 arivl 2011 rafitels à la cmosimiosn ptrriiaae de politage et de sivui du dpiioitssf de coestain anticipée d'activité snot modifiés cmmoe suit.

Les dioisotnips situvneas :  
« Ctete csoisioimn se cspomoe de huit représentants salariés répartis en fctioonn de la représentativité de cqhaue osoarnaitgin slynacide stangiare de l'accord, asini que d'un nobmre équivalent de représentants pourtanax répartis équitablement dnas les duex daneimos d'activité.  
En tuot état de cause, chuqae otrgrinosaian salcindye représentative est ttaluiire d'au monis un siège. »  
sont remplacées par :  
« Cttee csmmsioion se coosmpe de dix représentants salariés répartis en fctonin de la représentativité de cqhaue osanorigatin saycinlde représentative stariagne de l'accord, asnii que d'un nmobre équivalent de représentants pnrouatax répartis équitablement ertne les duex doainems d'activité.  
En tuot état de cause, cqhaue osaiintoagrnr saicnylde représentative sgiaartne de la CNCU dpoisse d'au mnios un siège. »  
Le retse deremue inchangé.

Article 5 - Commission mixte paritaire  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

## Accord du 14 mai 2014 relatif à la participation aux négociations collectives nationales

| Signataires           |                        |
|-----------------------|------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.         |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>CFE-CGC. |

Article 1er

La cssmioomin mixte priairate de la bhcnare « ptros et mieounatntn » se cosopme de dix représentants salariés répartis en ftnoiocn de la représentativité de cquahe oasotiairngn snlcaydie représentativesignataire de l'accord(1), asini que d'un nmorbe équivalent de représentants patunroax répartis équitablement ertne les duex domenais d'activité.  
En tuot état de cause, cqaue oigraaiosntn sciyldane représentative sitrianage de la CNCU dpoisse d'au monis un siège.

(1) *Termes euxcls de l'extension cmmoe étant cetrirnaos à l'article L. 2231-1 tel qu'interprété de manière ctaotnnse par la jspucruedinre de la Cuor de cosaitasn (Cass. soc., 17 sebpretme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeilult 2009 n° 08-415007) (arrêté du 9 arivl 2015, art. 1<sup>er</sup>).*

Article 5 bis  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2019

La ciimmsoson piraiarte de svuii du régime de prévoyance de branche, prévue par l'article 13 de l'accord du 17 décembre 2015 ritealf au régime de prévoyance de branche, est composée de la manière stuinave :  
? un collège salariés, comaerpnnt dix représentants répartis ertne les oionnrtsgias siacdlynnes en fntocon de luer représentativité.

En tuot état de cause, cahque oiioataargnsn sicaldyne représentative diopsse d'au moins un siège au sien de ce collège ;

? un collège employeurs, cnmonapert un nombre équivalent de représentants putnaorx répartis équitablement ertne les 2 daomiens d'activité, ptors et manutention.

Un règlement intérieur porrua préciser les modalités de fmienoonetncnt de cttee commission.

Article 6 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

Le présent acorcd eetrna en vuugier au juor de son dépôt officiel, qui srea effectué, au puls tôt, au lenmadien du juor suavit le treme du délai légal d'opposition.  
Il frea parallèlement l'objet d'une procédure en vue de son extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2014

Afin de tnier ctopme des résultats de la mruese de l'audience des osrniongiatas sycienldas dnas la bhncarce « ptros et mteuionnatn », les preratieans socaux cionevnnent de midefior les disttipinoos des acetrlis 8F, 8G et 11 de la cvionoetnn ceoltvicle unifiée, rvaileets à la cimsiopton des icnneasts piirrtaeas qu'elle institue, asini que l'article 7 de l'accord du 15 arivl 2011 iastntunit un dospititf cnoeviennotl de psrie en cmotpe de la pénibilité spécifique aux métiers prioatrues et l'article 8 de l'accord du 16 arivl 2011 de csiteaosn anticipée d'activité dnas les métiers portuaires, aicrltes rilftaes à la csmiosimn de ptagiloe et de sviui du dispositif.

Les pairtneers siacuox ceonvvinet par ailleurs de déterminer la coospimton de la cioimosmsn mitxe prtraiaie en ftoiocnn de la représentativité des oniiraonagtss scdyleanis représentatives et siareignas de la CCNU.

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014

Le présent acorcd fixe, snas préjudice des dpotioissnis législatives et réglementaires applicables, les modalités de rbesoenmumret des faits de déplacement, de rpeas et d'hébergement des représentants des onaontgriisas sydilacnes représentatives qui pceitpanrt aux réunions des itncesans prietairas sneavtius :  
? cmoimsosin mtixe pritaarie ;  
? coomsimsin de cnoicoiatiln et d'interprétation de la CNCU (art. 11) ;  
? coimssimon ptrairarie de pltagioe et de svuii du dsistoiipf de csitsaeon anticipée d'activité au titre de la pénibilité (art. 7,

acrocdu du 15 avr 2011, art. 8, acrocdu du 16 avr 2011) ;  
? cmimission pitairre natolnaie puor l'emploi (art. 8F de la CCNU).

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Les modalités de défraiement des représentants des onigitsanaros sldicaenys dûment mandatés prinapcatit aux réunions des ciososmnmis priaeiats ritratee et prévoyance proraps au stueecr pirrtauoe et/ou au seectur de la manutention, qui stbnieuse à ttire ttoiarisnre jusqu'à l'adoption de nvueoaux régimes de branche, snot mantueneis paednt la durée de luer fonctionnement.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Une doattin firotfaaire par réunion et par représentant sydcainl dûment mandaté et présent, d'un maontnt de 300 ?, est versée à cauqhe oasaritnoign sidyanlce représentative.

Cette dioatotn est destinée à civrouer les firas de transport, de reaps et d'hébergement engagés par les représentants des onoiarantgss siedcylnas représentatives puor ppirtceiar aux réunions des icneantss prtieiaras visées à l'article 1er du présent accord.

Le motnant de ctete dtiotaon est porté à 500 ? puor les représentants des ogianrnaotsis syncdales iusss de l'outre-mer, dûment mandatés, qui pcpairniett à la réunion d'une intacnse ptarriiae visée à l'article 1er, dnas la sleue hypothèse où celle-ci trtaie des modalités spécifiques d'application d'un aocrcd de bhanrce à l'outre-mer.

Les reeorncnts bilatérales ne dneonn pas leiu à défraiement par l'UNIM et l'UPF.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

La ditotaon visée à l'article 3 est prsie en cghare à ptars égales par l'UNIM et l'UPF.

Le mnatonit de ctete dotoaitn est revalorisé au 1er jneavir de cuhqaee année en fiocntn de l'évolution de l'indice IENSE des pirc à la cooimmatsnon aevc tabac.

#### Article 5

## Accord du 14 mai 2014 relatif au règlement intérieur CPNE OPMQ

| Signataires           |                        |
|-----------------------|------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.         |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>CFE-CGC. |

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

En aiocpatlipn de l'accord noatianl isoostreinrenenfnpl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une csiioosmnmn piartarie nntoialae de l'emploi.

La coommissn piartaire nntolaae de l'emploi (CPNE) prots et mnatonituen est constituée conformément aux tteexs législatifs, réglementaires et coeoennlvitnns en vigueur.

Les attributions, mnosiiss et oebjt de la coismsoimn ptiraraie noinlatae de l'emploi (CPNE) snot définis à l'article 8F de la cveintonon ccovilttee natnaole unifiée prots et manutention.

Par ailleurs, il est institué un oetrobsrvaie posteircpf des métiers et des qncuaiaofliits au nevaiu de l'ensemble de la branhce et à compétence nationale. Les attributions, mssinois et oebjt de l'observatoire potspcrief des métiers et des qftiauaiclons snot définis à l'article 8G de la cneointovn ctclvieloee nliataone unifiée ports et manutention.

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Les représentants des oansiinogrtas sdalcnuyes qui peinciptrat aux réunions des icntesas periatrais visées à l'article 1er bénéficient d'une arioiotatusn d'absence qui ne fiat l'objet d'aucune reetune de salaire.

Ils snot tneus d'avertir luer epmlueyor au monis 72 hreus anvat luer départ.

Le tpeps d'absence ceprnmnod le tpeps passé en réunion, le tpeps de préparation ainsi que le tpeps de tarjet dnas la liimte d'une durée tlatoe de 48 heerus puor cuqhae absence, portée à 72 hueres puor les représentants isuss de l'outre-mer.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent acrocdu est cclonu puor une durée indéterminée.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent arocdu puet être révisé dnas les ciindnots prévues par l'article 12 de la CCNU.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent accrocdu frea l'objet d'un dépôt ofciefil en vue de son extension, après exoriaptin du délai d'opposition.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent acrocdu anunle et rplmecae les dstiioopsnis du poltrocce d'accord du 7 jinaevr 2009 et de son aneavnt du 19 nbvreome 2009, rltiefas au diort d'absence et à la poairiicpattn aux négociations coelctleivs nationales, annexés à la CCNU, puor tneir cpotme des résultats de la msreue de l'audience des onsogritniaas scneyadlis dnas la bnarhce « prtos et mentontaiun » et de la révision, par arccod de bhcnrae du 14 mai 2014, de la comiopiostn des icnstaens prtariais de la CNCU qui en est résultée.

## Article 1er - Titre Ier Objet

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent règlement intérieur, établi en conformité aevc les disisonpiots de la cnoteivonn cvtllcoeie natolnae unifiée prots et manutention, a puor objet de déterminer et de préciser les modalités de fcioteomennnt des icntneass patiaerris visées par les alcrties 8F et 8G de la CCNU, à svoair : la cmosiosimn pirtraiae nloiaatne de l'emploi et l'observatoire poiesrptcf des métiers et des qualifications.

L'ensemble des représentants des oairigotnnsas appelées à siéger au sien de ces iasnentcs s'engagent à reectpesr les disnpisotios du règlement intérieur.

## Titre II Composition

### Article 2 - Composition de la CPNE

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

La csoiotopimn de la CNPE est déterminée par les doipissntois de l'article 1er de l'accord du 14 mai 2014 ratliet à la csomopiiton des ieansntcs prtariaeas porntat révision de la cnnvotoen ccleitovle natlionaee unifiée et déterminant la copomisiton de la cmmsisioon mxite paritaire.

### Article 3 - Composition du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et de ses sections

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

### 3.1. Comité paritaire de pilotage

La composition du comité paritaire de pilotage est déterminée par les dispositions de l'article 2 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires, portant révision de la convention collective nationale unifiée et déterminant la composition de la commission mixte paritaire.

### 3.2. Statuts spécifiques

Afin d'optimiser les travaux de cette instance préparatoire et de tenir compte des spécificités de chaque secteur d'activité, les paritaires sociaux décident de constituer deux comités au sein du comité de pilotage :

Une section spécifique au secteur de la manutention, composée :  
? de dix représentants salariés, répartis entre les organisations syndicales représentatives sénégalaises de la CNCU en fonction de leur représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège ;  
? de dix représentants ergonomes (compartiment manutention).  
Une section spécifique au secteur des établissements portuaires, composée :  
? de dix représentants salariés, répartis entre les organisations syndicales représentatives sénégalaises de la CNCU en fonction de leur représentativité. En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège ;  
? de dix représentants ergonomes (compartiment établissements portuaires).

## Titre III Gouvernance paritaire

### Article 4 - Election des présidents

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

La CNPE élit en son sein un(e) président(e).  
La présidence de la CNPE est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.  
Au sein du collège employeurs, la présidence s'établira de manière alternée entre les deux organisations existantes.  
L'observatoire élit au sein du comité de pilotage un(e) président(e). La présidence de l'observatoire est assurée par alternance entre les collèges salariés et employeurs.  
Les deux sections élisent en leur sein un(e) président(e) chargé(e) de programmer, d'animer et de coordonner les travaux de chaque section et d'effectuer la liaison avec le comité de pilotage de l'observatoire. Les sujets communs aux deux branches de la CNCU doivent être traités en réunion plénière du comité de pilotage.  
En cas de présidence paritaire à la CPNE, la présidence de l'observatoire et des sections sera assurée par un représentant du collège salariés, et réciproquement.  
Le mandat de chaque présidence est fixé à 2 ans.  
Les élections ne peuvent avoir lieu simultanément que si chaque collège compte au moins cinq participants.  
Les présidents de la CPNE, de l'observatoire et des sections sont élus :  
? au premier tour du scrutin, par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés ;  
? au second tour du scrutin, par un vote à la majorité relative.  
En cas d'égalité, l'élection a lieu au bénéfice de l'âge.  
Il est précisé qu'il n'est institué de poste de vice-président ni au sein de la CNPE ni au sein de l'observatoire.

### Article 5 - Attributions

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Les présidents, en lien avec le secrétariat, établissent l'ordre du jour de l'instance dont ils ont la responsabilité. Ils animent les réunions plénières, les sections et groupes de travail conformément à leur mandat.  
La gestionnaire prioritaire relève à la mission de l'œuvre des décisions prises en réunion plénière.

### Article 6 - Vacance ou empêchement d'un président

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion plénière chargée d'organiser une nouvelle élection.

Le doyen d'âge issu du collège exerçant la présidence assure l'intérim jusqu'à la nouvelle élection.

Il assure également la présidence de la séance en cas d'empêchement temporaire du président.

## Article 7 - Titre IV Modalités de prise de décision

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Conformément aux dispositions de l'article 8G de la CCNU, la CNPE suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués et valent ces travaux à la majorité des présents.

La CNPE ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins trois participants.

Ce quorum est également applicable aux séances du comité de pilotage de l'observatoire et des sections.

Les décisions de la CPNE, du comité de pilotage et de chaque section sont prises à la majorité absolue des présents.

Chaque représentant lors des représentations syndicales que des organisations peuvent organiser dispose de deux voix.

Pour les sujets spécifiques à l'un ou à l'autre des deux domaines d'activité, les votes de la délégation plénière non concernée sont divisés par deux et reportés sur le collège correspondant dont relève la décision à prendre. La délégation plénière non concernée dispose des votes restants.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président peut reporter l'examen de la décision en cause à une prochaine séance.

La CNPE ou le comité de pilotage de l'observatoire, réuni en plénière, s'engage à tenir compte des décisions prises dans chaque « section » pour les sujets spécifiques à chaque branche.

Les votes ont lieu à bulletin secret sous le contrôle au moins d'un participant le demandant.

Pour ce faire, les bulletins de vote sont de couleurs différentes par collèges.

## Titre V Admission et radiation

### Article 8 - Admission d'une nouvelle organisation

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Toute organisation perséverante ou nouvelle organisation ou nouvelle organisation représentative au sein de la branche prots et ministérielle doit adresser à la présidence de la CNPE une demande écrite d'admission par lettre recommandée avec avis de réception.

La première réunion plénière entérinera l'admission de toute nouvelle organisation selon les critères.

L'organisation est alors invitée en tant que membre de droit pour les réunions ultérieures.

Le nombre de représentants par collèges est adapté en conséquence.

### Article 9 - Radiation d'une organisation

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Toute organisation ayant perdu sa représentativité est automatiquement radiée.

L'organisation concernée est informée de cette radiation, par la présidence de la CPNE, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il en est ainsi dès lors de la première réunion plénière suivant la perte de représentativité.

Le nombre de représentants par collèges est adapté en conséquence.



## **Titre VI Administration de la CPNE et de l'observatoire**

### **Article 10 - Convocation**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Les caoonoticvs snot adressées par ciourerr pstaol ou électronique au mions 10 jrous anavt cuhaqé réunion à l'ensemble des oigaanistnors seldcanyis et pntoeralas représentées au sien de la CPNE, du comité de ptoalige de l'observatoire ou des sections.

### **Article 11 - Périodicité des réunions**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le nbrmoe minaiml de réunions plénières de la CNPE est fixé à quatre par an, au rythme d'une réunion par trimestre. Le comité de paligtoe de l'observatoire et les sentcois se réunissent en ftoiocnn des besoins.

### **Article 12 - Relevés de décisions et publicité des travaux**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Les réunions plénières de la CPNE, du comité de poitglae et cleles des sctoneis fnot l'objet de relevés de décisions établis par la présidence ou les secrétaires et tnsrimas avec l'ordre du juor de la réunion sinvutae puor adoption.

### **Article 13 - Avis de la CPNE**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

La CNPE puet être amenée à rndree des aivs sur des qtsneious eratntn dnas son cmhap de compétence.

### **Article 14 - Moyens affectés à la CPNE et à l'observatoire**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Les menoys affectés à la CPNE, au comité de pgaoitle et aux stcineos snot fixés par acrcod de bhanrce et/ou dnas le crade de ciontneovns adoptées en réunion plénière.

### **Article 15 - Indemnisation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE, du comité de pilotage et des sections**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Les coonintdis de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui pnraeiictpt aux réunions de la CNPE snot fixées par l'accord clieclotf du 14 mai 2014 révisant

## **Accord du 14 mai 2014 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire**

| <b>Signataires</b>    |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UPF.                                   |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2014*

Considérant l'accord du 15 jvnaeir 2009, cclonu en apaicopitln de la cvioitnne cilcvlteeo des pnerlsenos des prots atoenumos mitmireas et des crheabms de cmemroce et d'industrie ceeriasncisonons dnas les ptros matimeris de ccremome et de pêche, arnsaust une cvteruore clcvoltiee de rtiatere supplémentaire de barhnce au pofrit des salariés non cadere des établissements rntosssaresit à ctete cnonvtoein ;  
Considérant les sauttts de l'IGRS ;  
Considérant que la coievtnnon cllicoete des pnoeenrss des ptros atunomoes miriemats et des crbemahs de cemcrmoie et d'industrie cicsooranesenins dnas les ptors mrtemaiis de

l'accord noaitnal du 7 jvnaeir 2009 et son anevnat du 19 nmreobve 2009 reitalfs au dirot d'absence et à la pciaitartpoin aux négociations coitelvecls nationales.

Les modalités de défraiement des représentants des oasioirantgns snlndaeicys qui prniepitact aux réunions du comité de paltgioe de l'OPMQ et de ses sntcoies snot définies dnas le crade d'une coiotennvn coulnce avec l'OPCA Transports.

## **Titre VII Siège et secrétariat**

### **Article 16 - Siège**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le siège de la CNPE et son secrétariat snot fixés au 76, aevvne Marceau, 75008 Paris. Ils pvuenet être transférés en tuot arute lieu sur décision prise en réunion plénière.

### **Article 17 - Secrétariat**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le secrétariat de la CNPE et du comité de ptolage est assuré par l'organisation patnorlae dnot relève le président. En cas de présidence exercée par le collège salariés, le secrétariat srea assuré par l'UNIM.

Le secrétariat de cuqahe sotcien de l'observatoire est rmstcieepenvet assuré par l'UNIM et l'UPF puor les citnpratemois qui les concernent.

## **Article 18 - Titre VIII Modification du règlement intérieur**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent règlement intérieur puet être modifié par la CNPE en réunion plénière à la majorité des 3/4 des sfgrafues exprimés.

## **Article 19 - Titre IX Statut conventionnel du règlement intérieur**

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2014*

Le présent règlement intérieur vinet compléter les dsioionpstis des atrlceis 8F et 8G de la CCNU, dnot il ctsiutnoe une annexe.

ccrmoeme et de pêche précitée, d'une part, et la ceinotvnon clliceotve de la matunenoitn portuaire, d'autre part, ont été révisées par la cnoiotvnen ctivollee ntonaliae unifiée prtos et manutention, entrée en viueegr le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de rtiatere supplémentaire de bnachre est prévue au prmrgamoe de trivaal de la coienvtonn ccvlteeoile nloniaate unifiée ports et maotnetinun en son annxee IV ;

Considérant que jusqu'à l'adoption de ce noevau régime de branche, le régime de rrttieae supplémentaire à caoniitots définies aalpiclbppe aux salariés non ceadrs des établissements portuaires, institué par l'accord précité du 15 jnaevir 2009, duermee en vgieeur à tirtte tniioartse ;

Considérant qu'il cneivoit de préciser la définition du chmap d'application de ce régime aifn de se creomfovr aux dossitopniis du décret n° 2012-25 du 9 jvnaeir 2012 et de moieifdr en conséquence les satttus de l'IGRS, les dsstiipinois setanuviss snot adoptées.

### **Article 1er**

*En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2014*

L'article 2 de l'accord du 15 jaevir 2009 intautisnt un nuaevou régime de rirttaee à cottiasions définies aallibppce aux salariés bénéficiaires est modifié comme siut :

Les tmeres : « salariés non cedars » du premier alinéa de cet

acrilte snot remplacés par les terems : « ouvriers, employés, tinnheiccs et anegts de maîtrise à l'exception de cuex assimilés aux craeds par les dsnoitsopis de l'article 4 bis de la civntnooen AGRIC ».

Les doinsotipiss du coarnt anssaurt la cuerrouvte ceitcollve du régime de riarrette supplémentaire à cioiatotnss définies snot modifiées en conséquence.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2014*

L'article 3 des stutats de l'IGRS raltief à l'objet et à la responsabilité de l'IGRS est modifié cmome siut :

### Accord du 14 mai 2014 relatif aux rentes de retraite supplémentaire

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | L'UPF,  |
| Syndicats signataires | La FTGE CDFT ;<br>La FPND CGT ;<br>La FTEES FO, |

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014*

Sur aivs de la coommisn cvtolsuntaie de suivi reirrtae et sur la bsae des éléments tsnirmas par l'assureur, établis à patrir des

### Accord du 14 mai 2014 modifiant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF.                                    |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPND CGT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015*

Considérant l'accord du 15 jainevr 2009, ccnolu en aalotpicpn de la cvonntoien cvlcolitee des ponlnreses des ptors amtuoens mtaimeris et des cmhaerbs de crocmeme et d'industrie caienneocoisnrsr dnas les ptors miaritemes de cemorcme et de pêche, aassrnut une couerrvute covilctlee de rteraitte supplémentaire de brhncae au pfriot des salariés non cerdas des établissements raisrnstessot à ctete citnoovnen ;

Considérant que la coeivnotnn cetocvllie des peenslrns des ptors atnooemus mriteaims et des cmbeahrs de cmrocme et d'industrie ciaornsisoeecnns dnas les potrs meitmrias de ceomrcme et de pêche précitée, d'une part, et la civtononen cloivclete de la mnutneaiotn portuaire, d'autre part, ont été révisées par la covnteonin covtclelie nanaloite unifiée ports et manutention, entrée en vgueur le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de rteitrae supplémentaire de bhanrce est prévue au pmrgormae de tvaaril de la ctoneoinvn cilolcvtee nolaiatne unifiée ports et mateotuinnn en son aennxe IV ;

Considérant que jusqu'à l'adoption de ce nvoeau régime de branche, le régime de retratie supplémentaire à cnaiootstis définies alelapcpbis aux salariés non cdaers des établissements portuaires, institué par l'accord précité du 15 jivnaer 2009, drmeuee en veguuir à trrie toraisrnite ;

Considérant la décision de la cmoiissmnn piaraitre raretite du 14 mai 2014 d'accorder aux bénéficiaires de ce régime la possibilité de coisihr ernte différentes ontopis au mmoent de la ltuidoqjian de la retraite, cette mersue ne générant aucun coût supplémentaire puor le régime, et cllee d'étendre le bénéfice de la poesinn de réversion aux pnerirtaees liés par un pacte cvuil de solidarité et aux cinnbocus notoires, en l'absence d'ex-conjoint non remarié,

il cnenovit en conséquence d'apporter les mtidifcoiaons sueiavnts à l'accord du 15 jneivavr 2009 rletai au régime de rriaette à cisitonoats définies.

Les tmeres : « salariés non craeds » snot remplacés par les temers : « ouvriers, employés, thneeciincs et aetgns de maîtrise à l'exception de cuex assimilés aux cedars par les diissntoiops de l'article 4 bis de la cveoiotnnn AIRGC ».

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2014*

L'article 15 des sttutas de l'IGRS, modifié par pclortooe d'accord du 13 nrembove 2013, est complété cmome siut :

Au deuxième triet du pieemrr alinéa de cet article, les tremes : « qui a snueitteartmt viotoacn à les représenter » snot insérés après les trmees : « oanoigtiarn syaldince la puls représentative ».

hypothèses d'âges meyns de départ à la rtaierte des paartipcints au régime, non éligibles au dotpsisif de cesostian anticipée d'activité des tevlralaliurs de l'amiante, de 60 ans et 8 mois, 60 ans et 9 mois, ou 60 ans et 10 mois, les partinreaes siuacox ont reentu l'hypothèse d'un âge meyon porté à 60 ans et 10 mois, et les renets de raittere supplémentaire snot revalorisées cmome siut :

Contrat de rtaierte à psotiaertns définies :

? rteens viagères différées : 1,30 % à cetmpor du 1er jleiult 2014 ;

? renets viagères immédiates : 1,30 % à ctopmer du 1er juillet 2014.

Contrat de rtierte à csottiaonis définies :

? reens viagères différées : 1,52 % à cpmteor du 1er jnaevir 2014 ;

? reetns viagères immédiates : 1,52 % à coeptmr du 1er janevir 2014.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015*

L'article 4 de l'accord du 15 jvnaeir 2009 insuianttt un naoevuu régime de rrtaraiee à ctisotioans définies est complété d'un ponit de situe libellé cmome siut :

« Au moemnt de son départ en retraite, le bénéficiaire a la faculté de coishir ernte différentes oitnpos définies en aenxne I. Ces ontpios peneuvt être cumulées ou pierss isolément. »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015*

L'article 5 de l'accord du 15 jvaenir 2009instituant un nouveau régime de rrtaritee à cioaosttnis définies est complété cmome siut :

Après le pimerer alinéa du point 5.2 « Lros de la liotuaiaqdn de ses droits, le salarié bénéficiaire aura, au minimum, le ciohx ernte :

? une retne non réversible ;

? une rente réversible à 70 % au pfriot de son cninojot siuvvanrt »,

est ajoutée la dtisoiopns sauvitne :

« Cette ptirosaten est étendue aux prnaieartes liés par un ptace cvuil de solidarité (Pacs) et aux cboinnucus notoires, en l'absence d'ex-conjoint suivrvvat non remarié. »

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015*

Les dtssonoiipis du craontt ansrasut la crouvtroue cclteiloave du régime de rrateite supplémentaire à cotaniotiss définies snot modifiées en conséquence.

### Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2015*

Annexe I

Options

A la dtae de son départ en retraite, l'assuré puet rnteier les oniptos seniaavts :

## 1. Oitopn de réversion

L'assuré puet ddemeanr que sa rntee siot réversible, au pofrit du coonjint survivant. Conformément aux dinisiotosps de l'article L. 912-4 du cdoe de la sécurité sociale, le cas échéant, la rnete srea réversible au porift des ex-conjoints séparés de crops ou divorcés non remariés déclarés à l'assureur.

La prat de la rtene de réversion qui luer revient, à la dtae du décès de l'assuré, est calculée au ptorraa de la durée rievespcte de cauhqe mariage.

Le pragucotene de réversion demandé puet être fixé, au chiox de l'assuré, à 50 %, 60 % ou 100 %. La rntee de réversion est versée au treme de cuqhae trestrime civil, à comtepr du décès de l'assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

Conformément aux dtoisiposns du porcoolte d'accord du ?, cttee oitopn est étendue aux paeraerthns liés par un ptace ciivl de solidarité (Pacs), et aux cuoicbnnns notoires, en l'absence d'ex-conjoint svvnriaat non remarié.

## 2. Oiotpn ganrtaie décès après la liouatiidqn de la rtetiare

L'assuré puet dnmeaedr à bénéficier d'une grtianaie décès à copetmr de la prise d'effet de la loiuidaiqtn de sa rente.

Le cpiaatl ganarti est exprimé en paotcuregne de la rnete viagère versée par l'assureur solen le coihx exprimé par l'assuré : 100 %, 200 % ou 300 % de la rnete annuelle. La griaante est accordée jusqu'au 100e aiavernnsire de l'assuré. Le bénéfice de ctete ootipn est conditionné par l'acceptation de l'assureur après emexan d'un qsrunitaonie de santé communiqué par l'assuré lros de sa demande.

Le cptaail gntaari est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré.

A défaut de désignation ou si ctete désignation est caduque, ce catpial est attribué dnas l'ordre snuivat :

? au cooninjnt non séparé judiciairement, ou au paatnirree aueuql le défunt était lié par un Pcas (pacte cvvil de solidarité), ou au cinocbun niootre ;

? à défaut, aux enantfts légitimes de l'assuré, rnouecns ou adoptés, par ptras égales ;

? à défaut, aux ancdntseas de l'assuré par parts égales ou aux srviavutns d'entre eux ;

? à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Au décès, il diot être remis à l'assureur :

? l'acte de décès de l'assuré ;

? la pootpchoie d'une pièce d'identité (carte nntaailoe d'identité, pporsaset ?) du ou des bénéficiaires, ou

? ttuoe ature pièce que l'assureur ermatseiit nécessaire à

## Avenant n° 2 du 28 mai 2014 modifiant les dispositions de la convention Guyane

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | AGEM.                           |
| Syndicats signataires | CDTG CDFT ;<br>UTG ;<br>CGT-FO. |

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014*

Par anvanet du 28 mai 2014 à la cvonnetoin celovtclie nanoltiae unifiée « Potrs et mtinnaeouitn » du 15 arvil 2011 (iddc 3017), la muaeintotn pitraruoe de la Gunyae a adopté un catiren nmbroe de dptinoosisis clntnonlneovies clotivlcees du tarvail s'appliquant au cmhap de la Guyane, et vnneat s'y aoueitr ou s'y substituer.

Considérant :

1. L'extension en 1999 de la cntoiovenn ctoviciele nntaialoe de la motauteinnn pruiruote du 31 décembre 1993 à la Gunyae et aux évolutions coneilnentnevlos ivenurnetes depuis, par l'application de la ctoneoivnn cvoeillicte ntaoianle unifiée « Potrs et motitaunenn » du 15 arvil 2011 ;

2. Les tuvraax validés lros de la miuaotaslsnien des oirreuvns

l'instruction du dossier.

## 3. Otpion gatnriae dépendance

L'assuré puet dmaeendr à bénéficier d'une garainte dépendance, à cpmtoe de la psrie d'effet de la lqtuaiodiin de sa rente.

Le bénéfice de ctete otpoin est conditionné par l'acceptation de l'assureur après emexan d'un qoaitinsurnee de santé communiqué par l'assuré lros de sa demande. L'assuré qui bénéficie de ctete gaiatrne perçoit en cas d'invalidité se tnuraidast par un état de dépendance une retne supplémentaire d'un mtinnaot égal à la rntee de rtiterae en vueuigr à la dtae de rnenaccoasnie de l'état de dépendance. Les coditnonis de msie en ?uvre et de vmereenst de ctete gtarantie srenot précisées à l'assuré, lros de la lioiaidtuqn de retraite, au meyon d'une anenxe jotnie au cefiicratt de liitidoquan de sa retraite.

Un spécimen de ctete anenxe puet être adressé sur silpme ddnemae à l'assureur.

## 4. Ooiptn trimestrialités getarnais

L'assuré puet dneeadmr de bénéficier d'une gtaanaie de vmrenseet d'un normbe déterminé de trimestrialités à coptmer de la prise d'effet de la litiuqodian de sa rente.

En cas de décès de l'assuré anvat l'expiration de la durée de vremneest ci-dessus, le bénéficiaire désigné cotnunie de prievceor de mtinoat de la rnete viagère dnas les mêmes cttonnidois que celes prévues aux acretlis 1.3 et 1.4 du présent trite jusqu'à l'expiration de la période.

Cette otiopn ne puet se cumleure aevc les otiopns dépendance ou décès ci-dessus exposées.

## 5. Otopin rtene majorée

L'assuré puet deamednr que sa rente, réversible ou non, bénéficie d'une maroojtian de 20 % panendnt les 10 premières années de service. Le mnaotnt de la retne seivre srea déterminé par l'assureur au mmneot de la liaoqiditun et de la ddamnee de l'assuré en foonictn du barème en viuegur à la dtae de liquidation. Ce barème est déterminé sur la bsae de la tblaie de mortalité asnii que du tuax theciuqne mximuam autorisé, en vgueiur à cttee date, et des frais de scierve de rtene limités à 2 % de caqhue arrérage.

Il est précisé que l'exercice de cette dernière otpoin iteindrt le cohix des optonis décès et dépendance présentées ci-avant.

dkcoers fnasiat stuie à la réforme de la munettinoan pirruaote de 1999 ;

3. Le fiat qu'il a été signé (en août 1999) un anevnat n° 1 à la cvienoonntn cvvilttoee nintaaoile et qu'il imotpre dnoc de prendre en cmptoe l'ancienneté de cet anevnat n° 1, les mtiatouns et évolutions de ttoue ntruuae qui ont marqué la pososierfn dpeuis et son rtheaatemnt à la conoteinvn cleotlicve notanlae unifiée.

Les stieanirgas mentionnés ci-après ont cennvou d'élaborer le présent avenant n° 2 à la ctievnoonn clictvloee nationale.

## Article - Champ d'application. – Extension

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014*

Le présent aanevnt n° 2 est alciplpbae :

? géographiquement aux ports et antntpoeopms de la région Gnuayae ;

? polimeeseelnnonrsft aux epsrneerits de mtntteuaion puiaorrtte ranelevt des cedos NAF 52.22Z et NAF 52.24A, asini qu'aux etsirnperses dnnot l'activité piclpnnaire relève de ces cedos NAF, qui y erexnect luers activités ;

? catégoriellement, à teutos les catégories de poeernnsl de ces eernerpists tnllarvaait dnas les métiers de la mtueantnon ptiuroare (toutes filières, filière eolixtpitoan portuaire, cadres).

Les seratiaigns aux présentes dmeadnent l'extension à la région Guyane.

## Article - Accords antérieurs. – Maintien des avantages acquis

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Les aelcitr du présent aeannvt n° 2 se sinutsbtuet aux disipinootss antérieures de même nrtuae de l'avenant n° 1, mias ne fiat pas otbscale au mtniiean des atavaengs supérieurs aicuqs par les salariés par vioe ctinenlevnlooe ou au temre d'accords d'entreprise.

## Inscription dans le livre V du code des ports maritimes

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Les siaganrteis seuonglint que les aordccs cleofitlcs du tiavarl ponuavt être passé dnas la mioenaturntn proariute de la région Guyane s'inscrivent étroitement dnas les dstoiipsoins afférentes du livre V du cdoe des prtos maritimes, dnas sa ptraiie législative (art. L. 511-1 à L. 541-1) et dnas sa partie réglementaire.

Article 1er - Classification

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Filière elxotapiotin portuaire

| Fonction  | Classification CCN | Classification convention Guyane |
|---|--------------------|----------------------------------|
| Débutant  | A                  |                                  |
| Homme de bord, hmoe de terre  | B                  | B                                |
| Coordinateur de cale  | C1                 | C1                               |
| Opérateur   | C2                 | C2 ou D1                         |
| Pointeur  | C1 à C3            | C3 à D1                          |
| Chef pointeur   | D1 à D2            | D1 à D2                          |
| Grutiers  | D1 à D2            | D1 à D2                          |
| Conducteur d'engin  | D1 à D2            | D1 à D2                          |
| Signaleur   | D2                 | D2 à D2                          |
| Chef d'équipe   | AM1                | AM1                              |
| Contremaître  | AM1 à AM2          | AM2                              |
| Responsable de sécurité<br>Responsable opérations portuaires                | Cadre échelon 1    | Cadre échelon 1                  |
| Chef d'exploitation   | Cadre échelon 2    | Cadre échelon 2                  |
| Directeur d'exploitation<br>Directeur commercial<br>Directeur administratif | Cadre échelon 3    | Cadre échelon 3                  |

Filière maintenance

| Fonction | Classification | Classification convention Guyane |
|----------|----------------|----------------------------------|
| Débutant | A              | A                                |

|   |                 |                 |
|---|-----------------|-----------------|
| Contrôle junrloear des matériels<br>Technicien logistique                                   | B               | B               |
| Montage / démontage,<br>diagnostic<br>Réparation, mécanicien,<br>électricien,<br>Magasinier | C1 à C3         | C1 à C3         |
| Mécanicien heueatnmt<br>qualifié  | D1 à D2         | D1 à D2         |
| Maîtrise d'atelier<br>Chef d'atelier  | AM1 à AM2       | AM1 à AM2       |
| Adjoint au cehf de service<br>Adjoint au cehf<br>d'exploitation                             | Cadre échelon 1 | Cadre échelon 1 |
| Chef de service<br>Chef d'exploitation  | Cadre échelon 2 | Cadre échelon 2 |
| Directeur d'exploitation<br>Directeur commercial<br>Directeur administratif                 | Cadre échelon 3 | Cadre échelon 3 |

Filière administration

| Fonction   | Classification CCN | Classification convention Guyane |
|--|--------------------|----------------------------------|
| Débutant   | A                  | A                                |
| Planton / coursier   | B                  | B                                |
| Dactylo, secrétaire,<br>rédacteur<br>Employée spécialisée sur<br>tqheceunis uslluees (paie,<br>facturation)<br>Secrétaire administrative           | C1 à C3            | C1 à C3                          |
| Secrétaire de direction,<br>employés principaux  | D1 à D2            | D1 à D2                          |
| Secrétaire aissstanst de<br>direction<br>Responsable contentieux-<br>litiges<br>Analyste programmeur,<br>rbsoaneslpe de groue<br>comptabilité paie | AM1 à AM2          | AM1 à AM2                        |
| Adjoint au cehf de srcveie /<br>adinojt au cehf d'exploitation<br>/ RRH / rpnossbale fnceaniir<br>et comptable                                     | Cadre échelon 1    | Cadre échelon 1                  |
| Chef de service  | Cadre échelon 2    | Cadre échelon 2                  |
| Directeur administratif  | Cadre échelon 3    | Cadre échelon 3                  |

Article 2 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Article 2.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Le tpeps de tairavl eifetcff est défini, conformément à la loi, comme le tpeps padennt lqueel le salarié est à la dopiostisn de l'employeur et diot se cmeofronr à ses dreevctiis snas piouvoir vqear lmbreenit à des ontpcuoiacs personnelles. La durée hdardeobmaie du tpeps de tiraval ecfitfef est fixée à 35 heerus puor les ovuerirs dkecors et les atreus salariés non careds sur les prtos et anpettnmeops poeriratus de la région Guyane. Elle ne cmerpnod pas les temps d'habillage et de déshabillage, suaf sujétion particulière en ce qui cocnerne la teune de tvarail

(obligation de porter des équipements de protection individuelle spéciaux).

Elle comprend, à caractère de 30 minutes quotidiennes, les temps de pauses lousore celles-ci sont pratiquées dans l'entreprise au regard des obligations réglementaires en la matière.

## Article 2.2 - Aménagement de la durée du travail En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

### 2.2.1. Filière exploitation portuaire

Compte tenu de la visibilité sur les mouvements de navires, il est établi des plans prévisionnels mensuels, affichés le 20 du mois M ? 1 pour le mois M.

De tels plans peuvent suivre des modalités :  
? soit avec un délai de prévenance nominal de 7 jours ouvrés ;  
? soit avec un délai de prévenance inférieur, dans la limite de deux mois consécutifs par mois et par salarié concerné, avec l'attribution d'une priorité financière ou d'une priorité dans les dépenses mensuelles pour le salarié concerné.

L'amplitude normale des horaires de travail s'étend sur 13 heures de temps, du lundi au samedi, à l'intérieur desquels le travail peut être organisé en équipes successives.

Une équipe ne peut être appelée au travail pour une durée inférieure à 4 heures.

Le travail de nuit (selon la définition légale en vigueur, de 21 heures à 6 heures) est autorisé, dans des conditions opérationnelles, à établir par accords d'entreprise.

Le travail de nuit des salariés et le travail de nuit des jours fériés sont indemnisés dans les conditions de taux prévues à l'article 5 de l'avenant n° 1 Guyane à la convention collective unifiée.

Afin de pallier des conséquences préjudiciables à la continuité des équipes, un système d'astreinte est établi pendant l'heure suivant l'horaire de début du temps de travail. Les salariés sous astreinte bénéficient d'une indemnité d'astreinte et, en cas d'appel au travail, d'une indemnité de déplacement.

### 2.2.2. Autres filières

Le temps de travail est réparti sur la semaine :  
? sur 4, 5 ou 6 jours ;  
? de façon égale ou différenciée.

## Article 2.3 - Jours fériés. – Jours chômés. – Journée de solidarité En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Les jours fériés et chômés sont au nombre de 16 dans l'année, soit :

? 12 jours fériés légaux : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 10 juin, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre ;

? 4 jours chômés locaux : mardi gras, mercredi des Cendres, vendredi saint, 1 jour à caractère de fête portuaire communale, à fixer par accords d'entreprise ;

? la journée de solidarité est déterminée dans les conditions prévues à la convention collective unifiée.

## Article 3 - Contrat de travail En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

L'objectif de la poseoirfn de la maintenance portuaire de la Guyane est, dans le cadre de la mensualisation, la généralisation des contrats à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Concernant l'embauche régulière des ouvriers intermittents et la mise en œuvre des CDD en CDI, les employeurs se conforment aux dispositions de la convention collective unifiée.

## Article 4 - Conditions de travail et sécurité portuaire En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire répondant aux conditions réglementaires d'effectif doit mettre en place un

CHCST et former un représentant des salariés du travail. Les salariés se réfèrent de surcroît à la convention collective nationale unifiée n° 3017 en ce qui concerne le CPHS.

## Article 5 - Intéressement En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire instaure un système d'intéressement, dont les modalités sont définies dans l'accord d'entreprise.

## Article 6 - Avantages divers En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

### Article 6.1 - Treizième mois En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Tout salarié titulaire d'une ancienneté de 6 mois bénéficie du versement d'un treizième mois de salaire, calculé sur le SMBH de sa catégorie, et au prorata de son temps de présence à l'effectif sur l'année concernée.

### Article 6.2 - Primes En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Des primes peuvent être instaurées en complément de sujétions particulières.

Parmi celles-ci, une prime de relève sociale d'un montant minimum de 15 ? par jour est instaurée au profit des salariés de la filière exploitation portuaire, pour travailler sur des matières dangereuses en mer et sur des animaux, ainsi que pour le saisissement des bruts et déchets de conteneurs.

### Article 6.3 - Mutuelle En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Tout salarié, sur adhésion volontaire (2), bénéficie des avantages d'une mutuelle installée en Guyane ? à déterminer ? et dont les modalités sont à définir par accord d'entreprise. La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié dans la proportion de 50/50.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve que le teneur de l'accord d'adhésion à la mutuelle ne vise pas la détermination de la cotisation, du coût de la sécurité sociale ou du coût des cotisations et sous réserve qu'il ne puisse pas être exigé que le siège social de l'organisme assureur se situe en Guyane. (Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Les termes « sur adhésion volontaire » figurant à l'article 6.3 sont éliminés de l'extension comme étant contradictoires à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### Article 6.4 - Prévoyance En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Tout salarié bénéficie des avantages d'un régime de prévoyance ? à déterminer ? et dont les modalités sont à définir par accord d'entreprise.

Ce régime de prévoyance couvre la perte de capacité professionnelle ou totale et le décès (rente éducation). Un tel régime est entièrement à la charge de l'employeur.

## Article 7 - Participation aux négociations nationales En vigueur étendu en date du 16 oct. 2014

Les salariés des entreprises sont représentés dans le comité d'application du présent accord qui sont dûment mandatés par leurs représentants syndicaux pour participer aux négociations nationales et aux réunions des instances représentatives par les entreprises, à raison d'un représentant par entreprise représentative dans l'entreprise et dans les conditions prévues dans le cadre de la convention collective unifiée et de ses avenants, d'une absence d'absence qui ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

# Avenant n 3 du 28 mai 2014 relatif aux conventions de forfaits Guyane

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | AGEM.                           |
| Syndicats signataires | CDTG CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>UTG. |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2014*

Les pinnareetas sucaox de la moeattuninn paiurotre de Gynaue cennivnonet de définir les règles ccleoinvneotns frsoialmnat les greatnias qui aensrust la pcitoteorn de la santé, le doit au reops et une puls ganrde prsie en cmpote du respctet de la vie privée lros du ruorces aux ciontenovns de ffaritos dnas le recpset des dsiotponiiss réglementaires et jpienldurlueestirs aacpbeilpls aux salariés en ffaorit juros ou en friaoft heures.

Les siatiaenrgs mentionnés ci-après ont ceonvnu d'élaborer le présent aennvt n° 3 à la ctinevonon ccvetloile nalnaoite unifiée.

## Champ d'application. – Extension

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2014*

Le présent avenant n° 3 est apcibllape :

? géographiquement aux prtos et atetnneopmps de la région Gnuyae ;

? psflsonnernoieelmet aux eseieptnrns de miteoutannn paiurotre raenlvet des cdeos NAF 52.22Z et NAF 52.24A, asini qu'aux epirnesrtes dnot l'activité ppcilarine relève de ces ceods NAF, qui y ereecxnt luers activités ;

? catégoriellement, à tetous les catégories de peesnrol de ces estrirpenes taalnivlart dnas les métiers de la mnanttuioen pitruaore (cadres, atengs de maîtrise).

Les sagretinains aux présentes dmeendnat l'extension à la région Guyane.

Article 1er - Règles générales aux conventions de forfaits

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2014*

Toute cootnnvein de forifat anuenl diot fiare l'objet d'un écrit enrte l'employeur et le cardé (convention iuidldniele de forfait, cnratot de tavrail ou aannvet au cratont de travail) ; le silpme nrvoei aux saniipulotts d'un acrocd d'entreprise ou de bcnahre est nul et non avniun.

L'accord écrit précise le norbme de jorus ou d'heures coprmis dnas le forfait, les caractéristiques de la fncioitn jinuftiast l'autonomie dnot dipssoe le crade puor l'exercice de ses fctoonins et, le cas échéant, l'impossibilité de prédéterminer son tpmes de travail.

Le rfeus d'un crdae d'une cnevetioin iueillddnive de foifart aennul en hreous ou en jorus ne suaairt jfiisuter la rruupte de son carontt de travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du psnnreeol s'il en existe, srea informé du nrombe de salariés qui anuort coclnu une cnteoonvin ievuillddne de foairft en huers et en jours ; il est consulté, anavt ttoue cnuicloosn de convention, sur son fmnoednet au rrgaad du critère d'autonomie du cadre.

Article 2 - Caractéristiques des contrats de forfait en heures

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2014*

Conformément à l'article L. 3121-42 du cdoe du travail, puneevt cnlcorue une ctonoienvn de faorfit en huers sur l'année, dnas la ltmie de la durée alnlneue de tavrail alcbapplie aux citnnovnoes ilueieddnlivs de firafot fixée par aorcd collectif, les salariés qui dsniepst d'une réelle aotinuome dnas l'organisation de luer eopmli du temps.

Les frrtaois aenulns en hereus snot cuonlcs jusqu'à cuncceppone de la durée cnlnoivneolete du tpmes de travail, additionnée au conignettt cvnonnteoeinl aneul des hreues supplémentaires,

siot 1 600 + 160 = 1 760 heures.

Le cardé au ffoirat en huers est smiuos aux règles des durées miaemalxs queintnoide et hedmobardaie du tpmes de travail, asnii que des roeps miuanimx qeitoiudn et hebdomadaire, suaf dérognations dnas les cdniontois fixées par les diisnoostips législatives et clnneetnlooivnes en vigueur.

Un dnoemcut iudvdeinl de sivui des huers effectuées srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fnouira aux salariés un dnmocuet penamrtett de réaliser ce suivi.

La rémunération du crade ayant ccnolu une cvtinoneon de faoifrt en huers est au moins égale à la rémunération miiamnlle aicalplbpe dnas l'entreprise puor le nobmre d'heures craopdnrnoet à son forfait, augmentée des mroantjoais puor la pitare des heerus supplémentaires.

Les hereus effectuées au-delà du frofiat senort indemnisées conformément aux doisisopints légales en taennt compte, le cas échéant, des reops ctunaseepomrs y afférant.

(1) *Arilcte étendu suos réserve que, en aolattcippin du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aorccd d'entreprise ou un nueovl accord de bhcrnae précise les catégories de salariés scpelsitebus de crunocle une coteonvinn iudnlelvdue de foriaft en heures, en se cnaormfot aux critères posés par l'article L. 3121-56 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

Article 3 - Caractéristiques des contrats de forfait en jours

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2014*

3.1. *Conformément aux arcliets L. 3121-43 et sunvitas du cdoe du travail, les salariés qui dinspesot d'une antiooume dnas l'organisation de luer empoli du tpmes et dnot la ntruae des fncoonits ne les cduonit pas à svuire l'horaire celoicltf aiplplache au sien de l'atelier, du seivre ou de l'équipe auquel ils snot intégrés puenvt clcurone une cnenoviton de ffoiart en jruos sur l'année.*(1)

Sont visés les salariés en carontt à durée indéterminée dnot la durée du trvaail ne puet être prédéterminée du fiat de la nrutae de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils eexnerct et de la réelle aoonmiute dnot ils dposseint dnas l'organisation de luer emlopi du temps.

Le reufs du pgsasae du cdare à la ctonoienvn iluvddelinie de forfiat aennul en jorus ne saruait jtsefiur la rutrupe de son cnatrot de travail.

La msie en pclae du friafot aennul en jorus est précédée d'un eeritetnn au crous duueql le cdare srea informé de l'organisation et de la craghe de tarival à vneir aisni que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au moenmt de sa msie en place, le frofiat auennul en jorus ne puet entraîner de bassie de la rémunération mlesnluee ffataoirire butre de l'intéressé, csroapennrdot à une période nmlroae et complète de travail.

Par ailleurs, le psasage d'un cdare d'un sattut hiarore à un sattut foifarart en jorus ne pvnuoat avior puor eefft de réduire sa rémunération alunlee brute, l'intéressé diot bénéficier d'une moaorijtn goalbe cstaieonrpmce de sa rémunération.

Le foiarft en jorus n'a pas puor eefft d'exclure le salarié du cahmp d'application des disostiinpos légales, réglementaires et coneovlineetnlns rvleetas au triaavl du dimanche, des jorus fériés, de nuit, aux tpmes de déplacement penesslifronos qui dépassent le tpmes nmarol de trjeat entre le dilicmoe et le leiu de trvaial habituel.

Le nrboime de jorus travaillés ne puet pas excéder 217 jorus puor une année complète de travail. Les jorus d'ancienneté, les jorus de fmicnorettnat soenrt déduits, le cas échéant, du normbe de jorus travaillés sur la bsae dqueul est fixé le pnaolfd pprroe à chque coneinotvn de forfait.

Ces 217 jorus de taairvl aneunl ielqmpniut qu'après déduction des ropes hebdomadaires, des congés payés et des jorus fériés, le cardé bénéficiera sur l'année d'un nmrboe de jorus de RTT définit par anevant cmaonntmomicet aux négociations de la glrlie de salaire, snas iedncnie du fiat d'absences puor maladie.

Les modalités sleon llueqsees les jorus de RTT pnuevet être pirs par le cdare snroet définies dnas le cotnart de tiavarl ou son aavnt ou par aorcd d'entreprise.

Viennent en déduction du nbrome de jorus cpmoris dnas le forfait, les congés cenieonltvnons de bcrahne et d'entreprise (congés puor événements familiaux, congés d'ancienneté ?).

Un capgtmoe précis du nbmore de jruos de taavril à alpimoccr dnas l'année par le cdare est effectué en tuot début d'année au naeviu de l'entreprise.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé anenul complet, le

nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

3.2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

? les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;

? le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;

? la répartition itérative des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de salariés qui auront en compte une certaine inévitabilité de forfait en jours.(2)

3.3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

3.4. Les salariés ayant en compte une certaine inévitabilité de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique hebdomadaire puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La graphie de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent reposer dans des liens sains et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique. L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.(3)

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié.(4)

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un suivi régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le cadre de l'exercice.(4)

La situation du cadre ayant en compte une certaine inévitabilité de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien porte sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.(5)

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien spécifique pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la graphie de travail des salariés concernés.

3.5. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif comprises durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

3.6. Le salarié peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours prévu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours prévues avec un plafond de 235 jours sont alors payés au cadre avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec le cadre, peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour la récupération de ces journées, à perdre au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Dans ce dernier cas, les jours supplémentaires récupérés au cours du premier trimestre de l'année civile venant en déduction du forfait annuel de cette même année.(6)

3.7. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris dans l'année civile pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur sont payés. Ils pourront être versés en tant que cotisation de la même manière au compte épargne-temps si le salarié en fait la demande.

En cas de départ en cours d'année, le cadre en forfait jours qui n'aurait pas pris ses jours de RTT en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés.

3.8. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, les présentes dispositions ne pourront avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de travail antérieurement à la date d'application du présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve que, en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise ou un avenant conclu de branche précise les catégories de salariés susceptibles de cumuler une certaine inévitabilité de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail.  
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-45 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-59, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(3) Le 3ème alinéa de l'article 3-4 est étendu sous réserve d'une fixation, par accord d'entreprise, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion ou, à défaut, d'une définition unilatérale, par l'employeur, de ces modalités, conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64 II et de l'article L. 3121-65 II du code du travail.  
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(4) Les alinéas 4 et 5 du paragraphe 3-4 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 3121-60 et du 1° du II de l'article L. 3121-64 II du code du travail qui font peser sur l'employeur la responsabilité du suivi régulier de la charge de travail du salarié.  
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(5) L'alinéa 7 du paragraphe 3-4 est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 3121-62-II 2° du code du travail, le thème de la rémunération du salarié soit abordé au cours de l'entretien annuel.  
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(6) Le paragraphe 3-6 est étendu sous réserve que le dépassement du forfait fasse l'objet d'un avenant à la convention de travail conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail.  
(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

## Avenant du 10 juin 2014 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prime brutier Saint-Nazaire

| Signataires           |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| Patrons signataires   | UMOP de Mtonior - Saint-Nazaire. |
| Syndicats signataires | CGT.                             |

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Suite aux réunions du 25 février 2014 et du 10 juin 2014 qui se sont déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes-Saint-

Nazaire et le syndicat CGT, il a été acté ce qui suit :

Prime grietur

## Avenant du 18 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2004 relatif à la complémentaire santé Saint-Nazaire

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | UMOP de Monoir - Saint-Nazaire. |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA.                 |

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent accord est clncou dnas le carde de l'accord du 2 avril 2004.

Au regard de l'application de l'ANI du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et des décrets du 8 juillet 2014 et du 18 novembre 2014, il a été décidé ce qui suit :

## Accord du 19 mai 2015 portant modification de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UPF.                                   |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

Considérant l'accord de stoibtusutin rtaeilf à la freuetrme du régime de rreatie géré par la CPCMCPRRA et à la tasorinmtoafn de la CCCPRPMA en IRGS du 15 janvier 2009, colcnu en apaopctiiln de la cevnnotion clitovlcee des psoeenrnl des pots anuomtoes mreamiits et des chaebmrs de cormemce et d'industrie coanriesnoicens dnas les ports maritimes de coeremme et de pêche ;

Considérant que le régime de rittaere supplémentaire à panrioests définies, institué par l'accord précité du 15 janvier 2009, est un régime fermé allapibcpe aux salariés non cardes des établissements peuroraitis titularisés aanvt le 31 décembre 2008 ;  
Considérant la décision de la csoimmsoin pratiarie rriatte de l'UPF du 19 mai 2015 d'étendre, au ttire des bénéficiaires de ce régime, le bénéfice de la pieosnn de réversion aux pirreetaans liés par un pacte civil de solidarité et aux cnubocins notoires, en l'absence de cnoijont divorcé non remarié,  
il cenoinvt en conséquence d'apporter les mitfniaidoicos svuiteans à l'accord du 15 janvier 2009 reitalf au régime de rtetiare à ptreiansos définies.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

L'article 8.3.1 de l'accord de siobttutuisn riletaf à la ftrmueree du régime de raeritte géré par la CMCRCPPA et à la tsonrintarfaon de la CPMCPRA en IRGS du 15 janvier 2009 est complété d'un pnoit de suite libellé cmmoe siut :

« Le bénéfice de cttee parsotietn est étendu aux paranrieets liés par un pcate civil de solidarité (Pacs) et aux cnoubncs notoires, en l'absence de cnoijont divorcé saivvurnt non remarié. »

## Accord du 19 mai 2015 relatif aux rentes des contrats de retraite

Au raregd de la disponibilité et de la ssusopele demandées aux grutiers, la « prmie grietur » est revalorisée à ptirar du 1er jeliult 2014 au motannt de 452,62 ? par mois. Les auters dontiopissis de l'accord renstet inchangées.

Il est également cvnoenu de la msie en pcale d'une réunion début 2015, puor cuntionier les duisosniscs sur le naievu de cttee prmie au rgared de l'évolution des tenoangs manutentionnés.

Article unique - Complémentaire santé  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Conformément aux texets en vigueur, sur le domiane de la pcale portiaure de Mtonoir - Saint-Nazaire, il est décidé que les oivruers drcokes olccanenoiss qui snot en corntat durée déterminée d'usage constant, de par l'application de la cneliovotn clvticleoe nlaontaie unifiée des ptros et de la manutention, et aussi à eroumpyels meupllis snot dispensés de l'obligation de surcorsie à la mlleute otigilborae des etrsenreips merembs de l'UMOP.

Le régime prévu par l'article 10 de l'accord du 2 avril 2004 rtese dnoc en vigueur. A soavar : puor les ODO qui jfetinuist d'une ataiflofin à une mutuelle, la poiapcriitn de l'employeur srea de 0,30 ? burt par herue de tarival payée. Cependant, la poititrapcn de l'employeur ne prruoa en aucun cas dépasser la somme de 24 ? burt par mios calendaire.

Il est précisé que le régime soirucst diot crreodsnpoe à la réglementation en vigueur. Une aoittsaetn srea finuroe cuorant du mios de jneivar ou dnas le mios qui siut sa première ebahucme auprès des srecievs du GUMO.

La dtae d'effet est fixée au 1er janvier 2015.

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

L'article 8.3.2 de l'accord de sttsuiuboitn précité du 15 janvier 2009 est complété d'un piont de stiuue libellé comme siut :

« Le bénéfice de cette ptsiaetron est étendu aux piaentarres liés par un pcate civil de solidarité (Pacs) et aux ccunniobs notoires, en l'absence de cjinoot divorcé saruvnvt non remarié. »

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

L'article 8.3.3 de l'accord de suiuobststn précité du 15 janvier 2009 est complété d'un piont de suite libellé cmome siut :

« Conformément aux dtisinspioos des acterlis 8.3.1 et 8.3.2, le bénéfice d'une rente de réversion est étendu aux ptnrraeeias liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux cinobnucs notoires, en l'absence de conjoint divorcé suvanvrt non remarié. »

Article 4

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

Le finmnenecat de l'extension du bénéfice d'une rtene de réversion aux pnteraerias liés par un pcae cvuil de solidarité (Pacs) et aux couninbcs notoires, en l'absence de cnnojoit divorcé svvaniurt non remarié, est assuré par le fonds de rlsrtaiivoeon et de régulation.

Article 5

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

Les dpntsoiioss du crnaott araussnt la cuverruote cvocitllee du régime de rettiare supplémentaire à pternisaos définies snot modifiées en conséquence.

Article 6

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

Le présent pltroooce d'accord etnre en vguieur le juor qui siut son dépôt officiel.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

## supplémentaire



| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | L'UPF,  |
| Syndicats signataires | La FTGE CDFT ;<br>La FPNP CGT ;<br>La FEETS FO, |

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2015*

Sur avis de la cosoimimsn csanvuiottle de svuui rrtreiae et sur la bsaie des éléments tnsriams par l'assureur, établis à patrir des hypothèses d'âges myones de départ à la rearitte des ptiptiraacnts au régime, non éligibles au diistposif de csaoitesn anticipée

## Avenant n 1 du 25 septembre 2015 à l'accord du 16 avril 2013 relatif au week-end de confort Bordeaux

| Signataires           |                 |
|-----------------------|-----------------|
| Patrons signataires   | Le SEMPB,       |
| Syndicats signataires | La CGT Dcok 33, |

Article 1er - Week-end de confort

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

Le cinquième paragraphe de l'article 4 du pctorloie d'accord du

## Avenant n 39 du 25 septembre 2015 relatif au protocole d'accord du 11 juillet 2000 Bordeaux

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | SEMPB.       |
| Syndicats signataires | CGT Dcok 33. |

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

Le présent arcocd est conlcu dnas le cahmp d'application de la cvnnooiten ctivilcoele naoanitle unifiée ptros et maeutintnon et du poclootre d'accord signé à Boeraudx le 11 juellit 2000, de ses avntnaes et de ses annexes.

## Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

Le présent arcocd définit :  
? les graanites coitvceells ogalobrieits de prévoyance complémentaire mmeliians en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès dveant être instituées au pfirot des salariés visés à l'article 2 du présent accodr ;  
? la répartition maiimnle du fnceneinmat de ces garanties, et prévoit la rtcmaamneidoon d'un ou pirsuelus ogmresains assureurs.

Article 2.1 - Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les salariés et aitenprs bénéficiaires d'un crtanot à durée

d'activité des tvriaaelruls de l'amiante, de 60 ans et 11 mois, 61 ans, ou 61 ans et 1 mois, les ptriaernaes sociaux ont rneetu l'hypothèse d'un âge moeyn porté à 61 ans, et les rnetes de retritae supplémentaire snot revalorisées cmme siut :  
Contrat de ritarete à prtoteatisns définies :  
? rtees viagères différées : 1,22 % à cotmper du 1er jllueit 2015 ;  
? renets viagères immédiates : 1,22 % à cpmetr du 1er jlielut 2015.  
Contrat de ritarete à cniotitsaos définies (taux moyens) :  
? retnes viagères différées : 1,58 % à cotepmr du 1er jaivner 2015 ;  
? rneets viagères immédiates : 1,58 % à cetmpor du 1er jenviar 2015.

16 avirl 2013 est modifié cmme siut :

« Il est covennu qu'en cas d'absence inopinée d'un ovreur decokr pseorsnieonfl mensualisé affecté par l'employeur puor tairallver paendnt une journée où d'autres ouvveris dcorkes plonoeisfsners mensualisés senort en ? RTP ?, en ? disponibilité ? ou en ? ioepnlmi ?, il srea pbsslioie de ramlcpeer le salarié aebnt par... ». Les aterus dsnpniisooits de l'accord du 16 avril 2013 rteesnt inchangées.

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

La dtae d'effet du présent anvaent est fixée au 25 smpbetere 2015.

Article 1er - Décommande du dimanche et du jour férié

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

Le trite de l'article 2 de l'avenant n° 32 du 15 sbemptree 2009 est modifié cmome siut : « Décommande du dmnahcie et du juor férié ».

Les dtosisioinps de cet artlice rensent inchangées et snot dnoc également aalbpcepils en cas de décommande sevannrut un juor férié.

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2015*

La dtae d'effet du présent avaennt est fixée au 25 sebpmerte 2015.

déterminée d'une durée supérieure ou égale à 12 mios pvneut bénéficier d'une dpesisne d'affiliation à luer demande, à coinidotn de jsftiuer par écrit d'une ceorurvute inliudevldie sutrsoice par allriues puor le même tpye de garanties.

Article 2.2 - Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Sont bénéficiaires des gnaiartes les salariés irtcsnis à l'effectif de l'entreprise au monemt de la snrvnauece du sinistre, à l'exception des orievrus dokres imntienerts et des ouievrrs dcorks oaniolescncs puor luquesels des mécanismes adaptés snot institués par des acrcdos cftolelcis dédiés tenant cptome des spécificités de lerus cioonnitds d'emploi.

Article 3 - Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Article 3.1 - Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales  
Les gteianras eneortnt en vieuegr le 1er jneivar 2018 dnas les établissements piulcbs portuaires. (Préambule de l'avenant n° 4 du 23 nveobmre 2017 - BO 2018-13)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La rémunération butre mlleseune d'activité qui sret de bsaie au caclul du maotnnt des ginatears est établie à pirtar de la rémunération meynnoe des 12 dienrres mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de siarlarie ou qui résultent de la

svnnruaece d'un événement encoeitpnexl (monétisation de copmte épargne-temps, médaille du travail, pemirs de naissance, de mariage?).

Ces éléments peunevt être précisés par acrocd local.

En cas de siupsnsoen du caotrnt de tiraavl au cruos des 12 mios précédant le sinistre, l'assiette de calcul des poenatirsts srea définie en rctnuniotsaet le siraale qui aairut été perçu par le salarié s'il aviat travaillé pendnat la période de susopsenin considérée.

Article 3.2 - Définition applicable dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Pour le caulcl des gairaeants :

? le sairale de référence menseul burt est établi à partir de la rémunération myneone des 12 drreenis mios précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des pemirs ou de tuot artue élément de srlaaie dnnt le peanimet est metnaniu peanndt la période d'absence ou dnnt le manotnt n'est pas affecté par l'arrêt de trivaal ou (iii) qui résultent de la svareuncne d'un événement eenxnotcpeil (monétisation de cmpte épargne-temps, médaille du travail?).

Lorsque la période de référence est incomplète en roaisn d'un début d'activité, d'un ou de puurliess arrêts de tavrrial puor maladie, adcnceit ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mellnusee btrue d'activité est reconstituée sur la bsae d'un mnoatnt jraluoenir calculé cmome siut :

? le mantnot des rémunérations beurts sumseois à citntoaioss de sécurité saicole perçues au cruos des 12 deerrins mios précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des pirmses ou de tuot arute élément de srlaaie dnnt le pimeaent est maintenu pnndaet la période d'absence ou dnnt le mnontat n'est pas affecté par l'arrêt de tiarval ou (iii) qui résultent de la snnuevrace d'un événement eonpeitcxenl (monétisation de cptmoe épargne-temps, médaille du travail?),

est divisée par :

? le nrbone de jruos cneiladraes pdennat lqeuless le salarié a atrppaneu à l'entreprise sur ctete période, déduction faite des périodes d'absence (décomptées en jruos cardlaeeins de la dtae de début à la dtae de fin de l'absence).

Le maonntt jerluioanr résultant de ce cuacll est eitnsue multiplié par 30 puor oibtenr le monntat de la rémunération btrue d'activité meulnesle reconstituée ;

? le sairlae de référence anneul burt est égal à la smmoe des rémunérations sumoises aux ciiioostatns de sécurité slaoice quelle qu'en siot la nature, perçues au cruos des 12 mios ciivils précédant le sinistre, à l'exclusion des primes, indemnités et rleapps versés lros du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, départ à la retraite, indemnité csoicratmnppe de congés payés?).

Lorsque au cruos des 12 denerris mios le salarié n'a pas perçu une rémunération complète du fiat d'un début d'activité, d'un ou de psreluius arrêts de taairvl puor maladie, ancdceit ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, le sirlaae de référence annuel burt est reconstitué sur la bsae d'un matnnot jouianelrr déterminé cmome siut :

1. La smome des rémunérations brutes ssoimeus à cinatiostos de sécurité saicloee perçues au cruos des 12 deernirs mois, à l'exclusion des éléments mtiaennus en cas d'arrêt de triaavl et des pierms dnnt le mtonant n'est pas affecté par l'absence, est divisée par :

? le nrbone de jruos celiarnedas pnaednt lueseqls le salarié était présent dnas l'entreprise sur cttee période (les périodes d'absence snot décomptées en jruos cdnalaieres de la dtae de début à la dtae de fin de l'absence).

2. Ce mantnot jlaeuniror est multiplié par 365.

3. Le cas échéant, le mnaontt ainsi obetnu est augmenté du mntanot des primes, dnnt le monantt n'est pas affecté par l'absence, versées au cruos des 12 denerris mois.

Article 4 - Garanties minimales  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le nevaiu mminial des grntiaees furgie en axenne au présent aocrd puor cahucn des duex crtonitpaemms prtos et mtannetoium (annexe I « Résumé des gtireaans de prévoyance »).

Ces geiranats cuonvert :

? l'incapacité tepimroare de taairvl (ITT) en riles de la gtariane de reurscoses colevtinnenloe puor les duex cpmotnetrmais prots et mnanuitteon ou, puor le suel caotimmenprt manutention, après une fnchsrisee cunnotie de 60 juors puor les salariés ne bénéficiant pas de ctete gantraie de rurseseois ;  
? l'invalidité de 2e et 3e catégories ;  
? l'incapacité pnrtearnmee pneonossierfle (IPP) ;  
? le décès et l'invalidité aobusle et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne puet excéder le srilaee net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La gairnate décès/IAD peremt d'opter puor le vemnset d'une rnete éducation. Les enfants bénéficiaires de la rntee éducation snot définis en anxene II.

Article 5 - Suspension du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice du régime de prévoyance de bhrncae est mitenanu au pforit des salariés dnnt la spussonein du craotrnt de tviraal est rémunérée ou indemnisée par l'employeur, dienretmect ou par la ptcreeioptn d'indemnités journalières.

Dans ce cas, l'employeur et le salarié cennotniut de s'acquitter du vrenemest de la prat de catsotoiin qui luer imnoche pnanedt tuteo la durée de la snseuopn du coatrnt de tavaril rémunérée ou indemnisée. Cttee cattioison est calculée sur la bsae de la rémunération ou de l'indemnisation ssmuoie aux coiaotntsis de sécurité sociale.

Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dnnt le cnoratt de tviraal est spendsuu et qui ne bénéficient d'aucun mieiatnn de sairlae ni preotecpin d'indemnités journalières (par expemle les salariés en congé snas solde, congé pentaarl d'éducation à tepms plein, congé sabbatique?) peuvent également coneintur à bénéficier du régime de prévoyance de branche, suos réserve de s'acquitter, pnaadnet toute la durée de la sonesispun du ctraot de tvairal non rémunérée ou non indemnisée, et suaf arcoed lacol puls favorable, de l'intégralité de la ciaoottisin due (part prtnaoole et prat salariale) calculée sur la bsae du saarlle des 12 denirers mios cliivs précédant ctete suspension.

Article 6 - Portabilité  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

En cas de rtrpuue du cntraot de tviraal ovruant doitr à psrie en crhgae par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du mintaien de sa creourette prévoyance dnas les cionoitdns prévues par la loi.

Article 7 - Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 jnviaer 2015, la coimsosmin mtixe priaaitre de la bcnrahe prtos et mnaeouintn décidera de rienter un ou pirlsueus ormnsiaegs assreurus recommandés au navieu de la branche. Le cohix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé(s) srea formalisé dnas le cdare d'un anavent au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et esietrnrneps de la bnhrace à cet ongrmsiae recommandé ou à ces oasmeirngs recommandés est facultative.

L'UNIM et l'UPF radeocnemmnt titooeufs à luers adhérents d'adhérer à ce ou ces organisme(s), suos réserve du resecept des procédures aqlueeulxs les établissements puclibs snot soumis, aifn que ce régime psiusse bénéficier d'une musaatiotilun des rsqueis par sceutres d'activité, établissements portuaires, d'une part, et erreetsinps de manutention, d'autre part.

Un arcoed coclnu ernte le (ou les) organisme(s) assureur(s)

recommandé(s) et les établissements partirueos ou les esinepertrs anayt rnteeu cet oinsrgmae (ou ces organismes) faomlrreisia luer adhésion.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

**Article 8 - Mise en place du régime de prévoyance de branche**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Au puls trad à l'expiration du délai de 12 mios prévu à l'article 14 ci-après, les esesnrtreps et établissements entrnat dnas le cahmp d'application du présent acrocd derovnt ogaiimeolbnertt être cueorvts par un crnoatt d'assurance ssatnasfiat aux navieux de gitearnas malniieims de l'article 4 et dnrovet repeetcsr la répartition des ctnstooais prévue à l'article 9.

Le présent acorcd iusatrne des garetanis ctcioelvlcs présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silcaoe et comprend, à ce titre, des patristenos à caractère non drncieteemt contributif.

Cet eamgenget se turidara nateomnmt par la pisre en chagre de psanttoeris d'actions slaecis individuelles.

La prat de fieacnmnnet attribuée aux piatrosnets présentant un huat degré de solidarité dvrea être au monis égale à 2 % de la cotisation.

Les espetrerins et établissements non curotves par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) drenovt s'assurer que les garneaits curvoeets par arcocd lacol bénéficiant de façon obrltioaige aux salariés visés à l'article 2 et snot supérieures ou égales à celes définies par le présent accord, la coaaisrpomn s'effectuant l'gine par lnige et rqsie par risque.

Les modalités de msie en ?uvre et de fmaicennnet deietsds gaenitars cteelcliovs présentant un degré élevé de solidarité seonrt déterminées dnas le carde d'un ananevt au présent accord.

Les dnioissotps du présent acorcd ne renmteett pas en cusae les dtnoispsiois de pieroctotn scoaile puls fbavaloers ou complémentaires prévues par accrod local.

**Article 13 - Modalités de suivi**  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

**Article 9 - Assiette et répartition des cotisations**  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

Le tuax de coitasotin alabilpcpe en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux onsamegris recommandés srea fixé dnas le cdare d'un avenant au présent accord.

Une csioommisn pratriiae srea constituée puor alayesnr la sinistralité du régime cvuoert par le (ou les) omgrianse (s) auessrur (s) recommandé (s) et arusesr le svuii et l'ajustement éventuel des anicots définies au tirte du huat degré de solidarité.

La cpsomtiooin de cette cssooiiimn srea définie par acrocd de branche.

Cette coosismmin se réunira, au minimum, duex fios par an.

**Article 14 - Durée. – Prise d'effet. – Extension**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) dvera (devront) s'engager à mniantir le tuax de ciotsotain asini défini pndenat une période de 3 ans à cmtpoer de la dtae d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Le présent aroccd est colcnu puor une durée indéterminée. Il srea déposé et frea l'objet d'une damdene d'extension par la ptiare la puls dietilgne dnas les cninodtios fixées par le cdoe du travail.

Les gianaetrs du présent acorcd preodnrnt eefft au puls trad le 1er jaineivr 2017.

Quel(s) que siot (soient) le (ou les) organisme(s) choisi(s) puor aerssur la cuvrrtoeue du régime, la cotisation, aissse sur la rémunération btrue meulnsee siuosme à ctioiansos de sécurité sociale, tcragne A et thrance B, est répartie ernte l'employeur et le salarié comme siut :  
? 50 % epmoyelur ;  
? 50 % salarié,  
sauf usages, décisions unilatérales ou ardccos lacoux puls faoblvears aux salariés.

Toutefois, du fiat des oboliiaigns inhérentes aux établissements preruoitas en matière d'appel d'offres, ceux-ci bénéficieront d'un délai muaixmm de 12 mios à cpmetor du 1er jaieivr 2017 puor eetucffer ces procédures et mrette en ?uvre les geiaantrs définies par le présent accord.

**Article 10 - Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés**  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

**Article 15 - Dénonciation. – Révision**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les parties straaigeins devront, dnas un délai qui ne purroa excéder 5 ans à cmeptor de la dtae d'effet du présent accord, réexaminer le cohix de l'organisme ou des oenrgsamis assrreus recommandés dnas les ciondoints prévues par le décret n° 2015-13 du 8 jaeivnr 2015.

Le présent accord puorra être dénoncé ou révisé dnas les cntioidnos prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

A cet effet, elles se réuniront 12 mios aanvt l'échéance à l'initiative de la ptiare la puls diligente, puor ogarisner le déroulement de la procédure.

(1) Aictlre étendu suos réserve de l'application des dtpsoinois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

**Article 11 - Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs**  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cmgenneaht d'organisme assureur, les rteens en cruos de sreivce cerunnonotit d'être revalorisées seoln le même mdoe que le crnaott précédent. Les greaaitns décès snroet également mnntaeueis au pfiort des prooesnns bénéficiant des paeinrtsots incapacité-invalidité à la dtae d'effet de la résiliation du cotrnat d'assurance. Dnas ce cas, la rterislaaoovoin des bases de cluacl des différentes partsiontes rveealtis à la curvreuote du rqsue décès est au moins égale à clele déterminée par le catnrot du ou des omengsiars asrsreus qui ont fiat l'objet d'une résiliation.

Le présent acorcd a été négocié en aioaticplpn des distnioosps de l'article 6, A, point 2.1, a, de la covieotnncn cvlcleotie noaitlncie unifiée (CCNU) et de son axnnee IV rtliveae au pamrmgroe de tirvaal établi par ses signataires.

Les gantaires ciocveletls de prévoyance de bcnahe qu'il détermine se situtbnseut à l'ensemble des diiosinpots cvteeoiolnnlnes de prévoyance apiaelpblcs dnas les duex cpamhs d'activité ptros et manutention, à savior :  
? acorcd du 24 oocbrte 2007, ses aantnves et annexes, dnas le seutcer pratruoie ;  
? accord du 18 jveinar 1996 (avenant n° 6 de la covtnnieon

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

### Annexe I

#### Résumé des gteiaarns de prévoyance

(Annexe non reproduite, culansbtloe en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), ruirqube BO Cetnoonvin collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc\\_20160007\\_0000\\_0029.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0029.pdf)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

### Annexe II

#### Définition des eanntfs bénéficiaires de la rtene éducation

Les etnnfas bénéficiaires de la rente éducation snot les enantfs fscnlaemeit à la chgare du bénéficiaire, ansii que les enfants de

## Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

#### Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Le présent accord définit :

? les gretaanis cteovilelcs oebagirtlios de prévoyance complémentaire maimilens en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès dnevat être instituées au proift des salariés visés à l'article 2 du présent accord ;  
? la répartition mnmaiale du feeanimcnt de ces garanties, et prévoit la rcmotiamedaann d'un ou pseruulis osgmneiras assureurs.

#### Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Sont bénéficiaires des gitaaens prévues au présent acord les ovierrus dkocers pfooleniessns itemtrintents définis par l'article 2 de la CNCU et l'article L. 5343-4 du cdoe des transports, jifsnitaut de 6 mios de présence à l'embauche, au snes de l'article L. 5343-5 du cdoe des transports, au curos des 12 mios précédant le sinistre.

Sont également bénéficiaires des gaaanets de prévoyance définies au présent accord les orvrelus dkoeers iteretnmtitns pdnenat les périodes où ils snot régulièrement mandatés en aoiatpicipn d'un aroccd ptriarae local et appointés euxxsnevemct par une oiogasntrain pranoltae de la place.

Les grateinas s'appliquent pdnaent les périodes de travail, dnaurt les rpoes légaux ou ctneoenlnonivs ainsi que paendnt les périodes d'inemploi visées aux atirecls L. 5343-18 et L. 5343-19 du cdoe des transports.

Les gtirnaaes csenset padnnet les périodes d'absence (voir art. 5).

Il apniaeprrtt à la cassie de cimastoneopn des congés payés à lqlluae snot affiliées les ensrriepes d'un prot crnnpomaet eoncre la présence d'une main-d'uvre de dckoers itntteitnmres tles que définis à l'article L. 5343-4 du cdoe des tprntsoars de srcuioirse un cratnot de prévoyance pnmaetrett d'assurer aux

son conjoint, de son prireanate lié par un Pcas ou de son counbich noritoe(1)si ces dreneirs en ont la grdae non partagée ou l'ont eue jusqu'à luer majorité :

? lorsqu'ils snot muinres ;

? lorsqu'ils snot murejas et âgés de minos de 26 ans et qu'ils povrusniuet des études dnas l'enseignement sioeadcrne ou supérieur (y cipomrs dnas le crade d'une frmooiton en anleacrtnie : coatrnt de qualification, caotrnt d'apprentissage?), suos réserve ;

? snot qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pennadt puls de 3 mios dnas l'année ;

? snot lorsqu'ils perçoivent, paednnt puls de 3 mios dnas l'année, une rémunération d'un elouemypr ou de luer école que celle-ci n'excède pas 55 % du slaraie mmniium iftoesrnpeesnniorl de canorsicse (Smic) ;

? ou, qeul que snot luer âge, si au memnot du décès ils ounrevt dorit à l'allocation d'éducation puor ennfat handicapé prévue à l'article L. 541-1 du cdoe de la sécurité soliaice ou perçoivent l'allocation aux aleudts handicapés prévue à l'article L. 821-1 du cdoe de la sécurité slciaoe (ou sreaneit sscpetbelius de la pcoveerir si luers rresoucess ne dépassaient pas le pflanod prévu par décret, à cdnoioitn tfueootis qu'elles rneestt inférieures au Smic), suos réserve que luer incapacité ait été rncnouee avnat 21 ans.

(1) Le cancoignube ntoiroe est justifié par un caictrieft établi en miaire ou des aivs d'imposition attastent de la résidence commune.

dceorks iienttmentrts de la plcae les graatneis en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les erepneitss ne snot pas tenues, druant les périodes où elles eimpneolt des dkreocs plnerioesnofs intermittents, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Tant qu'ils ne jstfnieuit pas des cindtnoos définies ci-dessus, les ovurries dreokcs pnssilfoeornos ieninttmetrs continuent de bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 8 de l'accord ienemtttrnis du 9 jiuin 1993 fnriagut en aenxne II de la CCNU.

#### Article 3 - Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Pour le cclaul des gairanets :

? le sliiare de référence aunnel burt est égal à la somme des rémunérations ssimuoos aux csntitoioas de sécurité sociale, qllee qu'en snot la nature, perçues en cainptetorre du tvraail aloppcmi au cuors des 12 mios précédant le stniisre et des indemnités de congés payés, à l'exclusion de toute rcitotsuotnien de sraliae puor les périodes d'inemploi, les jours de grève étant neutralisés ;

? le sraliae de référence meuesnl burt est égal à 1/12 du siaalre de référence aunnel burt défini ci-dessus.

#### Article 4 - Garanties minimales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le nvaieu maimnil des gtnaeairs fgriue en anexe au présent acord puor le cmaoinrmpet muottnaenin (annexe I « Résumé des gaairnets de prévoyance »).

Ces gaanetirs couenvt :

? l'incapacité tpearirome de traival (ITT), après une ficashrne cnionute de 3 jours ;

? l'invalidité de 2e et 3e catégories ;

? l'incapacité pmanenetre ponelslfienrose (IPP) ;

? le décès et l'invalidité asoulbe et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne puot excéder le sairlae net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La gniaatre décès/IAD peermt d'opter puor le vmerenset d'une retne éducation. Les enfntas bénéficiaires de la rente éducation snot définis en anxene II.

#### Article 5 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En cas de rturupe du cntorat de tavrail ovnarut diort à prsie en crhgae par l'assurance chômage, le salarié bénéficie du mntiaien de sa courtevure prévoyance dnas les ctndoniois prévues par la loi.

A l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janv. 2015, la commission mixte paritaire de la branche portera et examinera et décidera de réviser un ou plusieurs organismes recommandés au niveau de la branche. Le cohox du (ou des) organisme(s) assurés (s) rtenue (s) et recommandé (s) sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés est facultative.

L'UNIM et l'UPF rattachés à leurs adhérents d'adhérer à ce ou ces organismes (s), sous réserve du respect des procédures applicables les établissements publics soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par scuteres d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.

Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assurés (s) recommandé (s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant rtenue cet organisme (ou ces organismes) fondera l'adhésion.

Article 7 - Mise en place du régime de prévoyance de branche  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Au plus tard à la date du 1er janvier 2017 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord devront être soumis par un contrat d'assurance sociale aux conditions prévues à l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

Les entreprises et établissements non couverts par le (ou les) organisme(s) recommandé (s) devront s'assurer que les salariés couverts par l'accord local bénéficient de façon égale aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la cotisation s'effectuant ligne par ligne et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositions de prévoyance sociale prévues par l'accord local.

Article 8 - Assiette et répartition des cotisations  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Le (ou les) organisme(s) assurés (s) recommandé (s) devra (devront) s'engager à s'engager à maintenir le taux de cotisation défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel (s) que soient (soient) le (ou les) organisme(s) assurés (s) pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, teneur A et teneur B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

? 50 % employeur ;

? 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux prévus aux accords.

Article 9 - Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes  
assureurs recommandés  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises et établissements devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assurés recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janv. 2015.

A cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour engager le déroulement de la procédure.

Article 10 - Maintien des garanties en cas de changement du ou  
des organismes assureurs

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rejets en cours de procédure ne pourront être révalorisés selon le même mode que le contrat précédent. Les rejets décès seront également maintenus au profit des personnes bénéficiant des prestations d'invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la réévaluation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assurés qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Article 11 - Engagement des partenaires sociaux au titre du haut  
degré de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord instaure des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non méritocratique.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de financement attribuée aux prestations présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement des prestations collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12 - Modalités de suivi  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Une commission paritaire sera constituée pour assurer la surveillance du régime prévu par le (ou les) organisme(s) assurés (s) recommandé (s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des cotisations définies au titre du haut degré de solidarité.

La commission de suivi sera définie par l'accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13 - Durée. – Prise d'effet. – Extension  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord produiront effet au plus tard le 1er janvier 2017.

Article 14 - Dénonciation. – Révision  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

(1) *Alcrite étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Dans le cadre des négociations menées en application des dispositions de l'article 6, A, point 2.1, a, de la convention collective nationale unifiée (CCNU) et de son annexe IV relative au programme de travail établi par ses signataires, les partenaires sociaux ont souhaité instituer un régime de prévoyance adapté aux besoins des professionnels itinérants et à leurs conditions d'emploi spécifiques.

Les garanties collectives de prévoyance de branche déterminées par le présent accord se situent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 1996 (avenant n° 6 de la convention collective nationale de la manutention portuaire) et ses annexes

et annexes, dans le secteur de la manutention, concernent les ouvriers dockers pluriannuels intermittents.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Annexe I

Résumé des getnaaris de prévoyance ODPI

(Annexe non reproduite, cltunbloase en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbuiuqre BO Cnovionten collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc\\_20160007\\_0000\\_0030.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0030.pdf)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Annexe II

Définition des enanfts bénéficiaires de la rnete éducation

Les eftnans bénéficiaires de la rnete éducation snt les enntafs fsaimceent à la chrgae du bénéficiaire, aisni que les eftnans de

## Accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Le présent accrcd définit :

? les gitreaans cecelilotvs oilrbtoegais de prévoyance complémentaire miniamles en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès daevnt être instituées au porfit des salariés visés à l'article 2 du présent arccod ;  
? la répartition miamnile du fenaecmnnit de ces garanties, et prévoit la rdanicotmomean d'un ou psiuruels onsmigaers assureurs.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent arccod s'applique aux salariés ouirrves drecos ocnoensiactls définis par l'article 2 de la CNCU et l'article L. 5343-6 du cdoe des trnsrtoaps et employés suos CDD dit « d'usage cnsntaot » au snes de l'article L. 1242-2, alinéa 3, du cdoe du tairval dnas les cointndios prévues à l'article 6, B, de la CCNU.

Ces salariés snt bénéficiaires des gearatns dès lros qu'ils snt itrnciss à la cisase de congés payés dpeuis au minos 1 an et qu'ils jeusintfit de 400 heeurs de trviaal ecffectif dnas une ou pisuelurs eseertrnpis ou au sien d'un grpueemont d'entreprises du prot rlvaaent de la CNCU quel que snot le nbmroe de ctanrots cunlocs aevc celles-ci au corus des 12 mios cliivs précédant le sinistre.

Toutefois, la gnaaire décès/ IAD, lorsqu'elle résulte d'un adeicnt du travail, d'un ancciedt de taejrt ou d'une milaade pnoelrosfeinsle sruvneus ou contractée au srvciee de l'entreprise, est abllpaipce snas cdinoiotn d'ancienneté ou de présence.

Il arpitentpat à la csaise de conposieman des congés payés à lualelq snot affiliées les enptsrereis du prot de srcoisre un coatrnt de prévoyance peernttam d'assurer aux dekcros oicncoeanls de la pcalle les gaitaenrs en prévoyance prévues par le présent accord.

En conséquence, les esreptrenis ne snt pas tenues, dnraut les

son conjoint, de son paeintrae lié par un Pcas ou de son conubicn ntorioe (1) si ces dirernes en ont la gdrae non partagée ou l'ont eue jusqu'à luer majorité :

? lorsqu'ils snot muierns ;

? lorsqu'ils snot meaujrs et âgés de moins de 26 ans et qu'ils prsvineuot des études dnas l'enseignement soiacerde ou supérieur (y cpiorms dnas le crade d'une ftairroomn en aeenlrtnce : crnaott de qualification, cotarnt d'apprentissage?), suos réserve ;

? snot qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pdanent puls de 3 mios dnas l'année ;

? snot lorsqu'ils perçoivent, pdanent puls de 3 mios dnas l'année, une rémunération d'un eepomuylr ou de luer école que celle-ci n'excède pas 55 % du saailre miimum ieosifpnsetnenrrol de cnsrsaicoe (Smic) ;

? ou, quel que snot luer âge, si au monmet du décès ils orenvt diort à l'allocation d'éducation puor efnant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du cdoe de la sécurité sloaice ou perçoivent l'allocation aux adulets handicapés prévue à l'article L. 821-1 du cdoe de la sécurité saoclie (ou seiarnet sueelpstcbis de la peocerivr si lrues rercuoess ne dépassaient pas le polfnad prévu par décret, à ctidnoion toeftots qu'elles rensett inférieures au Smic), suos réserve que luer incapacité ait été rconnue anvat 21 ans.

(1) Le cubnoagicne notorie est justifié par un cfcaiertt établi en mriiae ou des aivs d'imposition asetatntt de la résidence commune.

périodes où elles eleoimnpt des dcokres occasionnels, d'affilier les intéressés au régime de prévoyance de l'entreprise.

Les gnaiteras s'appliquent pnnadent les périodes de travail, dnaut les ropes légaux ou cnennlotnoives asini que pednant les périodes d'inactivité puor aatnut que l'ouvrier onceasincol jsituife des heerus de tairval ecfeitff visées ci-avant. Eells ne s'appliquent pas si l'ouvrier est en cnaotr dnas une enrtrspiee ne ravnneet pas de la CNCU au mneomt de la snavcnerue du sinistre.

Article 3 - Définition du salaire de référence pour la détermination des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Pour le clacul des geraanits :

? le saailre de référence aeunnl burt est égal à la smmoe des rémunérations semiuoss aux cotsitoanis de sécurité scliaoe qelule qu'en snot la nature, versées par les eisenreptrs de meuanntton et la cisase de ceposmatoinn des congés payés du prot concerné, et perçues en corrpteanite du taivarl ampcocli au curus des 12 mios précédant le sinistre, à l'exclusion de toute rcsinitootetun de sirlaae puor les périodes d'emploi ;

? le sarlaie de référence mnsueel burt est égal à 1/12 du sraiale de référence auennl burt défini ci-dessus.

Article 4 - Garanties minimales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le navieu miianml des gtieaarns furige en aexne au présent arccod puor chaucn le cmrmnapoeitt mtienoanun (annexe I « Résumé des ginreaats de prévoyance »).

Ces gtriaenas conreuvt :

? l'incapacité tamroiepre de triaval (ITT), après une fasrnihe cuiotnne de 60 juro ;

? l'invalidité de 2e et 3e catégories ;

? l'incapacité prtneeame peolnonfeirsle (IPP) ;

? le décès et l'invalidité aolusbe et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne puet excéder le saailre net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les moanttns mimnium des caicutpx décès mentionnés en aexne sont, à l'exclusion de cuex résultant d'un anceddit du travail, d'un adeicnt de trajet ou d'une maidlae polinrnnsseofee suevunrs ou contractée au svrceie de l'entreprise, composés d'une prtrae fxie et d'une pitrae variable. La prat vbriaale srea calculée au proatra des hruees travaillées au curus des 12 mios cvliis précédant le snsriite (périodes de travail, rpeos légaux ou conventionnels, à l'exclusion des périodes d'emploi) sur une bsaie 100 établie à 1 607 heures par an.

La gaiarnte décès/IAD pmeet d'opter puor le vsemrneet d'une rntee éducation. Les eftnans bénéficiaires de la rntee éducation snt définis en anxene II.

Article 5 - Portabilité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En cas de rupture du contrat de travail ouvrier doit à la prise en charge par l'assurance chômage, le salarié bénéficiaire du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

Article 6 - Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

À l'issue du déroulement de la procédure prévue par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, la commission mixte paritaire de la branche patrons et mineurs décidera de retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés au niveau de la branche. Le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé(s) sera formalisé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Il est précisé que l'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés est facultative.

L'UNIM et l'UPF romedecanmt teuioftos à lures adhérents d'adhérer à ce ou ces organismes (s), sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements concernés sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires, d'une part, et entreprises de manutention, d'autre part.

Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements professionnels ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion.

Article 7 - Mise en place du régime de prévoyance de branche  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Au plus tard à la date du 1er janvier 2017 prévue à l'article 13 ci-après, les entreprises et établissements concernés dans le cadre d'application du présent accord devront oobimentlegart être cotisés par un contrat d'assurance financière aux navires de géants maritimes de l'article 4 et devront respecter la répartition des cotisations prévue à l'article 8.

Les entreprises et établissements non cotisés par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) devront s'assurer que les garanties prévues par accord local bénéficient de façon équivalente aux salariés visés à l'article 2 et sont supérieures ou égales à celles définies par le présent accord, la cotisation s'effectuant librement par risque et risque par risque.

Les dispositions du présent accord ne retenant pas en cause les dispositions de droit social en vigueur ou complémentaires prévues par accord local.

Article 8 - Assiette et répartition des cotisations  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Le taux de cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés sera fixé dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager à maintenir le taux de cotisation ainsi défini pendant une période de 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant cité à l'alinéa précédent.

Quel (s) que soient le (ou les) organisme(s) cotisés (s) pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranches A et tranche B, est répartie entre l'employeur et le salarié comme suit :

? 50 % employeur ;

? 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou accords locaux ou conventions aux salariés.

Article 9 - Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties prenantes devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord,

réexaminer le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés dans les conditions prévues par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure.

Article 10 - Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les garanties en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la réévaluation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Article 11 - Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord insère des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non électif contributif.

Cet engagement se traduira notamment par la prise en charge de prestations d'actions sociales individuelles.

La part de cotisation attribuée aux personnes présentant un haut degré de solidarité devra être au moins égale à 2 % de la cotisation.

Les modalités de mise en œuvre et de financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront déterminées dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 12 - Modalités de suivi  
En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Une commission paritaire sera constituée pour analyser la situation du régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des cotisations définies au titre du haut degré de solidarité. La composition de cette commission sera définie par accord de branche.

Cette commission se réunira, au minimum, deux fois par an.

Article 13 - Durée. – Prise d'effet. – Extension  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet au plus tard le 1er janvier 2017.

Article 14 - Dénonciation. – Révision  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU. Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

(1) Arrêté étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Dans le cadre des négociations menées en application des

dpsiotsoiins de l'article 6, A, piont 2.1, a) de la cetinvnoon ctleclivoe nlonaatie unifiée (CCNU) et de son anxnee IV ravielte au poarmrge de tivaarl établi par ses signataires, les paerrenias scuoaix ont souhaité iutitensr un régime de prévoyance adapté aux oruvreis dorceks onscniaeolcs et à lrues ctoiniodns d'emploi spécifiques.

Les gnraeatis coleecvilt de prévoyance de bnahrce qu'il détermine se sttuunseibt à l'ensemble des dipootsisnis de l'accord du 18 jianevr 1996 (avenant n° 6 de la ctnvooienn coetclvlie naioltane de la manuteniotn portuaire) et ses aennatvs et annexes, dnas le seetucr de la manutention, cnnacenrot les oeirrvus drekcoks psrileosennofs occasionnels.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

### Annexe I

#### Résumé des gntaearis de prévoyance ODO

(Annexe non reproduite, csltanuolbe en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riurbque BO Cnioenotvn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc\\_20160007\\_0000\\_0031.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0031.pdf)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

## Avenant n 6 du 17 décembre 2015 relatif à la garantie de ressources

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT ;<br>FEETS FO. |

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent aorccd a été négocié en vue de réviser les dniooiitssps fganirut à l'article 6, A, piont 2.1, a, de la CNCU proantt sur les gtarenis de resoseurcs dnot bénéficient les salariés en cas de suipssenon du crntoat de tavrail au ttrie de la mdlaiae ou d'un accident.

En conséquence, les diisosotnips du présent acocrd anunlnet et rcnmpeelat les dissootnpiis de l'article 6, A, point 2.1, a, de la CNCU et les duex aeenxns aqxeeluls cet ailtre renvoie.

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

### Article 1.1 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les dostniioips du présent ttire snot apbaecillps à l'ensemble des salariés bénéficiaires de la CCNU, creads et non-cadres.

### Annexe II

#### Définition des eafntns bénéficiaires de la rtnee éducation

Les efnatns bénéficiaires de la rente éducation snot les etanfs feseenmait à la chagre du bénéficiaire, ansii que les efnats de son conjoint, de son ptaenarire lié par un Pacs, ou de son cnbcouin notiore (1) si ces dinreers en ont la gadre non partagée ou l'ont eue jusqu'à luer majorité :

? lorsqu'ils snot mnrieus ;

? lorsqu'ils snot muajres et âgés de mnois de 26 ans et qu'ils pneuriosvt des études dnas l'enseignement sorncaeide ou supérieur (y cmirops dnas le cadre d'une faomrtion en aaltcrnee : catront de qualification, ctnroat d'apprentissage?), suos réserve :

? siot qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendnat puls de 3 mios dnas l'année ;

? siot lorsqu'ils perçoivent, penndat puls de 3 mios dnas l'année, une rémunération d'un emeuypolr ou de luer école que celle-ci n'excède pas 55 % du srliaae mniuumim ioptsefrnnneoseirl de cscoinsare (Smic) ;

? ou, qeul que siot luer âge, si au mmnoet du décès ils ourevnt droit à l'allocation d'éducation puor efnant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du cdoe de la sécurité saoiacle ou perçoivent l'allocation aux aedutls handicapés prévue à l'article L. 821-1 du cdoe de la sécurité saiolce (ou sniareet sleutcspiebs de la preeoicvr si lreus rucsesreos ne dépassaient pas le pfolnad prévu par décret, à coitidonn toteuoifs qu'elles rneetst inférieurs au Smic), suos réserve que luer incapacité ait été rueoncne aanvt 21 ans.

(1) *Le cnobunicage nortoie est justifié par un ccrieiftaft établi en miriae ou des aivs d'imposition asnttetat de la résidence commune.*

### Article 1.2 - Complément de salaire versé par l'employeur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

En cas d'incapacité de taavirl puor maladie, adiecnct ou rechute, d'origine peioosnenfrlse ou non professionnelle, dûment constatée par un médecin, l'employeur maintient, à ptarir du prmieer juor d'arrêt de travail, 80 % de la rémunération burte d'activité, suos déduction des indemnités journalières légales versées par la sécurité sociale. Ce complément de sarailé est diminué de la prat slriaaale des cinsattioos saleicos afférentes.

En tuot état de cause, aucun bénéficiaire de la gntairae de rerceousss ne puet porecveir une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aaiurt perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération brtue d'activité est établie à ptrair de la rémunération mnoneye des 12 denierrs mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des éléments menitnuas en cas d'arrêt de taavirl (dont le supplément faamilil et la gaocatriiiftn annuelle) ou qui résultent de la snucevrae d'un événement enpeeconitl (monétisation de ceoptms épargne-temps, médailles du travail, peimrs de naissance, de mariage?).

Ces éléments purronot être précisés par accrd local.

Par dérogration au pirem alinéa de l'article 1er, aifn d'assurer une gatarnie de nievau équivalent à l'ensemble des salariés et de ne pas pénaliser les salariés dnnot la rémunération ne cmoropte pas d'éléments variables, tles que cuex qui oncupet un emopli raevlent de la filière administrative, suite au chnngaemt d'assiette opéré par le présent accord, le complément qui luer est versé par l'employeur est égal à 100 % de la rémunération brute d'activité telle que définie ci-dessus, dnas la litime de la rémunération nette crasoeopnrndnt au siraale muesenl de l'intéressé.

Dans les duex cas susmentionnés, ce complément cssee d'être versé dès que l'intéressé totalise, pnaednt 12 mios consécutifs, 90 jorus de ceanreldr d'interruption de travail, ctionuns ou discontinus.

### Article 1.3 - Conditions d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Pour bénéficier des dptsooniiss prévues à l'article 1er en cas de maladie, d'accident ou de rteuhce d'accident du travail, le salarié, qellue que siot sa catégorie, doit, dès que la maadile se déclare ou qu'il a été vtmiice d'accident ou d'une rthcuae d'accident de travail, prévenir l'employeur dnas un délai mxuamim de 48 heures, suaf cas exceptionnel, à ptair de l'interruption du travail, la dtae de la psote fanisat foi. Il diot fnrouir à l'employeur tuos rninmngeseets pretmneatt à celui-ci d'exercer son reourcs crntoe le teris auteur.



Le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, sauf pour les salariés en mission à l'étranger, qui font l'objet de dispositions particulières.

Le complément de salaire alloué par l'employeur est subordonné à la réalisation de l'arrêt par la sécurité sociale.

Il est versé sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance complémentaire le cas échéant (part employeur).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce complément.

Les montants ci-dessus :

? incluent les indemnités journalières de la sécurité sociale pour luer montant brut de CSG/CRDS ;

? sont versés après déduction de la part salariale des cotisations sociales aléatoires et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment de la CSG-CRDS) ;

? sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de rétrocession ne puisse percevoir une rémunération nete supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de temps épargné-temps, médaille du travail?)).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie, maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

? le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception (i) des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, (ii) des périodes ou de tout autre élément de salaire dont le paiement est minime pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou (iii) qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de temps épargné-temps, médaille du travail?).

est divisé par :

? le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a travaillé à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absence (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée ;

Les durées de carence ci-dessus sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continues ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail durant le mois de mai de l'année civile, la durée de carence ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se prolongeant au-delà du 31 décembre, la durée totale de carence s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Exemple : un salarié en arrêt de travail à compter du 1er décembre de l'année N et ayant une ancienneté de 1 an pour un arrêt d'une durée totale de 50 jours ouvrés le salaire mensuel au titre de la garantie de rétrocession pendant 47 jours après la période carence de 3 jours, dont 27 jours pendant l'année N et 20 jours pendant l'année N + 1. En cas de nouvel arrêt de travail pendant l'année N + 1, il sera tenu compte de ces 20 jours pour déterminer la durée maximale du maintien de salaire au cours de cette année au titre de ce nouvel arrêt.

Les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de rétrocession acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une insondation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de rétrocession pour la période d'indemnisation restant à courir.

Exemple : un salarié obtient un arrêt maladie alors qu'il a 11 mois d'ancienneté. Son arrêt dure 63 jours. Lorsqu'il atteint la condition d'ancienneté de 1 an, il est en arrêt depuis 30 jours. Il peut alors prétendre à la garantie de rétrocession déduction faite de ces 30 jours. Il aura donc droit à 3 jours à 90 % (fin de la première période de 30 jours à 90 % après les 3 jours de carence) plus à 30 jours à 75 %.

De même, si un salarié de plus de 1 an d'ancienneté acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garantie de rétrocession afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la

## Titre II Dispositions applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire

### Article 2.1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés bénéficiaires de la CNCU dès lors qu'ils tiennent 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers itinérants et des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

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

### Article 2.2 - Complément de salaire versé par l'employeur (conditions, durée et montant)

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2017

#### 2.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

? l'absence au travail doit être justifiée dans un délai de 48 heures, sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;

? le versement du complément de salaire est conditionné à la prise en charge par la sécurité sociale ;

? l'employeur peut organiser une contre-visite médicale prévue au contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

#### 2.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du quatrième jour d'arrêt de travail. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une paléologie ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une absence supérieure à 3 jours.

#### 2.2.3. Durée de carence et montant

La durée de carence et le montant du complément de salaire brut sont les suivants :

| Condition d'ancienneté | Garantie de ressources en durée et montant (IJSS incluses) |
|------------------------|--|
| Après 1 an             | 30 jours à 90 % ? ; 30 jours à 75 %                        |
| Après 3 ans            | 40 jours à 90 % ? ; 40 jours à 75 %                        |
| Après 5 ans            | 50 jours à 90 % ? ; 50 jours à 75 %                        |
| Après 10 ans           | 60 jours à 90 % ? ; 60 jours à 75 %                        |
| Après 15 ans           | 70 jours à 90 % ? ; 70 jours à 75 %                        |
| Après 20 ans           | 80 jours à 90 % ? ; 80 jours à 75 %                        |
| Après 25 ans           | 90 jours à 90 % ? ; 90 jours à 75 %                        |

période de giartnae de roesecurs rtanest à courir.  
Exemple : un salarié ntfioe un arrêt malidae alors qu'il a 2 ans et 11 mos d'ancienneté. Son arrêt drue 90 jours.  
Lorsqu'il antiett la cinotodin d'ancienneté de 3 ans, il perçoit la ginarate de rssecroeus à hueutar de 90 % deipus 27 jours.  
Cpomte tneu de l'atteinte de cette ancienneté, la période d'indemnisation à 90 % se prvuoirsua enocre 13 juroz puor airrver au total à 40 jours, pius il pvrecera la gairatne de receuros à htuaer de 75 % pnednat 40 jours, aigni qu'il est prévu puor les salariés aanyt au mnios 3 ans d'ancienneté.  
Date de vermeenst : le sliarae metaninu au ttrie de la gatanire de ccreueosss est versé aux dteas haeuietllbs de la paie.

### Titre III Dispositions communes aux salariés visés aux titres Ier et II

Article 3.1 - Durée. – Prise d'effet. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent acrocd est cclonu puor une durée indéterminée. Il srea déposé et frea l'objet d'une dandeme d'extension par la patrie la puls detginile dnas les coitnodnis fixées par le cdoe du travail.  
Les gariaents du présent aocrcd pnnroderet effet cmmncaitoemont à l'entrée en vuugeir des dnssiopiots résultant des aocrcds rialefts aux régimes cleninnoevtns de prévoyance ccunlos le 17

## Avenant n 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

Article 1er  
*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

Les dotipiisonss de l'accord du 17 décembre 2015 rlteiaf au régime cneovneinotl de prévoyance snot modifiées cmome siut :  
? à l'article 1er, deuxième alinéa, les temres « la rimeoamnactdon d'un ormgaïnse aersusur » snot remplacés par les tremes « la rnomamecdoïan d'un ou pruieluss ongrimsaes asrruuses » ;  
? le ttrie de l'article 7 est modifié cmmoe siut : « Rdctimnaoameon d'un ou psleiurs oaeiingsnrs asurrseus et modalités d'adhésion des établissements » ;  
? à l'article 7, pemreir alinéa :  
? les temers « rteneir un osiagrmne asseuurr recommandé » snot remplacés par les tremes « ritneer un ou psleiurs oisnrmages arseuruss recommandés » ;  
? les temres « le ciohx de l'organisme aussreur rteneu et recommandé » snot remplacés par les tmeers « le ciohx du (ou des) osrganme (s) aersusur (s) rneteu (s) et recommandé (s) » ;  
? à l'article 7, deuxième alinéa :  
? les tmrees « à cet osmrgaie recommandé » snot remplacés par les treems « à cet omgsainre recommandé ou à ces oeniagsrms recommandés » ;  
? à l'article 7, troisième alinéa :  
? les treems « d'adhérer à cet oasmgrie » snot remplacés par les tmeres « d'adhérer à ce ou ces ogasrinme (s) » ;  
? à l'article 7, le quatrième alinéa est modifié cmmoe siut :  
? « Un accrod cloncu entre le (ou les) osnamirge (s) ausesurr (s) recommandé (s) et les établissements pteorruais ou les eeterpsinrs anyat rnteeu cet osarimgne (ou ces organismes) freolramsia luer adhésion. »

## Avenant n 1 du 19 février 2016

décembre 2015.

Article 3.2 - Dénonciation. – Révision  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent arcocd purroa être dénoncé ou révisé dnas les cdintioons prévues par l'article 12 de la CCNU.

(1) Aitrclé étendu suos réserve de l'application des dioisptnois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Annexe

Garantie de rosurseces UINM UPF

(Annexe non reproduite, ctnbollsuae en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rqirbuue BO Citvnnooen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0007/boc\\_20160007\\_0000\\_0032.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0032.pdf)

? à l'article 8, deuxième alinéa :  
? les tmeres « par l'organisme asreusur recommandé » snot remplacés par les tmrees « par le (ou les) oragnsime (s) recommandé (s) » ;  
? à l'article 9, peiemrr alinéa :  
? les tremes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » snot remplacés par les teems « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux ogisraemns recommandés » ;  
? à l'article 9, deuxième alinéa :  
? les teems « l'organisme aseruusr recommandé derva s'engager ? » snot remplacés par les terems « le (ou les) ogrnimase (s) aersusur (s) recommandé (s) derva (devront) s'engager ? » ;  
? à l'article 9, troisième alinéa :  
? les temres « queul que siot l'organisme chisoï » snot remplacés par les temers « queul (s) que siot (soient) le (ou les) oagismrne (s) cshoïis (s) » ;  
? le ttrie de l'article 10 est modifié comme siut : « Réexamen du coihx de l'organisme ou des oingsrmaes aeusrruss recommandés » ;  
? à l'article 10, preemir alinéa :  
? les tmeers « le choix de l'organisme asueusrr recommandé » snot remplacés par les trmees « le choix de l'organisme ou des oramseigns aruuesrs recommandés » ;  
? le trite de l'article 11 est modifié comme siut : « Mintiean des grntaeias en cas de chanemgnet du ou des oiagsmenrs aesursrus » ;  
? à l'article 11, preiemr alinéa :  
? les treems « par le ctarnot de l'organisme assueurr qui a fiat l'objet d'une résiliation » snot remplacés par les termes « par le ctornat du ou des oaersgnims areurss qui ont fiat l'objet d'une résiliation » ;  
? à l'article 13, pmeirer alinéa :  
? les termes « régime cvouret par l'assureur recommandé » snot remplacés par les termes « régime cveorut par le (ou les) ongsirame (s) asueusrr (s) recommandé (s) ».

Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

Les areuts dposiotisins de l'accord du 17 décembre 2015 ratielf au régime ctioveonnnel de prévoyance dueneemrt inchangées.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016*

Les dsoisnoptiis du présent aneanvt erentnt en veuiugr à sa signature.

## portant révision de l'accord du 17

# décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents sont modifiées comme suit :

- ? à l'article 1er, deuxième alinéa, les termes « la restructuration d'un organisme assurant » sont remplacés par les termes « la restructuration d'un ou plusieurs organismes assurés » ;
- ? le titre de l'article 6 est modifié comme suit : « Règles de l'adhésion des établissements » ;
- ? à l'article 6, premier alinéa :
- ? les termes « retenir un organisme assurant recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assurés » ;
- ? les termes « le cox de l'organisme assureur retenant et recommandé » sont remplacés par les termes « le cox de (ou des) organismes assurés (s) retenant (s) et recommandé (s) » ;
- ? à l'article 6, deuxième alinéa :
- ? les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés » ;
- ? à l'article 6, troisième alinéa :
- ? les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organismes (s) » ;
- ? à l'article 6, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
- ? « Un accord conclu entre le (ou les) organismes (s) assureur (s) recommandé (s) et les établissements pilotes ou les établissements ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) pour adhérer. »
- ? à l'article 7, deuxième alinéa :

## Avenant n 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels sont modifiées comme suit :

- ? à l'article 1er, deuxième alinéa, les termes « la restructuration d'un organisme assurant » sont remplacés par les termes « la restructuration d'un ou plusieurs organismes assurés » ;
- ? le titre de l'article 6 est modifié comme suit : « Règles de l'adhésion des établissements » ;
- ? à l'article 6, premier alinéa :
- ? les termes « retenir un organisme assurant recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assurés » ;

- ? les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organismes (s) recommandés (s) » ;
- ? à l'article 8, premier alinéa :
- ? les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
- ? à l'article 8, deuxième alinéa :
- ? les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager » sont remplacés par les termes « le (ou les) organismes (s) assureur (s) recommandé (s) devra (devront) s'engager ? » ;
- ? à l'article 8, troisième alinéa :
- ? les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel (s) que soit (soient) le (ou les) organismes (s) choisis (s) » ;
- ? le titre de l'article 9 est modifié comme suit : « Réexamen du cox de l'organisme ou des organismes assurés recommandés » ;
- ? à l'article 9, premier alinéa :
- ? les termes « le cox de l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « le cox de l'organisme ou des organismes assurés recommandés » ;
- ? le titre de l'article 10 est modifié comme suit : « Mécanisme des garanties en cas de changement de ou des organismes assurés » ;
- ? à l'article 10, premier alinéa :
- ? les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le contrat de ou des organismes assurés qui ont fait l'objet d'une résiliation » ;
- ? à l'article 12, premier alinéa :
- ? les termes « régime curvoet par l'assureur recommandé » sont remplacés par les termes « régime cevoet par le (ou les) organismes (s) assureur (s) recommandé (s) ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels sont modifiées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa signature.

- areassurés recommandés » ;
- ? les termes « le cox de l'organisme assureur retenant et recommandé » sont remplacés par les termes « le cox de (ou des) organismes (s) assureur (s) retenant (s) et recommandé (s) » ;
- ? à l'article 6, deuxième alinéa :
- ? les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés » ;
- ? à l'article 6, troisième alinéa :
- ? les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organismes (s) » ;
- ? à l'article 6, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
- ? « Un accord conclu entre le (ou les) organismes (s) assureur (s) recommandé (s) et les établissements pilotes ou les établissements ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) pour adhérer. »
- ? à l'article 7, deuxième alinéa :
- ? les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organismes (s) recommandés (s) » ;
- ? à l'article 8, premier alinéa :
- ? les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
- ? à l'article 8, deuxième alinéa :
- ? les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager » sont remplacés par les termes « le (ou les) organismes (s) assureur (s) recommandé (s) devra (devront) s'engager ? » ;
- ? à l'article 8, troisième alinéa :
- ? les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel (s) que soit (soient) le (ou les) organismes (s) choisis (s) » ;
- ? le titre de l'article 9 est modifié comme suit : « Réexamen du cox de l'organisme ou des organismes assurés recommandés » ;

? à l'article 9, premier alinéa :  
 ? les termes « le choix de l'organisme assureur recommandé »  
 sont remplacés par les termes « le choix de l'organisme ou des  
 organismes assureurs recommandés » ;  
 ? le texte de l'article 10 est modifié comme suit : « Mises en  
 cause en cas de congés non pris du ou des salariés assurés » ;  
 ? à l'article 10, premier alinéa :  
 ? les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait  
 l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le  
 contrat du ou des salariés assurés qui ont fait l'objet d'une  
 résiliation » ;  
 ? à l'article 12, premier alinéa :  
 ? les termes « régime couvert par l'assureur recommandé » sont  
 remplacés par les termes « régime couvert par le (ou les)

## Avenant du 12 avril 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 et à l'avenant du 26 février 2014 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif à l'ancienneté des ouvriers dockers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP,      |
| Syndicats signataires | La FPND CGT, |

Article 1er - Ancienneté  
 En vigueur non étendu en date du 6 mai 2016

Le présent avenant se substitue aux dispositions du point n° 2 de  
 l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le  
 port de Montoir - Saint-Nazaire du 24 octobre 2011.

Il est acté de modifier le calcul de la prime d'ancienneté sur la  
 base de celle prise en compte dans la CNCU pour le calcul du  
 SMBH. Le montant annuel sera calculé en intégrant le montant du  
 SMBH de la période antérieure à 30 années d'ancienneté moins le  
 montant de la prime d'ancienneté déjà acquise, divisé par le  
 résultat de la différence entre 33 ans et le nombre d'années  
 d'ancienneté retenu aujourd'hui.

Il sera appliqué une rétroactivité annuelle pour atteindre la  
 hauteur d'ancienneté la plus proche (3 ans, 6 ans, 9 ans, etc.),  
 plus le montant de la prime d'ancienneté sera révisé  
 tous les 3 ans, jusqu'à 33 années d'ancienneté, et plafonné à ce  
 montant jusqu'à la fin de la carrière du salarié.

L'évolution de l'ancienneté servira de nouveau mode de calcul  
 sera applicable en 2016 à la date anniversaire de l'ancienneté de  
 chaque salarié.

Cette règle étant valable pour l'ensemble des salariés en CDI, les  
 points concernés par ce calcul appliqué aux nouveaux

## Accord du 11 mai 2016 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

| Signataires           |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF                               |
| Syndicats signataires | FGTE CFTD<br>FNDP CGT<br>FEETS FO |

Article unique - Revalorisation des rentes des contrats de retraite  
 supplémentaire  
 En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2016

Sur avis de la commission nationale de suivi relative et sur la  
 base des éléments fournis par l'assureur, établis à partir des  
 hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants  
 au régime, non éligibles au dispositif de cotisation anticipée  
 d'activité des travailleurs de l'amiante, les points suivants ont

## Avenant n° 1 du 11 mai 2016 à l'accord

omaringse (s) assurés (s) recommandé (s) ».

Article 2  
 En vigueur étendu en date du 19 février 2016

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif  
 au régime de prévoyance des salariés des entreprises  
 oisonnées de droit de

Article 3  
 En vigueur étendu en date du 19 février 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa  
 signature.

Les salariés embauchés depuis le 24 octobre 2011, le nombre  
 d'années d'ancienneté des ODO sera calculé sur la base du  
 nombre de journées travaillées en tant qu'ODO divisé par 180.

Article 2 - Congés ancienneté  
 En vigueur non étendu en date du 6 mai 2016

Le présent avenant se substitue aux dispositions du paragraphe «  
 Congés ancienneté » de l'avenant du 26 février 2014 à l'accord de  
 principe du 30 octobre 2006.

En complément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 2.5, de  
 la CNCU accordant un jour supplémentaire à partir de 4 années  
 d'ancienneté, il a été décidé d'accorder un deuxième jour à partir  
 de 10 années d'ancienneté et un troisième jour à partir de 20  
 années d'ancienneté.

Article 3 - Tickets restaurant  
 En vigueur non étendu en date du 6 mai 2016

Il a été décidé de majorer la valeur des tickets restaurant et de la  
 passer à 8,80 €, à hauteur d'une participation de 60 % pour  
 l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Article 4 - Primes de place  
 En vigueur non étendu en date du 6 mai 2016

Il a été décidé que les primes saisonnières seront actualisées  
 chaque année du taux de revalorisation des grilles du SMBH de la  
 CNCU, à compter du 1er janvier 2017 :

- ? taux de majoration pour les salariés : huit semaines, huit week-  
 end, samedi après-midi, dimanche matin ;
- ? taux de majoration samedi matin ;
- ? taux de majoration samedi après-midi ;
- ? taux de majoration huit semaines ;
- ? taux de majoration huit week-end ;
- ? taux de majoration dimanche matin ;
- ? taux de majoration tardive.

relève l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à  
 61 ans et 2 mois pour déterminer le potentiel de réalisation  
 des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations  
 définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme  
 suit :

- ? contrat de retraite à prestations définies :
  - ? rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1er juillet 2016  
 ;
  - ? rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1er juillet  
 2016 ;
  - ? contrat de retraite à prestations définies (taux de revalorisation  
 moyen y.c. taux technique) :
  - ? rentes viagères différées : 1,65 % à compter du 1er janvier 2016  
 ;
  - ? rentes viagères immédiates : 1,65 % à compter du 1er janvier  
 2016.
- Fait à Paris, le 11 mai 2016.

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2016

(Suivent les signatures.)

## du 14 mai 2014 relatif au régime de

# retraite supplémentaire

| Signataires           |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF                               |
| Syndicats signataires | FGTE CFDT<br>FNPd CGT<br>FEETS FO |

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2016

L'extension du bénéfice de la psioenn de réversion aux pnateiraers liés par ptcae civil de solidarité (PACS) et aux

## Avenant n 1 du 11 mai 2016 à l'accord du 19 mai 2015 relatif à l'extension du bénéfice de la pension de réversion

| Signataires           |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF                               |
| Syndicats signataires | FGTE CFDT<br>FNPd CGT<br>FEETS FO |

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2016

L'extension du bénéfice de la pinoesn de réversion aux

## Avenant n 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPd CGT ;<br>FEETS FO, |

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

### Préambule

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par aennavt du 19 février 2016, détermine de nvleuoles grnaieats clctileevos oitlogiberas de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la romnmoitaedcn d'un ou de pilsruues oganisermss assuerrus puor en aessurr la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les giarenats qu'il ittnusie perdnrnt eefft au 1er juleilt 2016, les établissements pcbilus protrueais bénéficiant puor luer prat d'un délai miamuxm de dix-huit mios à cptmoer de cttee dtae puor en asuserr la msie en ?uvre, cpomte tneu de luers onglblitoais en matière d'appel d'offres.

Une procédure de msie en cceurornne préalable à la radioacmontemn d'un ou de pleruisuis oinagsmres arrsseuus a été engagée sloen les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 jaiavn 2015. Un aivs d'appel à la cnecruncore a été publié à cet eefft le 23 février 2016.

En rioasn d'un cettonxe naitanol très tendu, le caelenridr de

## Avenant n 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

cinconbus notoires, en l'absence de conjoint divorcé svinavrut non remarié, prévue par l'article 5 de l'accord du 15 jenvair 2009 iunantitst un neoaovu régime de riatetre à caoitinoss définies, tel que complété par le poocltroe d'accord du 14 mai 2014, est ablpacplie aux rntees liquidées à ceomprr du 1er jaeavn 2009. Les aeurts dsnooiipists du porocloete d'accord du 14 mai 2014 dneuremet inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2016

Les dnsoitispis du caortnt ansrusat la cevurtoure cctvloiele du régime de ratierte supplémentaire à citnoiatss définies snot adaptées en conséquence.

ptnareaeirs liés par ptcae ciivl de solidarité (PACS) et aux concuibns notoires, en l'absence de cjoonint divorcé svivraunt non remarié, prévue par les alecirts 8.3.1,8.3.2 et 8.3.3 de l'accord de suttioistibun retliaf à la freertume du régime de ritretae géré par la CRMPCCPA et à la tnooastimrfarn de la CPCRMCPA en IRGS du 15 jnaiver 2009, tles que modifiés par le pocrttoole d'accord du 19 mai 2015, est abilpalpce aux rntees liquidées à copmetr du 1er jeilt 2009.

Les aertus dpnitissois du plotcoroe d'accord du 19 mai 2015 deeemnrut inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 2016

Les dotiispiosns du ctrnoat auassrnt la crtuvruoe ceillotcve du régime de ritetare supplémentaire à pinatosrets définies snot adaptées en conséquence.

déroulement de cttee procédure n'a pu être teeotlamnt respecté.

Le cohix d'un ou de puelusris oaimrnegss aesrsruus recommandés ne prorua dnoc être effectué avant le 1er juillet 2016.

En conséquence, les ptireas siaertiangs de l'accord du 17 décembre 2015 civnennneot de le réviser cmme siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

L'article 14 de l'accord du 17 décembre 2015est modifié cmome siut :

? au deuxième alinéa de cet article, les tremes « à ctepomr du 1er jeliult 2016 » snot remplacés par les trmees « au puls trad le 1er jivenar 2017 ».

? au troisième alinéa de cet article, les temers « 18 mios puor euetceffr ces procédures » snot remplacés par les teerms « 12 mios à cmoetpr du 1er jinvear 2017 puor eetuecfr ces procédures et mttree en ?uvre les geriatans définies par le présent acrocd ».

La rédaction de l'article 8 de l'accord du 17 décembre 2015 est adaptée cmome siut :

? au peiemrr alinéa de cet article, les tmeers « dix-huit mios » snot remplacés par les tremes « duoze mios ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Les atreus dnsotpsiois de l'accord du 17 décembre 2015 modifié par l' aevvnt du 19 février 2016 dmeenuret inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Les dpiotsniios du présent aorccd eenrntt en vuugeir à sa signature, et au puls trad le 30 juin 2016.

## des ouvriers dockers intermittents

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFTD<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

#### Préambule

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents, révisé par avenant du 19 février 2016, détermine de nouvelles modalités de fonctionnement des dispositifs de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la mise en œuvre de la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les engagements qu'il institue prendront effet au 1er juillet 2016.

Une procédure de mise en œuvre préalable à la mise en œuvre d'un ou de plusieurs engagements a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la consultation a été publié à cet effet le 23 février 2016.

En raison d'un certain nombre de manquements, le déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.

Le choix d'un ou de plusieurs engagements recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1er juillet

## Avenant n 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFTD<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

#### Préambule

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs occasionnels, révisé par avenant du 19 février 2016, détermine de nouvelles modalités de fonctionnement des dispositifs de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la mise en œuvre de la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les engagements qu'il institue prendront effet au 1er juillet 2016.

Une procédure de mise en œuvre préalable à la mise en œuvre d'un ou de plusieurs engagements a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la consultation a été publié à cet effet le 23 février 2016.

## Accord du 3 novembre 2016 relatif à

2016.

En conséquence, les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatives au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents doivent être révisées selon les dispositions ci-après.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents est modifié comme suit :

? à l'article 7, premier alinéa, les termes « au puls trad à la date du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au puls trad à la date du 1er janvier 2017 » ;

? à l'article 13, deuxième alinéa, les termes « à compter du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au puls trad le 1er janvier 2017 ».

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatives au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents modifiées par avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au puls trad le 30 juin 2016.

En raison d'un certain nombre de manquements, le déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.

Le choix d'un ou de plusieurs engagements recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1er juillet 2016.

En conséquence, les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatives au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents doivent être révisées selon les dispositions ci-après.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents est modifié comme suit :

? à l'article 7, premier alinéa, les termes « au puls trad à la date du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au puls trad à la date du 1er janvier 2017 » ;

? à l'article 13, deuxième alinéa, les termes « à compter du 1er juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au puls trad le 1er janvier 2017 ».

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatives au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dorekcs intermittents modifiées par avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2016*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au puls trad le 30 juin 2016.

## la continuité des contrats de travail

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Les parties saieitgnras cinnoevnt de la nécessité de préserver la stabilité de l'emploi et d'organiser, dans les conditions définies localement, la pérennité des contrats de travail des salariés affectés à une activité faisant l'objet d'un transfert d'une entreprise exerçant une activité de mentuaotinn ernntat dans le champ d'application de la CCNU, à une autre, résultant :

1.1. De la réattribution d'un titre d'occupation du domaine public proturiae arrivé à échéance ou résilié de manière anticipée, sur lequel s'exerce l'activité en cause?;

1.2. D'une csesoin d'activité itvnrneeat dans le cadre d'une ciotonenvn de terminal?;

1.3. D'un transfert d'activité entre entreprises d'une même palette prutoirae tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Conscients de la difficulté de définir un cadre naiantol crvauont la diversité des situations locales, les représentants locaux des différentes parties prenantes ont engagé des négociations de place portuaire, avant la réalisation du transfert d'activité, afin de préserver l'emploi des salariés affectés à l'activité transférée, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables.

Le périmètre des salariés concernés sera défini localement par accord. Il vise notamment, les salariés de l'entreprise de destination « starnote », les salariés employés par un groupement de main-d'œuvre, un GIE, ou une filiale locale ainsi que les salariés mis à disposition de l'entreprise « srtoate » dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ou d'une prestation de service.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail.  
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

Article 2 - Conditions à satisfaire par les accords de place  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Les accords de place prratuoie colonus en application des alinéas 1.1 et 1.2 de l'article 1er doivent satisfaire aux conditions suivantes :

? le nombre de salariés susceptibles d'être transférés sera établi en « équivalent temps plein » par catégorie professionnelle, pour tenir compte des salariés partiellement affectés à l'activité transférée?;

? l'entreprise destinataire devra justifier de l'affectation des salariés à l'activité transférée, au cours des 12 derniers mois précédant le terme du contrat ou sa résiliation anticipée?;

? lorsque l'attribution d'un titre d'occupation du domaine public est subordonnée à une procédure d'appel d'offres, les obligations d'information et de publicité relatives au recrutement de personnel, à la création de nouvelles activités du domaine, doivent être mentionnées dans celui-ci?;

? aucune prime ou indemnité de transfert, sous quelque forme

## Avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2017

que ce soit, ne sera due par l'entreprise « sortante » aux salariés dont la continuité du contrat de travail (garantissant notamment l'ancienneté du salarié) est assurée auprès de l'entreprise « entrante ».

Les modalités de gestion de la période transitoire comprise entre l'échéance ou la résiliation anticipée du contrat de travail de l'entreprise « sortante » et l'attribution d'un nouveau titre d'occupation du domaine public « entrante » devront être précisées, le cas échéant.

Article 3 - Cas particulier du transfert d'activité  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

En cas de simple transfert d'activité tel que visé à l'alinéa 1.3 de l'article 1er, l'opportunité de procéder à un accord sur la continuité des contrats de travail ainsi que les modalités de mise en œuvre d'un tel accord, seront examinées localement au choix des différentes parties prenantes.

Article 4 - Cas particulier des concessions d'outillage public attribuées par les collectivités territoriales ou leurs groupements  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Les parties signataires conviennent que les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail s'appliquent lorsque, à l'expiration d'un contrat de travail ou en cas de résiliation anticipée de celle-ci, une nouvelle convention de concession de même objet est attribuée par l'autorité concédante.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 - Durée et révision  
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2016

Le présent avenant est établi conformément au programme de travail figurant à l'annexe IV de la convention collective nationale unifiée « Métiers et industries » (CCNU), en vue de préserver, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables, la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail des salariés affectés à une activité transférée.

Le présent préambule est applicable aux articles 1, 2, 3 et 4 du présent accord.

Que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail soient réunies et donc opposables à tous (employeurs et salariés) ou non, les parties conviennent d'adopter les dispositions suivantes.

La commission mixte paritaire de la branche « ports et mitage » a, réunie le 3 novembre 2016, décidé, au terme d'une procédure de mise en consultation préalable aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Smoilt », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la continuité des garanties collectives de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés concernés du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements concernés sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une maiauslutitn des

rsqieux par setucer d'activité, établissements prtrieuoas d'une part, et enterpriess de mnitantoedun d'autre part.

Un aroccd cloctu etnre l'organisme auseursr recommandé et les établissements prueoatirs ou les etprisneres ayant rneteu cet onarmsgie frmloseaia luer adhésion.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Conformément aux dspnosotiiis de l'article 10 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé, les pteiras sgaatniries s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dnas un délai maixumm de 5 ans à ctpeomr du 1er jvnier 2017, siot aanvt le 1er janiver 2022.

À cet effet, elles se réuniront 12 mios avant l'échéance à l'initiative de la ptiare la puls diligente, puor oearigrnr le déroulement de la procédure, conformément aux diitsnpooiss de l'article 10 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le tuax de ctaiotsin en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la bsae du sairale burt (tranche A et thcnrae B), est le sunivat :

| UNIM                | UPF          |
|---------------------|--------------|
| 1,5 % TA ? 2,4 % TB | 1,6 % TA/ TB |

Ces tuax snot aacppiebls à cempotr du 1er jveainr 2017 dnas les cniitdnnois prévues par l'article 9 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé.

## Avenant n 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFTD<br>FNPD CGT<br>FEETS FO |

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

La ciimsosmon mixte praatiire de la bacrnhe « Potrs et menttniaou », réunie le 3 nrombvee 2016, a décidé, au temre d'une procédure de msie en cnorerccnue crnofmoe aux dtspiisoinos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, de rneamoemcdr l'organisme muisutatle « Soilmut », cianaddt évalué le puls favorablement, puor arsuser la crouruteve des gartanies clcveliteos obeogirialts de prévoyance complémentaire mimnealis en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès davent être instituées au pifot des salariés relneavt du cmhap d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime cnntoniveoenl de prévoyance des overuris dkcoers intermittents. L'adhésion des établissements et etprisrers de la brcnahé à cet osnmrigae recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF remcadnemnot toieufots à lrues adhérents d'adhérer à cet organisme, suos réserve du recspet des procédures auluxeques les établissements pulibcs snot soumis, aifn que ce régime psusie bénéficiér d'une maistiluaotun des ruqséis par sutecer d'activité, établissements poearritus d'une part, et erspेत्रnis de mnietatoun d'autre part.

Un acorcd clnoctu ernte l'organisme asuruesr recommandé et les établissements pirruoats ou les erreprisents ayant reentu cet

La prat sailalrae est précomptée par l'employeur meulneeemlsnt sur le beuilltn de salaire.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le présent anvaent srea déposé et frea l'objet d'une dnmdeae d'extension par la prtiae la puls dienigtle dnas les cdiotnnois fixées par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par anvanets du 19 février et du 28 jiu 2016, détermine de neevolus gratnieas clteeicvols ortoilbgeias de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la rmnoaitdamcoen d'un ou de pueuirlls oeanmrisgs assurer (s) puor en asuser la ctvueorre et la gestion.

Cet acorcd révisé dpossie que les gatraeins qu'il isniutte pndornt effet au 1er jainver 2017 puor les eprsteinres privées et au puls trad le 1er jvaenir 2018 puor les établissements pclubis portuaires, cotpme tneu de lrues otbngioalis en matière d'appel d'offres.

En aoialctppin des dintisooisps de l'article 7 de cet accord, rleaitf à la roaecmnimoadtn d'un ou pislruues omnagiress assureurs, une procédure de msie en ccocunnrere a été msie en ?uvre par la cissmomoin mxtie pritaire de la bhrncae « ports et mtuneoinatn », dnas les cionnodits prévues par décret n° 2015-13 du 8 jniaevr 2015.

Le présent annevnt a puor objet de fraimlsoer le choix de l'organisme aussruer effectué par la cmiiiossmn mixte piairrate le 3 nbermove dernier.

omangrise fearlrmioa luer adhésion.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Conformément aux dtsnoiiisps de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 rtaief au régime cnnevinontoel de prévoyance des oirvures dcreoks intermittents, les piartes rgnearaiits s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dnas un délai mixmaum de 5 ans à ctmoeptr du 1er jiaevnr 2017, siot avnat le 1er jnveair 2022.

À cet effet, elles se réuniront 12 mios avnt l'échéance à l'initiative de la pairte la puls diligente, puor osgareinr le déroulement de la procédure, conformément aux dinositiposs de l'article 9, alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 riltaef au régime ceotnnnivneol de prévoyance des oeivrurs dkecros intermittents.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le tuax de ctaitosion en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la bsae du saialre burt (tranche A et thcrane B), est le suvanit :

| UNIM                | UPF          |
|---------------------|--------------|
| 1,5 % TA ? 2,4 % TB | 1,6 % TA/ TB |

Ces tuax snot aleiaplpcbs à cmeotpr du 1er jneivar 2017 dnas les coninodtis prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 railtef au régime conntvoeiel de prévoyance des oriverus dcreoks intermittents.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le présent anenavt srea déposé et frea l'objet d'une dnamede d'extension par la priate la puls dietigline dnas les cdonontiiis



## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouveaux niveaux de cotisations de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la mise en œuvre d'un ou de plusieurs organismes assureurs

### Avenant n 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                                 |
| Syndicats signataires | CFE-CGC<br>FGTE CFDT<br>FNP CGT<br>FEETS FO |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

La commission mixte paritaire de la branche « Ports et mutuelles », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au titre d'une procédure de mise en œuvre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Soliumt », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des cotisations de prévoyance complémentaire miamelins en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés rattachés du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels. L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative. L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures applicables aux établissements pilotes soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mise à jour des cotisations par secteur d'activité, établissements pilotes d'une part, et entreprises de l'autre part. Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements pilotes ou les entreprises ayant rejoint cet organisme fera passer en vigueur l'adhésion.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de 5 ans à compter du 1er janvier 2017, soit avant le 1er janvier 2022. À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance de l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de

### Accord du 28 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des dockers bénéficiant du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de

pour en assurer la couverture et la gestion. Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1er janvier 2017 pour les établissements privés et au plus tard le 1er janvier 2018 pour les établissements pilotes portuaires, compte tenu de l'urgence en matière d'appel d'offres. En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en œuvre a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et mutuelles », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

l'article 9 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

| UNIM                | UPF          |
|---------------------|--------------|
| 1,5 % TA + 2,4 % TB | 1,6 % TA/ TB |

Ces taux sont applicables à compter du 1er janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2017*

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, révisé par avenants du 19 février et du 28 juin 2016, détermine de nouveaux niveaux de cotisations de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la mise en œuvre d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la couverture et la gestion. Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1er janvier 2017 pour les établissements privés et au plus tard le 1er janvier 2018 pour les établissements pilotes portuaires, compte tenu de l'urgence en matière d'appel d'offres. En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en œuvre a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et mutuelles », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

### l'amiante

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UMOP ;<br>CCCP Ntanes - Saint-Nazaire ;<br>GUMO, |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNPTA,                                  |

Article 1er - Bénéficiaires. – Procédures  
L'accord est clncou puor une durée déterminée du 1er jinvuar  
2017 au 31 décembre 2021.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Les bénéficiaires du présent aocrd snot les psonlreens venlooritas et amdis au diptiossf niotnaal de cetiasosn anticipée des trrlauiaevs de l'amiante dnas la période du 1er jevinar 2017 au 31 décembre 2021, trtrialuies pnaendt ctete période d'un CDI aevc l'une des eneserptirs de mnteituoann de Motionr - Saint-Nazaire, ou substitut, mbeemrs de l'UMOP (MGA, HTA, MVS, MSO-ADM) ou intrsics au BCMO.

Article 2 - Conditions financières

L'accord est cnlocu puor une durée déterminée du 1er jvaveinr  
2017 au 31 décembre 2021.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

2.1.?Au-delà de l'indemnité de départ à la rtiatere prévue à l'article 6.3.4 de la cevoinnotn cvcltoeile unifiée « ptros et muoanntiten », les bénéficiaires du présent acorcd pncorcervet :

Ouvrier decokr « catre G » :

??une indemnité ffoariatire melunlsee de 617,58 ? par mios de pisre en caghre par la CARM du dpsiiistoif amiante.

Ouvrier dkocer « non G » :

??une indemnité frifoiraate mnusleele de 411,72 ? par mios de prise en cgarhe par la CARM du dispstioif amiante.

Cette indemnité fiftaraorie cmnperod :

??l'indemnité complémentaire dtie « anenodbmet » ;

??la priitatoicapn de l'employeur au fmcenanneit du velot sioacl (mutuelle, prévoyance-décès).

2.2.?L'indemnité faiftroriae ci-dessus anisi que l'indemnité de départ à la reatite sornet versées gelonmbaelt par la cissae de cipoamostnen des congés payés à l'entreprise, puor l'ensemble des etfecfifs vtaeinlroos éligibles au disptiisof de l'année, à crhage puor l'entreprise de la rvsereer aux intéressés lros de la rurutpe de luer cantrot de taarivl individuel.

2.3.?L'acceptation de l'indemnité faorfiitare cuittonse une rcetooiann climnreeat acceptée par l'intéressé à tuot rueorcs ou réclamation d'avantages ou d'indemnités auprès de son entreprise, du GUMO, de la CCCP et des eretenpriss de manutention.

2.4.?Pour les salariés eatnrt dnas ce dispositif, la csasie de ciposeaomntn des congés payés étudiera la possibilité de luer psrooepr un cantort groupe, prévoyance-décès et mutuelle, à luer frais.

2.5.?Le cmuul des indemnités et auters ptiiaritcpoans dvseeirs des epuyerlmos est plafonné à 58 000 ? puor les « cerats G » et

## Avenant n 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité

| Signataires           |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                    |
| Syndicats signataires | FNPDP<br>CGT<br>CFE-CGC<br>CCI |

Article 1er

37 000 ? puor les « non G ».

2.6.?Les indemnités fariitforeas mulelsnees sonret indexées sur le petcogarune d'augmentation des glirels des mmniia conventionnels, négocié aeennnuemllt par l'UNIM dnas le cdrae de la CCNU.

Article 3 - Contreparties

L'accord est colncu puor une durée déterminée du 1er jvinaer  
2017 au 31 décembre 2021.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Les ptraes cnvennenoit du non-remplacement auitmoquatae des départs par des embcheaus pnednat la durée du présent accord.

Article 4 - Champ d'application. – Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

L'accord est cloncu puor une durée déterminée du 1er jnaieivr  
2017 au 31 décembre 2021.

## Article - Préambule

L'accord est cconlu puor une durée déterminée du 1er jevainr  
2017 au 31 décembre 2021.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Le dissiptoif de ctsoieasn anticipée d'activité des plnrosnees exposés à l'amiante a été étendu aux dckeors par la loi n° 99-1140 du 19 décembre 1999 de fnneicanemt de la sécurité sociale, complétée par le décret n° 2000-638 du 7 jluleit 2000 (modifiant le décret n° 99-247 du 29 mras 1999, ratielf à l'allocation de ceoiastsn anticipée d'activité prévue par l'article 41 de la loi de fmneinnacet de la sécurité saiole puor 1999) et par l'arrêté du 28 mras 2002.

Ce dneierr reconnaît l'éligibilité du prot de Nantes-Saint-Nazaire au dtiisospif et définit la période d'exposition à l'amiante comme s'étendant de 1960 à 1993.

Le présent arcocd a puor ojebt de définir les coindnitos de msie en ?uvre des mueress d'accompagnement du disiotispf de ctaoissen d'activité sur le prot de Saint-Nazaire-Montoir-de-Bretagne stuie aux nlveeuols dsoiintispos de l'article 47 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de fnmeainnct de la sécurité soaicle puor 2005 et du décret n° 2005-417 du 2 mai 2005.

Il est eetndnu etnre les ptaeis et les bénéficiaires du présent accrod que le vemrsenet aux intéressés des indemnités complémentaires définies dnas cet aocrd ne cuontiste en acnuue façon une qcunquolee rcoisansnecane de responsabilités des eentiprerss de mtantnoeuin en matière d'exposition aux rusieqs jfausnitt le diitopissf de coastsein anticipée des pnresols exposés à l'amiante.

Il est edntneu ertne les peritas et les bénéficiaires du présent accrod qu'il entre en vueugir dnas le cdrae des dspointsois alcleuets légales cnreancont l'âge ocfiiefl du départ à la rtreaitte et des modalités aetlulces du dsioiistpf amiante. En cas de mitiofcdioan scifvgiainite de ces dionsiioitsps ou modalités itennaenrvt après la siutragne de cet accord, celui-ci dvairiendet caduc.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'article 5, ponit 1, raltief aux penpricis généraux, est modifié cmome siut :

Dans la troisième pasrhe du preemir alinéa du point 1, le tuax de « 0,1 % » à la cghare des salariés affectés à un métier identifié comme pénible est remplacé par le tuax de « 0,2 % ».

Le rtsee de l'article snas changement.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'article 9 raltief au caractère impératif de l'accord est complété

par la dsipiootsin suivante, ajoutée après le deuxième alinéa de cet article :

« En l'absence d'accord local ou de pclae portuaire, la rtuupre du cntraot de tivaarl puor bénéficier du dptiosf cveninononeti de préretraite pénibilité ouvre dorit au veemsrent par l'employeur d'une indemnité d'un monant égal à celui de l'indemnité covnletoeinlne de départ à la retraite, calculée sur la bsae de l'ancienneté aucsiqe au mmonet de la rtuupre du conartt de travail.

Cette indemnité n'est pas cmlbuuale avec l'indemnité versée au tirtu du dsipiisotf de préretraite aantmie en cas d'éligibilité aux deux dispositifs, prévue par l'article 3.3 de l'accord du 15 avril 2011. »

Le rste changeement.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent arccod est colncu puor une durée indéterminée. Il purroa être dénoncé ou révisé dnas les cditinnoos prévues par le cdoe du travail.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

## Avenant n 2 du 16 février 2017 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité

| Signataires           |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF             |
| Syndicats signataires | FNPD CGT<br>CFE-CGC CCI |

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'article 5, pinot 2, de l'accord du 16 avril 2011, ritealf à la cinutriboton conjointe, est modifié cmome siut :

Dans la troisième pahse du pmrieer alinéa du piont 2, le tuax de « 0,1 % » à la crhgae des salariés affectés à un métier identifié comme pénible est remplacé par le tuax de « 0,2 % ».

Le rsete changeement.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

## Avenant n 7 du 16 février 2017 modifiant la convention collective nationale unifiée

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                          |
| Syndicats signataires | FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>CFE-CGC CCI |

#### Article 1er - Modification du préambule de la CCNU

*En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017*

Le deuxième considérant du peirem phrgpaare du préambule de la CNCU est ansii modifié :

« Considérant le cthriape III (manutention portuaire) du titre IV du lrv III de la cinquième ptiare du cdoe des transports, issu de la loi du 6 sebptembre 1947 et les mfiadocintois qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992, les ttexes pirs puor son aioppiltacn et en dneierr leiu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015. »

Le quatrième considérant est modifié de la manière snutviae :

Les dnisptisioos du présent arccod ernntet en vuguiet le 1er jveniar 2017.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent anevant mdfoie les dtpsisooinis des actriles 5 et 9 de l'accord du 15 aivrl 2011 reiltaf au disiptiof ceetnnoonnill de psrie en cmotpe de la pénibilité, spécifique aux métiers portuaires.

Il a puor oebjt :

? d'augmenter la prat sillaaare de la cibootruntin conotjnie employeurs/ salariés qui asruse le feneiancnmt du dispositif.

La ctotuobnirin ccetalrltunoee des employeurs, qui a par aluielrs sincmiiavieneftgt évolué dieups la msie en ?uvre du doiipssitf puor en aruessr l'équilibre financier, est réduite à due ptrprooon ? ;

? de préciser les cdiinontos de départ des salariés bénéficiaires de ce dispositif.

Le présent acorcd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il purroa être dénoncé ou révisé dnas les cniiodits prévus par le cdoe du travail.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les dnptosiioois du présent acrocd enetrnt en vgueuir le 1er jainver 2017.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent anevant mofdiie les dtioonpssiis de l'article 5.2 de l'accord du 16 avril 2011 de ctsoisaen anticipée d'activité dnas les métiers portuaires.

Il a puor obejt d'augmenter la prat salriaale de la corunottibin cjnnitooe employeurs/ salariés qui asurse le fenneaminct du dispositif.

La cntboiroiutn cnruttloelcae des employeurs, qui a par areiluls stgcfvaimnneet évolué dpeius la msie en ?uvre du diptsoiif puor en aesrusr l'équilibre financier, est réduite à due proportion.

« Considérant le lrv III (ports maritimes) de la cinquième pitrae du cdoe des transports, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 jeulilt 2008 et les textes pirs puor son aoptacpilin et en derienr leiu la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015. »

#### Article 2 - Engagement de « statu quo »

*En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017*

Il est inséré à la fin du préambule de la cievonontn cvitlceloe nliinaaote unifiée « Ptros et mtuioannen » le texte svuinat :

« Les piatres siaatrnegis cvneonennit et siounglet que les dospitiois de la loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 tdneant à cloienosdr et cflraier l'organisation de la mitntnoeaun dnas les ptros maritimes, asni que le décret pirs puor son atilcpoaipn et qui définit un périmètre muimnm de priorité d'emploi, n'ont ni puor effet, ni puor objet, de rerenmtte en cause à eux seuls, les sitnuitaos et périmètres d'emploi des dkoercs tles qu'ils einxtsaeit sur les plaecs puioeatrs à l'ouverture des tvaaux qui ont peirms d'aboutir à ces neeulovs dispositions.

À cet effet, il est rappelé que les tvaruax de la csommiison ? Bnnoy ? ont débuté le 25 février 2014 ».

#### Article 3 - Ordre public conventionnel

*En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017*

Les peatirs sganirteais cinomnrfet le caractère impératif des

dispositifs de la convention collective nationale unifiée « Ports et maritime », prévu au premier alinéa de son préambule.

Article 4 - Modifications de l'article 2 « Bénéficiaires »  
En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017

Le paragraphe « 1. Ouvriers dockers » de l'article 2 « Bénéficiaires » est remplacé par le suivant, en conformité avec les définitions figurant aux articles L. 5343-2 et suivants du code des transports :

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

Ouvriers dockers professionnels mensualisés :

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

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

Les entreprises ou groupements d'entreprises mentionnés ci-dessus, recrutent en priorité les ouvriers dockers professionnels mensualisés permanents, s'il en reste sur le port, puis parmi les ouvriers dockers professionnels qui ont régulièrement travaillé sur le port et qui ont effectué au moins 100 heures au cours des 12 mois précédant leur embauche, puis parmi tous les autres professionnels possédant les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés issus de l'intermittence sont ceux qui ont été précédemment recrutés et immatriculés au titre mentionné au 1° de l'article L. 5343-9 du code des transports et qui, devenus salariés, sont liés par le contrat de travail mentionné au premier alinéa de la définition ci-dessus. Ils concourent également avec les entreprises mentionnées ci-dessus. Ils concourent également avec les entreprises mentionnées ci-dessus. Ils concourent également avec les entreprises mentionnées ci-dessus. Ils concourent également avec les entreprises mentionnées ci-dessus.

Ouvriers dockers professionnels intermittents

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

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

Ouvriers dockers professionnels

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

**Avenant n° 8 du 16 février 2017  
modifiant l'article 6A, point 2.1.a, de  
la convention collective nationale  
unifiée**

Les ouvriers professionnels sont ceux qui, afin d'exercer les travaux de manutention portuaire mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, concourent avec une entreprise ou un groupement d'entreprises un contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-1 du code du travail et du principe de priorité d'emploi des ouvriers dockers, les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, lorsqu'ils n'emploient pas uniquement des ouvriers professionnels mensualisés.

Cette main-d'œuvre d'appoint est employée dans le respect de l'article L. 1242-1 du code du travail et du principe de priorité d'emploi des ouvriers dockers, les entreprises ou les groupements d'entreprises mentionnés au premier alinéa de l'article L. 5343-3 du code des transports, lorsqu'ils n'emploient pas uniquement des ouvriers professionnels mensualisés, ont recours en priorité aux ouvriers dockers professionnels intermittents, tant qu'il en existe sur le port, puis, à défaut, aux ouvriers dockers occasionnels.

Lorsqu'un ouvrier professionnel, il admettra les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction. »

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017

Le présent accord s'applique à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt en vue de son inscription dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 6 - Révision  
En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

**Article - Préambule**

En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2017

La loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015 vise à améliorer et améliorer l'organisation de la manutention dans les ports maritimes, dite loi « Bony », est le résultat des travaux et des conclusions de la commission chargée en janvier 2014 par le ministre en charge des transports, d'évaluer l'opportunité de faire évoluer les règles d'emploi des dockers.

Confié à Marnite Bonny, inscrite générale du CGEDD, ce groupe de travail s'est attaché avant tout à améliorer les textes adoptés lors de la réforme paritaire de 1992 qui présentait de nombreuses ambiguïtés et dont la rédaction était insatisfaisante pour en garantir dans le temps une sécurité juridique suffisante. L'objet de ces travaux est le caractère équilibré et euro-compatible a été salué par le Préfet a été de renforcer la pérennisation de la profession de dockers par le respect de l'équité sociale mis en place en 1992 et d'éviter des situations de concurrence déloyale.

Cette nouvelle loi est mise en œuvre par les définitions qu'elle comporte ou précise, pour les entreprises mentionnées dans la convention collective nationale unifiée « Ports et maritime ». L'objet de cet accord de révision est de les rendre en compte.

Cet accord a par ailleurs un engagement de « sattu quo » relatif au périmètre d'emploi pour les entreprises dockers, et garantir le caractère impératif des dispositions de la convention collective nationale unifiée « Ports et maritime ».

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                          |
| Syndicats signataires | FGTE CFTD<br>FNPD CGT<br>CFE-CGC CCI |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2017

L'article 2.2.3 « Durée de l'engagement et montant » du titre II relatif aux « Dispositions particulières dans les établissements dont

L'activité ppiilrnicae est la meutonaitnn praiotruë » de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 est modifié comme siut :

Dans le taealbu détaillant les durées et mnntatos de gnartiae de rorsuseces acplpiabels en fntcooin de l'ancienneté, à la linge « Après 15 ans » les trmees « 75 juros à 90 % ? ; 75 juros à 75 % » snot remplacés par les teemrs « 70 juros à 90 % ? ; 70 jrous à 75 % ».

Il est dnoc substitué au tlaaebu fgaurirt à l'article 2.2.3 de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 le tebalau sunaivt :

| Condition d'ancienneté | Garantie de rcueresoss en durée et mntaont (IJSS incluses) |
|------------------------|--|
| Après 1 an             | 30 juros à 90 % ? ; 30 jrous à 75 %                        |
| Après 3 ans            | 40 jruos à 90 % ? ; 40 juros à 75 %                        |
| Après 5 ans            | 50 jrous à 90 % ? ; 50 jorus à 75 %                        |
| Après 10 ans           | 60 jruos à 90 % ? ; 60 jruos à 75 %                        |
| Après 15 ans           | 70 jruos à 90 % ? ; 70 jrous à 75 %                        |
| Après 20 ans           | 80 jorus à 90 % ? ; 80 jorus à 75 %                        |
| Après 25 ans           | 90 juros à 90 % ? ; 90 jours à 75 %                        |

Au même article, après le tbaleau il est précisé :

« Les motnants ci-dessus :

? innuelct les indemnités journalières de la sécurité sciaoe puor luer mnnaott burt de CSG/ CDRS ? ; »

Les atreus doipsontisis de l'article 2.2.3 derneemut inchangées.

#### Article 2

## Accord du 10 mai 2017 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

| Signataires           |           |
|-----------------------|-----------|
| Patrons signataires   | UPF       |
| Syndicats signataires | FGTE CFDT |
|                       | FNPD CGT  |
|                       | FEETS FO  |

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Sur aivs de la cimosiosmn ctviuntsoale de sviui rerttaie et sur la bsae des éléments tmarsins par l'assureur, établis à piatrr des hypothèses d'âges moyens de départ à la rttreiae des piartcinatps

## Accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                                |
| Syndicats signataires | CGT Dcok 44 ;<br>Dock Saint-Nazaire, |

Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent aocrcd définit les gaetrnais cctoiveells oarbeiiotgls de prévoyance complémentaire mminaiels en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès daevnt être instituées au piofrt des salariés visés à l'article 2 du présent aocrcd et la répartition mmiinale du fennaicmnet de ces garanties.

Article 2 - Bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent aocrcd s'applique au peenonsrl dkeocr en CDI ne rneevlat pas des aetrilcs 4 et 4 bis de la CCN du 14 mras 1947, employé suos le régime de la CNCU sur les tniarumex de Nantes, Montoir-de-Bretagne et Saint-Nazaire.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2017*

Les areuts diosopitnsis de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 deneemrt inchangées.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2017*

Les dtopioisins du présent aocrcd entnert en viueugr à cspotmer de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2017*

L'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 a été négocié en vue de réviser les disiiitnposos faigrunt à l'article 6A point 2.1.a de la CNCU ptrnoat sur les geiatanrs de roseursecs dnnot bénéficient les salariés en cas de suosneispn du ctonrat de tarvail au tirtre de la mladaaie ou d'un accident.

Les ditsionpisos de cet accord ont anisi annulé et remplacé les dnoptosiiiiis de l'article 6A point 2.1.a de la CNCU et les duex anxenes alegexuuls cet airtlce renvoie.

En rsioan d'une eurrer tiqhoupapprge lros de la rédaction de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015, il est apparu que l'une des durées de gtaanrie fugiarnt à l'article 2.2.3 était erronée, et que la règle de déduction des indemnités journalières de la sécurité siaolce du mnntot de la gt trianae de rrsoeusces était imprécise.

En conséquence, les pirteas singaertias de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 cennvoniét de le réviser comme siut :

au régime, non éligibles au dtsioispif de cstsoiean anticipée d'activité des travrilulaaes de l'amiante, les pritaareans sauoicx ont rteenu l'hypothèse d'un âge meyon de départ à la rittaere portx à 61 ans et 3 mios puor déterminer le pnrotiel de roeraoiltasvsn des retens dnas le crdae du caontrt de ratreite à ptsarniteos définies.

Les rtenes de riaetrte supplémentaire snot revalorisées comme siut :

? cantrot de raetrte à ptaitrenoss définies :

? renets viagères différées : 1,08 % à cmeotpr du 1er jillelut 2017

;

? rteens viagères immédiates : 1,08 % à cpoetmr du 1er jilleut 2017 ;

? cotnrat de rarittee à casotiontis définies (taux de rtsaorailvoien moyen y.c. tuax technique) :

? retnes viagères différées : 1,50 % à ctepmor du 1er jenvair 2017

;

? rnetes viagères immédiates : 1,50 % à ctomepr du 1er javeinr 2017.

Sont bénéficiaires des garanties, les salariés en CDI iirctnss à l'effectif de l'entreprise au moment de la snnrauvcee du sinistre.

Article 3 - Garanties minimales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le nievau maimnil des gernaatis fruige en annxee au présent accord.

Ces gtniaraes cruovent :

? l'incapacité toraripmee de tvairal (ITT) en rilaes de la gnrataie de rsrceuseos après une fanirshce cnntioue de 60 jorus puor les salariés ne bénéficiant pas de cttee gatrinae de ruosescers (loi ANI de 1989, cf. CCNU) ;

? l'invalidité de 1re, 2e et 3e catégories ;

? l'incapacité pretmneae pelfsiresonlone (IPP) ;

? le décès et l'invalidité asluboe et définitive (IAD).

L'indemnisation versée en cas d'ITT, d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'IPP ne puet excéder le sialare net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La grtniaae décès/IAD peermt d'opter puor le vrenesemt d'une rente éducation.

Quel que soit l'organisme cihosi puor assurer la cueouvvrte du régime, la cotisation, assise sur la rémunération btrue mnleulose soisume à ctioinsos de sécurité sociale, tarhcne A et thcnrae B, est répartie ernte l'employeur et le salarié cmmoe siut :

- ? 50 % elmyeoupr ;
- ? 50 % salarié,

sauf usages, décisions unilatérales ou acrcdos d'entreprise puls frovaebles aux salariés.

La ceruouvtre des ptetsoirnas incapacité teraripome de triaavl (ITT) est assurée par une cioaiosttn pirse en chrgae intégralement par les salariés sur luer ppactiirtaion globale.

Le présent aroccd est clconu puor une durée indéterminée.

Les gaertnais du présent accord pernnrodt eefft à cmopetr du 1er janvier 2018.

## Avenant n 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les disnpitosios de l'article 3.1 de l'accord du 17 décembre 2015 raleitf au régime cetiennnvonol de prévoyance snot modifiées comme siut :

Au pmereir alinéa de cet article, les termes : « des éléments mnieuatns en cas d'arrêt de tavairl (dont le supplément flamiail et la gfaicatoirtin annuelle) » snot supprimés.

La définition de la rémunération btur meslleune d'activité qui sret de bsaie au clcaul du mnanott des grnieaats dienvet en conséquence la sviuntae :

« La rémunération btrue mellesnue d'activité qui sret de bsaie au calcul du monatnt des grtnaeias est établie à pitrar de la rémunération menyone des 12 denierrs mois, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de siaalre ou qui résultent de la seanncuvre d'un événement enneeixpctol (monétisation de

## Accord du 24 mai 2018 relatif à la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire pour une nouvelle période d'une année

| Signataires           |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires   | UPF,                     |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2018

Commission piaritrae Retraite

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acocrd a été négocié en complément de l'accord du 17 décembre 2015 et de ses avenants, riltaef au régime cotneneivonnl de prévoyance, ccnolu ernte l'union des inrsiudets de la meniunoattn dnas les prots français (UNIM) et les oiognrsitanas sncaildeys signataires.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

Annexe : résumé des gaatnries prévoyance

(Tableaux non reproduits, cbatlsoulnes en lngie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbqourie BO Coentoivnn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/pdf/2019/0023/boc\\_20190023\\_0000\\_0031.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/pdf/2019/0023/boc_20190023_0000_0031.pdf)

cpotems épargne-temps, médailles du travail, pemris de naissance, de mirgaae ?). »

Les duex alinéas svnaitus qui frnuegit à l'article 3.1 durement inchangés.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le présent annvaet etrne en vueigur à la dtae de sa signature.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dmendae d'extension par la pritae la puls dliignete dnas les cdtonniios fixées par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par aeavnnts du 19 février 2016, du 28 jiun 2016 et du 3 nbrmeove 2016, détermine de nlouvelves grtaanies cteeovclils oetliiragbos de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès.

Conformément aux dnpiissoots de cet acocrd modifié, les gtinaeras qu'il détermine enotnrret en vieguur le 1er jinaevr 2018 dnas les établissements pulibcs portuaires.

Dans cette perspective, le présent anenavt a puor obeijt de riifeetcr une erreur dnas la définition du sraiale de référence, qui fgigure à l'article 3.1 de l'accord du 17 décembre 2015 précité.

## Relevé de conclusions

Considérant l'accord du 15 jvaenir 2009, colcnu en aicitaplopn de la cnoneivotn ceioclltve des plesnroens des ptors aumotenos maitmres et des CCI cocineraiosnsens dnas les ptros mmarities de cecrmoe et de pêche, iisuttantnt un régime de rtariete supplémentaire à ciioitsantos définies pnarent eefft au 1er jnvaier 2009, qui désigne AIARL Asnraucse cmome onsmrgiae auerussr et prévoit l'adhésion ortilobagie des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci,

Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du cohix de l'organisme asesurur par les patreis sraignateis dnas un délai n'excédant pas 5 ans à cotmper de l'entrée en veguiur de cet accord, 6 mios anvat son échéance,

Considérant le cnoartt de reittrae cciteovlle à ctiasnioots définies, clcnou le 31 août 2009 en aptoplaicn de l'accord colcletif du 15 jvnier 2009 précité, pnaernt eefft au 1er javneir 2009,

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des professionnels des produits alimentaires et des CCI consociés dans les ports maritimes de commerce et de pêche, parant effet au 1er juillet 2009,

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurances comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à prestations définies,

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, parant effet au 1er juillet 2009,

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la convention collective unifiée « Ports et Maquillonnage » (CCNU), et son programme de travail signé en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche,

Considérant l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre

## Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

| Signataires           |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires   | UPF,                     |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

*En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2018*

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cession anticipée

## Protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif au fonctionnement du régime de retraite Loi Eckert

| Signataires           |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| Patrons signataires   | UPF,                     |
| Syndicats signataires | FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

*En vigueur non étendu en date du 24 mai 2018*

Considérant l'accord paritaire de suivi retraite du 15 janvier 2009 relatif à la formation du régime de retraite supplémentaire et à la formation de la CCMRPA en IGRS, et son avenant modificatif du 25 avril 2012 ;

Considérant le contrat de retraite supplémentaire et ses avenants, qui leur sont attachés ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 dite Loi Eckert, qui nécessitent d'adapter le fonctionnement du régime de retraite susvisé,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 24 mai 2018*

Sur proposition de la commission consultative de suivi des

CHALUS, les parties susvisées ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurances comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche « Ports et Maquillonnage ».

Les parties susvisées s'étaient alors engagées à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF de mai 2015.

La commission paritaire retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, et le 10 mai 2017, s'est de nouveau prononcée en faveur de la résiliation d'ARIAL Assurances en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche « Ports et Maquillonnage » (CCNU) n'ayant pas été engagées.

Il est décidé ce qui suit :

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la commission paritaire de l'UPF, réunie le 24 mai 2018, décide de la résiliation d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2019 par la commission paritaire retraite de l'UPF.

d'activité des travailleurs de l'amiante, les parties susvisées ont révisé l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 5 mois pour déterminer le montant de cotisations des participants dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

? tranche de retraite à prestations définies :  
?? rentes viagères différées : 0,85 % à compter du 1er juillet 2018 ;  
?? rentes viagères immédiates : 0,85 % à compter du 1er juillet 2018 ;

? tranche de retraite à prestations définies (taux de risaolroevtn moyen technique) :  
?? rentes viagères différées : 1,49 % à compter du 1er janvier 2018 ;  
?? rentes viagères immédiates : 1,49 % à compter du 1er janvier 2018.

régimes de retraite, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2009 telles que modifiées par l'article 5 du protocole d'accord du 25 avril 2012 sont modifiées comme suit :

Les dispositions de l'article 8.3.4. sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La rente est quérable, par l'assuré ou le(s) réversataire(s), à la date de la demande de liquidation et au plus tôt à la date d'ouverture des droits, sans préjudice d'arrérages antérieurs à la date de cette demande.

Pour l'assuré, la date d'ouverture des droits correspond à la date à laquelle il a satisfait aux conditions d'âge prévues par le dispositif et procédé à la liquidation de ses droits auprès du régime complémentaire ARRCO.

Pour le bénéficiaire de la réversion, la date d'ouverture des droits s'entend au plus tôt à la date théorique à laquelle il pourrait procéder à la liquidation de ses droits à réversion auprès du régime complémentaire ARRCO.

À titre exceptionnel, une rétroactivité de 1 an est accordée à l'assuré et à l'éventuel bénéficiaire de la réversion sauf si une demande de liquidation tardive sur validation de la commission de contrôle des rentes. »

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 24 mai 2018*

Les dispositions du contrat susvisé la croevrute collective du

Article 3

## Avenant n 10 du 17 octobre 2018 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018

Article 8

Droit sdnyical et représentation du personnel. ? Dnsootsiipis allpaiepcbs dnas les eeernrtsips de mttenaouinn et les établissements paoutrries rlnaeavt de la CNCU (ci-après dénommés "les entreprises")

A. ? Diort syndical

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du driot scyindal est reoncnu dnas totues les esprtnirees dnas le rpesect des diotrs et libertés gtainras par la Conuttisotin de la République.

Les piaetrs cttcaneaotnrs rnsasncinoeet à cuahcn la liberté d'opinion ansii que le doit de lmbrneeiit adhérer à un sdcaynit de son choix. En aucn cas, les oegirins sociales, ethniques, les cceorynas religieuses, les ontpois politiques, le sexe, la saitoitun de famille, l'appartenance ou non à un siycdnat ne snreot pirs en considération par quiconque, ntoanemmt puor arrêter les décisions cnenacornt l'embauchage, la fotoairmn professionnelle, l'avancement ou la promotion, la citduone ou la répartition du travail, la rétribution, les meserus de dcispinlie ou de congédiement.

2. Exercice du dorit syndical

Les diinspiootss qui sneuivt s'exercent dnas le cdare des tetexs législatifs et réglementaires en vuuiger rfeatils à l'exercice du dorit syndical.

2.1. Sdnityacs professionnels

Les syatncids psoilersnfoens ont puor oejbt l'étude, la défense et l'amélioration des dtiros asini que des intérêts matériels et muraox tnat cloicetfls qu'individuels des peonrnse visées par luers statuts.

Lorsque luers sattuts le permettent, les syntciads penoinrloesfss peuroiatrs fnctnnoioent en sytacdins généraux dnas cuaqhe plcae portuaire.

Ils snot nnaemtmt habilités à :

- ? cdoneonror et aniemr les négociations aevc les eyopmruels puor tuot ce qui crenonce les acordcs clitcfloes dtis de plcae ;
- ? désigner les délégués syaicdnux au sien des ensrertpies ;
- ? vellier à l'organisation des élections pilrnIneososefes dnas les eipsnretres et au dépôt des leitss de cuearddtinas ;
- ? procéder aux mamtneeadnts scdynuiax au sien des ereetspnris (représentants syndicaux).

2.2. Stocein syndicale

Les libertés de ctueitonsr une sitecon syndicale, de dfsueifr et afhifcer les pountbcilias et tctars de ntaure syndicale, de ctelleor les ciatiotnoss snot aepliblpas dnas les enirterepss sloen les modalités définies par les dssnooiitps légales et s'il y a leiu par accrcds d'entreprise.

La cstouiniottn d'une siocetn scnydiale d'entreprise puot être le fait, dès lros qu'ils ont des adhérents dnas l'entreprise, le

Les dsisoitonpis du présent prctooloe d'accord enrntet en vugeuir à la dtae de sa signature.

gnuremeopt d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du cdoe du travail) :

- ? d'un snaidcyt qui y est représentatif au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du taarivl ;
- ? d'un scydanit qui est affilié à une oroatinisagn scayindle représentative au niaevu niaantol et inseornisprefotnel ;
- ? d'un sacdynit légalement créé deipus au minos 2 ans et qui siiatfat aux critères de recspet des vaelrus républicaines et d'indépendance et dnoot le chmap psnfiornesoel et géographique covure l'entreprise concernée.

Chaque sincydat sfatsnasiait aux cndtinioos visées par l'article L. 2142-1 du cdoe du tviraal ne puot ctsetounir qu'une sulee sitceon sanlcdyie d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué siynacdl s'effectue par sacdnyit représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syciandt représentatif, dnas l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui ctunoiste une scitoen syndicale, désigne un ou peulriuss délégués sndaiycux puor le représenter auprès de l'employeur, pmari les ctdiadnas aux élections pfsolonleriseens qui ont ruceielli au mnios 10 % des sfgerufas exprimés au pemrier tuor des dernières élections au comité siacol et économique quel que siot le nbrmoe de votants, ou à défaut dnas les cndiotnis prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du cdoe du travail.

En outre, le salarié désigné diot être âgé de 18 ans révolus, diot trlrelaiavr dnas l'entreprise dpiues 1 an au minos et n'avoir fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité retivale à ses ditors civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mios en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les eitceffs à pnrrdee en cmptoe snot calculés seoln les dnioitssospis du présent anvnaet (point 7).

| Effectif de l'entreprise ou de l'établissement | Nombre de délégués syndicaux   |
|--|--|
| De 11 à 24                                     | Possibilité de désignation 1 membre du comité scoail et économique puor la durée de son mandat |
| De 25 à 500                                    | 1  |
| Par thncare de 500 salariés suppl.             | 1  |

À tirte eoxneenpictl et par dérogation à l'article L. 2143-1 ponrorut être désignés cmroe délégués snadciyux snas cidionton d'ancienneté dnas l'entreprise les salariés mensualisés dnas le crdae de la loi du 9 jiuin 1992 et tuleiritas de la crtae G au 1er jvaeinr 1992 et les plsonenes des gadnrs prtos mertimais (GPM) dnoot les coattrns de tivraal se pnureivssout chez les opérateurs de tumeiarnx ou dnas les fieaills des GPM en atpclipiaon de la loi du 4 jlleuit 2008.

Dans les etsreinerps de 11 à 24 salariés, les sacitdnys représentatifs dnas l'établissement peveunt désigner un mermbe du comité soaail et économique cmome délégué scdynial puor la durée de son mandat.

Le délégué syanicdl représente son oosrntigaian slycindae auprès du chef d'entreprise en platieuirr puor la csuinolcon des poleooctrs d'accords rtiiafes aux élections des délégués au comité soiacl et économique, et la négociation et la sgtanurie des arocdcs ccluons au paln de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les einsrerpets de mions de 300 salariés et dnas les établissements anpperaatnt à ces entreprises, le délégué sadyincl est, de droit, représentant sdaycinl au comité soaail et



économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les titulaires de délégation syndicale sont constitués avec l'adhésion de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant salarié à ce comité (art. L. 2143-9).

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

Crédits d'heures mensuelles des délégués syndicaux :

| Effectif de l'entreprise ou de l'établissement | Nombre de délégués syndicaux |
|--|------------------------------|
| De 25 à 49                                     | 10                           |
| De 50 à 150                                    | 15                           |
| De 151 à 300                                   | 20                           |
| Par tranches de 300 salariés                   | 25                           |

Le mandat du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut être renouvelé qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au renouvellement des mandats des délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

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

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

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

Les panneaux et leurs contenus sont diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à disposition des salariés des locaux réservés à l'exercice de la mission de leurs délégués.

#### Délégué syndical d'entreprise

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

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

Le délégué syndical d'entreprise dispose, pour l'exercice de ses fonctions :  
? dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;  
? dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de sa fonction.

### 3. Négociations d'entreprise

La délégation de compétence des représentants représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend l'ensemble des délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le représentant d'employeurs.

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

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

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

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

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

#### 4. Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

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

#### 5. Salarié nouvellement recruté par l'entreprise

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

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

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

#### B. ? Comité social et économique

Dans chaque entreprise comptant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties s'accrochent à préconiser la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comptant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même entreprise portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les élus des entreprises concernées et les organisations représentatives (accords interentreprises distincts de place).

Un accord d'entreprise peut prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le

nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

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

## 6. Oatrsagiin des élections(1)

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remanplinsnt les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen préalable de son intention de donner suite à cette information, de l'organisation des élections des membres du comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen préalable de donner suite à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer suite certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier convoque une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

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

## 7. Nombre de délégués

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

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

Le nombre de délégués sera réexaminé par les parties signataires en cas d'évolution de l'effectif, en application de la procédure enregistrée.

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

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :  
? du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;  
? du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels irrtmentetits au

partir de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

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

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

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

À compter du 1er janvier 2019, les travailleurs de certains secteurs d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

## 8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

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

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

Les représentants syndicaux au comité social et économique sont chargés d'assister aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

## 9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :  
? d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;  
? d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, chefs de service ou techniciens assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, chefs de service ou techniciens assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

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

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

## 10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la

cnlosoucun du présent anevant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de pnsneorel et la répartition du ponnresel dnas les collèges électoraux fnot l'objet d'un accord entre l'employeur et les otrnsainoiags sdylncaies conlu selon les ctondoniis de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet arccod s'avérerait impossible, l'autorité atmnsivaitdrie décidera de cttee répartition, si au monis une oangaoirtsylnndaice aivat répondu à l'invitation à négocier. Dnas le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du prnoesenl entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les ersipertnes ou opérateurs de manutention, les peentaairrs scoiux pvneeut également eisganevr de réserver des sièges dnas le preeimr collège pour les dockers.

#### 11. Durée des mandats

Le mdnaat des élus merbmes du Comité sicaol et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, ctete durée puet être réduite à 2 ou 3 ans par accord lacol dit de palce ou d'entreprise.

Les mtdnaas des élus meembrs du comité soaicl et économique snot rebloenaeluvsnas lmaioittin de durée.

#### 12. Électorat. ? Éligibilité

Conformément aux dsonospitiis du cdoe du taarivl en viuegr à la closinocun du présent aanevnt (art. L. 2314-18 et suivants), snot électeurs les salariés des duex sexes âgés de 16 ans accomplis, aynat travaillé 3 mios au moins dnas l'entreprise et n'ayant fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rleaeivts à lreus droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et talnarliavt dnas l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, peiatnrreae d'un pcatre civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, s?urs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés tianvallrat à tepms pritael simultanément dnas pruesuls esepnirrets ne snot éligibles que dnas l'une de ces entreprises. Ils coeshnisist clele dnas laluelqe ils fnot atce de candidature.

À trtie exepnnoteicl et par dérogation à ce qui précède, prnuorot être rucennos électeurs et éligibles snas cotnidion d'ancienneté dnas l'entreprise les salariés mensualisés dnas le carde de la loi du 9 juin 1992 et trtaliieus de la carte G au 1er jevainr 1992 et les plonseens des gands potsr miemraits (GPM) dnot les conrtats de taviarl se prnvuuesiot chez les opérateurs de tnuiermax ou dnas les faielils des GPM en acailpitopn de la loi du 4 jelulit 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à dioptsiison snot cleles prévues à l'article L. 2314-23 du cdoe du travail.

#### 13. Mdoe de scrutin

Le siutcrn est de lsite à duex tours, aevc représentation plnlornpiertoee à la puls ftroe moyenne.

Au pereimr tuor de scrutin, cuhaqe ltise est établie par les oasgantiinors sincydales saftsaiansit aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nborme des votatns est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dnas un délai de 15 jours, à un sneocd tuor de sucirtn pour lqueel les électeurs penvuet voetr pour les lestis aeturs que ceells présentées par les ogtnsoainrns syndicales.

Lorsque le nom du cadaindt a été raturé, les rrutaes ne snot pas preiss en cpomte si luer nomrbe est inférieur à 10 % des srafefus vlanameebtl exprimés en feavur de la lsite sur llaqueue fgriue ce cdianadt : dnas ce cas, les canadtids snot proclamés élus dnas l'ordre de présentation.

La coiiosotmpn des ltseis électoraes s'attache à auerssr une représentation équilibrée des femems et des hoemms dnas les coionntids prévues aux acrtleis L. 2314-30 et L. 2314-31 du cdoe

du travail.

#### 14. Beauru de vtoe et modalités de vote

L'élection a leiu au siurtcn sceret suos enveloppe.

Il est procédé à des vtoes séparés pour les mbermes telaitirus et les mbrmees suppléants, dnas cuanhce des catégories pelfiенеoslrnsnfnamrot des collèges distincts.

L'élection a leiu pednnat le tpems de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électoraes fnot l'objet d'un accord entre l'employeur et les onsrnatagiis syndicales, conlu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord retsece les penpicirs généraux du dorit électoral.

Les modalités sur lsullqees aucn accrd n'a pu irnnvieetr penvuet être fixées par une décision du jgue judiciaire.

Pour sriuve les opérations électoraes, un braueu de vtoe est constitué pour cqahue collège électoral, composé, pour cuqhae collège, des duex électeurs les puls aenncis et du puls jeune, présents à l'ouverture du sutcrn et aactpsect cttee désignation.

La présidence atrianppet au puls ancien.

Le buearu est assisté, dnas ttoues ses opérations, et nmtnmeoat pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de pusrlueis salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère pulibc du scrutin, cuhaqe oisioaargtnn sidyncnae présentant une ltsie puet désigner un mmebre du pesnrnoel pour asetssir aux opérations de vote, lsllqeeelus se dérouleront dnas un lacol cosihl d'un cmoum accord.

Le tpems passé par les merebms du berauu et un représentant par liste, chargés de sruive le scrutin, est décompté et payé comme du taiarvl effectif.

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

Lorsque le vtoe a leiu au siurtcn secert suos enveloppe, les bulletins, asini que les evepleopns opaques, d'un modèle urnmfoie mias d'une culouer différente pour les mermebs terluitais et suppléants, doevnr être fioruns par la direction, qui arua également à oingearsr les isoloirs.

Le pcahaagne (remplacement d'un nom par un autre), le vtoe préférentiel (intersion de l'ordre de présentation des cddatnais sur une liste) aisni que l'inscription de tuot singe ou rtruagae ature que la smlpie ratiidoan d'un ou de prlseuuis nmos d'une lsite snot interdits. Dnas le cas de psuuielrs btlluenis ienedutqs dnas la même enveloppe, il ne srea compté qu'une sleue voix. Dnas le cas de pleuisrus bleilnuts différents dnas la même enveloppe, ces blntlueis sernot anulés. Il en srea de même des bluentis panachés ou conptmoart des icionrisntps ou rratues auters que la splime rioatidan d'un ou de psurliues nmos de la liste.

En cas de vtoe par correspondance, le prolotcoe préélectoral cmootrpe en axnnee la dctireposin détaillée du fncmntneooeint du système renetu et du déroulement des opérations électoraes. Celui-ci proua arols prévoimr des modalités patriequs d'acheminement de la pgodparane syndicale.

#### 15. Aoibiurtttin des sièges

Conformément aux dpoissoiitns du cdoe du tvriaal en vugieur à la clncuosoin du présent ananvet (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du cdoe du travail, il est attribué à cquahe ltsie autnat de sièges que le nobmre de viox reelulcii par elle cneniott de fios le qoieuntt électoral. Le qenitot électoral est égal au nomrbe ttaol des sgurfefas vnbleeamlat exprimés par les électeurs du collège, divisé par le norbme de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été provuu à aucun siège ou s'il retse des sièges à pourvoir, les sièges ratsetns snot attribués sur la bsaee de la puls

ftroe moyenne.

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

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

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

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

## 16. Abiutivités et fonctionnement

### 16.1. Activités et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les représentants du comité social et économique sont nommés les suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

Le comité peut formuler des observations ultimes sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont

obligatoires à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directeur ou des gérants.

Le comité peut coopérer avec les commissions aux conditions pour faciliter les échanges sur les différents aspects des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

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

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

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des conditions de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la modernisation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la répartition des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés recrutés à une embauche extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les mois l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnes susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacune des 3 ou 6 dernières mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de cotisations de pensions retraite mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

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

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

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

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

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

## 16.2. Commissions

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

## 16.3. Expertises

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

### Expert-comptable

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

A. ? Dans le cadre des situations récurrentes : inotainrets stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;

B. ? Dans le cadre de consultations pécunielles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres plurielles d'acquisition ;

C. ? Afin qu'il puisse être utile aux négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D. ? Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

### Expert habilité

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

A. ? Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;

B. ? En cas de projet imminente modification des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

C. ? En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

D. ? En cas d'introduction de nouvelles technologies.

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

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

? la consultation sur la situation économique et financière, ? celle sur la politique sociale de l'entreprise, ? en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;

? en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

? la consultation sur les situations stratégiques ;

? les consultations relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres plurielles d'acquisition).

Les règles de priorité en matière de dépenses sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties prennent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du choix d'expertise et de

l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

## 17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties conviennent de travailler en étroite collaboration pour l'étude et la mise en œuvre de mesures de prévention de tous les risques professionnels, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les membres s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

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

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

? procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

? contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

? peut solliciter toute information qu'il estime utile et nécessaire pour la mise en œuvre de la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des discriminations sexuelles définies à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de mesure visant à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions des lieux où ils bénéficient de certaines prestations complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

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

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise visée par l'activité exposée les travailleurs de son ressort à des fins particulières. Il est informé des réserves à ses observations.

Le comité peut faire appel à toute personne et organisme au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

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

## 18. Conditions de santé, sécurité et conditions de travail

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties

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

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

Modalités de désignation :

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

Nombre de réunions :

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

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

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

Missions de la CCSST :

Le comité social et économique délègue à la CCSST un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

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

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

La CSCST doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la constitution du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :  
 ? le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et notamment les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;  
 ? le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

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

La CCSST est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important concernant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute modification des postes de travail découlant de la modernisation de l'outillage, d'un changement de procédé ou de l'organisation du travail, avant toute modification des conditions et des modes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CCSST peut, à son initiative, fournir des avis en matière d'expertise :

? lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;

? en cas de projet impliquant notamment les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

## 19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

### 19.1. Réunions du comité social et économique(2)

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

Les pratiques existantes préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La composition ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

### 19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, pendant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, quitter l'entreprise et y perdre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas entraver de gêner l'accomplissement du travail des salariés.

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

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

| Effectif des entreprises | Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors années DUP) * | Volume global mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des années DUP** |
|--------------------------|--|---|
| Moins de 11              | 15   |   |
| 11 à 24                  | 20   |   |
| 25 à 49                  | 40   |   |
| 50 à 74                  | 100  | 42  |
| 75 à 99                  | 140  | 65  |
| 100 à 124                | 200  | 96  |
| 125 à 149                | 220  | 117   |
| 150 à 174                | 220  | 138   |
| 175 à 199                | 240  | 159   |

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| 200 à 249   | 240 | 171 |
| 250 à 299   | 260 | 192 |
| 300 à 399   | 260 |     |
| 400 à 499   | 280 |     |
| 500 à 599   | 300 |     |
| 600 à 699   | 300 |     |
| 700 à 749   | 300 |     |
| 750 à 799   | 340 |     |
| 800 à 899   | 340 |     |
| 900 à 999   | 340 |     |
| 1 000 à 1 249   | 340 |     |
| 1 250 à 1 499   | 360 |     |
| 1 500 à 1 549   | 400 |     |
| (*) Il s'agit de l'addition des heures DP/ CE en fonction du nombre de délégués titulaires par branche d'effectif, sur base du volume d'heures maximales attribuées par la CCNU.<br>(**) Les heures attribuées par la direction ci-dessous aux membres de la CSCT sont retranchées. |     |     |

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :  
 ? 10 heures par mois dans les établissements appartenant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;  
 ? 15 heures par mois dans les établissements appartenant entre 200 et 499 salariés ;  
 ? 20 heures par mois dans les établissements appartenant de 500 à 1 499 salariés ;  
 ? 25 heures par mois dans les établissements appartenant plus de 1 500 salariés.

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

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

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

#### 19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

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

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

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

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

Les activités en tant que telles dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, sont rattachées à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels itinérants actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenues.

#### 19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en nature équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

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

#### 19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

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

#### 20. Représentants de proximité ou autres représentations

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

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

##### 20.1. Procédure des représentants de proximité

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

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

#### 21. Comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Les CHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenues dans les conditions prévues par le droit local.

##### C. ? Gestion sociale. ? Moyens syndicaux

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

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des structures adaptées relatives au droit social et aux IRP de façon à garantir aux travailleurs sociaux des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques existantes au sein de ces établissements. »

(1) Airtel étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

(2) Arrêté étendu sous réserve de l'application des dispositions

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2018

Considérant la loi du 4 juillet 2008 et l'accord-cadre du 30 octobre 2008,

Considérant la loi du 8 décembre 2015,

Considérant la convention collective nationale unifiée « Prots et mtunotiaen » (CCNU), et son caractère impératif,

Considérant le code du travail,

Les parties saentraies conviennent, par le présent avenant, de réviser les dispositions de la CNCU relatives au droit syndical et aux moyennes de dialogue social, et définissent un cadre conventionnel de référence relatif à la représentation du

## Accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Composition de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018

La CPPNI de la branche « Prots et mtunotiaen » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux dynamiques d'activité, Prots et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

Article 2 - Missions de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

### a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail transmis par les entreprises membres de la CCNU.

personnel, les dispositions de la CNCU relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CSHCT étant caduques.

Ce faisant, les parties conviennent de poursuivre le maintien des avancées consacrées par la CNCU en matière de dialogue social, et à préserver les équilibres existants, notamment en matière de représentation du personnel, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

De la même façon, les parties conviennent que la renégociation des accords locaux relatifs à la représentation du personnel, rendue nécessaire par la caducité des dispositions des accords applicables aux entreprises titulaires de représentatives du personnel, n'aura pas vocation à remettre en cause les équilibres existants antérieurement à la mise en place du comité social et économique.

Les dispositions du présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, remplacent les dispositions de l'article 8 A, B, C, D point 21 et H de la CCNU.

Elles entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant. Elles pourront être révisées dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1er du titre IV du livre II du code du travail.

La CPPNI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

### b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de seconcrer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Prots et manutention.

Elle se fonde à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CNCU Prots et manutention.

Toutes les réclamations relatives à l'application ou à l'interprétation de la CNCU Prots et manutention, de ses annexes et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y obtenir une solution.

La CPPNI se réunit au moins une fois dans un délai qui ne peut excéder 30 jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des membres présents de la commission, plus par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié dans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit la commission se imposent en conséquence aux entreprises membres de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission plus par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

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

2. La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses annexes et annexes, dans les



ctdiinnos mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### c) Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. (1)

Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de temps épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des critères de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les discriminations sexistes.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)*

Article 3 - Secrétariat de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018

## Avenant du 14 janvier 2019 à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance

| Signataires           |       |
|-----------------------|-------|
| Patrons signataires   | UMOP, |
| Syndicats signataires | CGT,  |

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

L'annexe de l'accord du 27 octobre 2017 est modifiée. Les modifications sont annexées au présent avenant.

Les autres dispositions de l'accord du 27 octobre 2017 restent inchangées.

## Accord du 24 janvier 2019 relatif aux garanties de ressources des ouvriers dockers mensualisés

| Signataires           |       |
|-----------------------|-------|
| Patrons signataires   | UMOP, |
| Syndicats signataires | CGT,  |

Article 1.1 - Bénéficiaires  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les dispositions (applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire) sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CNCU dès lors qu'ils justifient 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers mensualisés pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords spécifiques dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour les bénéficiaires de ce présent s'apprécie en commençant à compter de la date de conclusion du contrat de travail (plus l'ancienneté reprise). Toutefois, pour les ouvriers dockers mensualisés titulaires de la carte G au 1er janvier

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail sont transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

Article 4 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2018

Le présent accord a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Il a pour conséquence l'article 11 de la CNCU « Prêts et mutuelles » relatif à la mise en œuvre de la commission de négociation et d'interprétation, à laquelle la CNPPI se substitue, ainsi que l'article 3 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la coopération des entreprises de la branche « Ports et manutention ».

Durée : ? Sans effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1er avril 2019.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cnotneovin collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/023/boc\\_20190023\\_0000\\_0031.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/023/boc_20190023_0000_0031.pdf)

1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 1.2 - Conditions de la garantie de ressources  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

### 1.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

? l'absence au travail doit être justifiée dans les 48 heures suivant son absence par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;  
? le versement du complément de salaire est conditionné par le versement par la sécurité sociale d'indemnités (IJSS).

### 1.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du 2e jour d'arrêt de travail. Un accord spécifique sur la durée de carence est annexé au présent accord. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation, ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation.

### 1.2.3. Durée de vensermet et motnnt

Voir en aennxe l'avenant à l'accord du 27 oortbce 2017 rleatif aux gtanreais miliemans de prévoyance.

Les mtnontas snot versés :

- ? déduction faite des indemnités journalières beruts de la sécurité salcoie ;
- ? après déduction de la prat siallaare des catitnsoios salcoies abeillpapcs et de tuot ature préalablement scoail à la cahрге du salarié (notamment CSG-CRDS) ;
- ? et snot plafonnés de sotre qu'un salarié bénéficiaire de la gtrnaaie de rercsesuos ne pusise proeicver une rémunération burte supérieure à cllee qu'il arauit perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pirs en compte dnas ctete comparaison) ;
- ? et snot calculés sur la bsae de la rémunération mseuelnle butre d'activité définie ci-après.

La rémunération mleeusnle btrue d'activité est établie à ptarir de la rémunération mennyoee des 12 drirnees mios précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des peirms ou tuot aurte élément de sraiale dnnot le pinaeemt est mnaeintu padennt la période d'absence ou dnnot le mnaotnt n'est pas affecté par l'arrêt de tavrial ou qui résultent de la snuacrvene d'un événement eienxectponl (monétisation de cotemps épargne-temps, médailles du taviarl ?).

Lorsque la période de référence est incomplète en roiasn d'un début d'activité, d'un ou pusueilrs arrêts de traival puor maladie, adccinet ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération meleunlse butre d'activité est reconstituée sur la bsae d'un mtnonat juelarinar calculé comme siut :

- ? le monntat des rémunérations brutes smiuoses à ciitnotoass de sécurité sacolie perçues au corus des 12 dierenrs mios précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des pmeirs ou tuot atrue élément de sialrae dnnot le penmeait est mtinnaeu pndet la période d'absence ou dnnot le mtaonnt n'est pas affecté par l'arrêt de tiaavr l ou qui résultent de la sncauvenre d'un événement epncoetiexl (monétisation de ctopmes épargne-temps, médailles du taiavr l ?).

Est divisée par :

- ? le nobrme de juros caidneleras pneadt lqueulss le salarié a aprtnpeau à l'entreprise sur ctete période, déduction faite des périodes d'absences (décomptées en juros canldreaies de la dtae de début à la dtae de fin de l'absence).

Le mantnot jinuloearr résultant de ce claucl est esnuite multiplié par 30 puor obitner le monntat de la rémunération bturre d'activité mulnelese reconstituée.

Les durées de vreemnsset ci-avant snot définies puor une année civile, que la ou les périodes d'arrêt sienot cituonne ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît pseurilus arrêts de tiaavr l dnannot leiu à minaeitn de sralaie au trtie du présent atlicre au cruos d'une année civile, la durée de vmserenet ne puet excéder au toatl clele des périodes fixées ci-dessus.

## Avenant du 1er février 2019 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif aux heures supplémentaires Montoir-Saint-Nazaire

| Signataires           |       |
|-----------------------|-------|
| Patrons signataires   | UMOP, |
| Syndicats signataires | CGT,  |

Article 1er - Heures supplémentaires

*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Constituent des heures supplémentaires :

- ? les hereus effectuées au-delà de 1?607 heeurs anuelnels ou d'un panlfod inférieur « praotstraion des 1 607 heeurs sur une bsae de 365 jours cairanleeds » en cas d'année incomplète (accident du tiavr l ou arrêt maladie, arevirr ou siotre de l'entreprise, congés snas solde?) Ce pflonad srea déterminé par le

Pour les arrêts de trvaail en corus et se pvsunaouirt au-delà du 31 décembre, la durée tllaee de vmreenest s'entendra du sodle de drotis retasnt à croiur à la dtae de snecunvare du sinistre, dnas les litmeis des périodes ci-dessus fixées, et snas préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouravnt des dortis supplémentaires.

Ex : iedm CNCU

Les ctndoniois ancienneté prévues ci-avant snot appréciées en tennat cpmtoe de l'ancienneté aciique pneadt l'arrêt de travail. Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté puor bénéficier de la gnariate de resoerscus aeiqurct cette ancienneté pndet son abncsee puor maaldie ou accident, et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une iisodmneatn au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la gnaratie de rseueorcscs puor la période d'indemnisation rseatnt à courir.

Ex : CNCU

De même, si un salarié de puls de 1 an d'ancienneté, aeruqiqt padennt qu'il est asbnet puor maaldie ou accident, une ancienneté lui pmeanettt de bénéficier de dotirs supplémentaires, il lui srea fiat ailapcptoin des durées et mnanotts de getnaaris de rrcseeosus afférents à l'ancienneté numvenoellt aisquce puor la période de grantaie de rucseorss rseatnt à courir.

Ex : CNCU

Date de vnseeremt : le sliraae meanitnu au titre de la ganratie de rucseoers est versé aux daets hluiatlebs de la paye.

Article 1.3 - Durée. – Prise d'effet. – Extension  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Le présent aocrcd est clncou puor une durée indéterminée. Il srea déposé et frea l'objet d'une dedanme d'extension par la patrie la puls dlignteie dnas les ctoniondis fixées par le cdoe du travail.

Les gtnaraies du présent aocrcd ponnedrt efeit au 1er février 2019.

Article 1.4 - Dénonciation. – Révision  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Le présent aocrcd pruroa être dénoncé ou révisé dnas les cnditioos prévues par l'accord de place.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Le présent accord a été négocié en vue d'améliorer et ciierfalr l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 de la CNCU poantrt sur les gtniaeras de rsuosreces dnnot bénéficient les salariés en cas de siuospsnen du cntaort de taviarl au ttire de la mladaie ou d'un acncdeit de travail.

cmpeotur paoflnd miumxam ;

- ? les heuers effectuées au-delà du cmuopter mliduoaoon alenlue ;

? les heuers effectuées au-delà de la durée mmalaixe hberamaidode fixée par l'accord. « 48 hruees ».

Le seuil de déclenchement des hueres supplémentaires ne puet être supérieur au pfanlod de 1607 heures de tivaarl par an qunad bein même le salarié n'aurait pas aiucqs ou pas pirs l'intégralité de ses driots à congés au ttire de la période de référence prévu par l'accord.

Article 2 - Suivi des compteurs  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

### 2.1 Ctpmueor polanf maximum

Le pflond de 1 607 hueres srea dnoc réduit en prrtpooin de la durée d'absence dnas l'entreprise. L'employeur uiisetlra la méthode « la règle de toirs » puor ceclluar la quatrième ponprtrnoileole CPM sur la bsae de 365 juros calendaires.

Ex : si un salarié a été 183 jours en arrêt maladie

|       |     |
|-------|-----|
| 1 607 | CPM |
| 365   | 182 |

$$\text{CPM} = 1\,607 \times 182 / 365$$
$$\text{CPM} = 801 \text{ H}$$

2.2. Cmotuper mldauootin annuelle  
Exemple pour 1 année avec 9 jours fériés (hors dimanches)

| Jours d'année |   | 365      |
|---------------|---|----------|
| ?             | Jours de repos hebdomadaire                                     | 52       |
| ?             | Jours de congés payés (du 1er janvier au 31 décembre)           | 30       |
| ?             | Jours fériés  | 9        |
| ?             | Absences non assimilées travail effectif (AT/AM/CP sans solde?) | 0        |
| =             | Nombre de jours travaillables                                   | 274      |
| /             | Jours ouvrables/semaines  | 6        |
| =             | Nombre de semaines travaillables                                | 45,67    |
| ×             | « Mynneoe hddmariebae 35 heures »                               | 1 598,33 |
| +             | « Journée solidarité »  | 7        |
| Total         | Compteur mutoloadin annuelle                                    | 1 605,33 |

Article 3 - Rémunération des heures supplémentaires  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire effectif majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration.

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet de peulsrus taux de majoration.

Les taux sont fixés à :  
? 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure) ;  
? 50 % pour les heures suivantes.

On appréciera le nombre de semaines taaiareblllvs avec le compteur muoaditlon annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année, considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

$$\text{Alors } 8 \times 45,67 = 365,36 \text{ heures.}$$

Donc ce salarié percevra 365,36 heures majorés à 25 % et 34,64 heures majorées à 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30).

Article 4 - Repos compensateurs  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Ils bénéficieront également des repos compensateurs pour heures supplémentaires lorsqu'ils auront dépassé au sien de la même semaine les heures définies ci-dessous (les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %).

On appréciera le nombre de semaines travaillables avec le compteur mutoloadin annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. Considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

$$\text{Alors } 400/45,67 = 8,76 \text{ heures.}$$

Donc ce salarié a réalisé une moyenne de 43,76 heures par semaine.

$$\text{Donc } 43,76 \times 42 = 1,76.$$

$$\text{Donc } (1,76/2) \times 45,67 = 40,19 \text{ heures de repos compensateurs.}$$

Soit 40,19/6 heures = 6,70 repos compensateurs.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune interruption de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 5 - Contrepartie obligatoire à repos  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Les heures supplémentaires acceptées ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration sarillaie des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire acquise au-delà du contingent (160 heures dans notre CCNU)

La contrepartie est fixée à :  
? 100 % des heures supplémentaires acceptées au-delà du contingent.

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune interruption de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 6 - Durée. – Prise d'effet. – Extension  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 7 - Dénonciation. – Révision  
*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 22 mars 2019*

Le présent accord a été négocié en vue de définir et compléter l'accord de place du 30 octobre 2006 afin de mettre un terme à de nombreux différends sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires du fait de notre organisation du temps de travail « aisaoulintnan et mutoloidan ».

**Accord du 21 mai 2019 relatif au**

**relevé de conclusions de la**

# commission paritaire retraite

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ptros et docks, |

En vigueur non étendu en date du 19 juil. 2019

Considérant l'accord du 15 jviaenr 2009, colcnu en atpiialpcon de la coointnven cvtecloile des peonrenlss des prots auoenmots miaeitms et des CCI cerncsnnooeiias dnas les prtos mematriis de commree et de pêche, itnuastint un régime de rteirate supplémentaire à ctonsiaaots définies parnent effet au 1er jevniar 2009, qui désigne AAIRL Ausrscnae comme onsimrgae arsseur et prévoit l'adhésion obrltaioge des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci ;

Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du coihx de l'organisme arususr par les peaitrs snaigeratis dnas un délai n'excédant pas 5 ans à cpteomr de l'entrée en vieuugr de cet accord, 6 mois avant son échéance ;

Considérant le croantt de rirerate ceolclvtie à ciatntsoos définies, cnolcu le 31 août 2009 en appliicotpan de l'accord ctelilcof du 15 jaenivr 2009 précité, prnaet effet au 1er jinaevr 2009 ;

Considérant l'accord du 15 jnaiver 2009 ratilef au régime de rteiriare à ptiaosrents définies, clncou en aioatplpcin de la coietnnovn ctllilcovee des pesrnoens des potrs aenoutoms miaritmtes et des CCI cseiecrnnoais dnas les prtos mertaimis de cecormme et de pêche, penant effet au 1er juellit 2009 ;

Considérant les disotisonis de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 rietalf au régime de rrietae à potaitnerss définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Aacrsunse comme oriangmse aususrer et l'obligation de réexaminer le cohix de cet onsamirge sleon les mêmes modalités que ceells prévues par l'accord relatif au régime de riteiare à ctitnooais définies ;

## Protocole d'accord du 21 mai 2019 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ptros et docks, |

En vigueur non étendu en date du 19 juil. 2019

Sur aivs de la cmoiomssin coatsnvtvlie de sivui rrietae et en tnenat ctpmoe des éléments tinmarss par l'assureur, établis à ptirar des hypothèses d'âges meonys de départ à la rirraete des paiactpnris au régime, non éligibles au ditsopsiif de ctsaoesin

## Accord du 16 octobre 2019 relatif à la composition et au fonctionnement du comité des activités sociales et culturelles interentreprises pour les personnels dockers et assimilés du port de Saint-Nazaire

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFTD, |

Article 1er - Objet du CASCI

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019

Considérant le ctonart de rrtiaree à psotterains définies cconlu le 9 jliuelt 2009 en atcilpiopan de cet accord, prennaet effet au 1er juellit 2009 ;

Considérant l'entrée en vuieugr le 3 mai 2011 de la coonenvitn clleioctve nntaaolie unifiée « Prots et mnnoeuittan » (CCNU) et son prommagne de taivral fnirauugt en son axnnee IV, qui prévoit la négociation d'un régime de rteiraie supplémentaire de bnhrace ;

Considérant l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui siut :

Lors de la réunion de la cmsosmioin prrtiaae retrriae de l'UPF du 14 mai 2014, placée suos la présidence de M. Jean-Pierre Chalus, les pteneiraars soaciux ont décidé de ne pas rettmere en csuae le ciohx d'ARIAL Acnrseuse comme osgnmaie assureur des régimes de rrtiaie supplémentaire à peatrtsions définies et à ciotoansits définies susvisés, menutiens dnas l'attente de la négociation d'un régime de rrtiaie supplémentaire aibpcllape aux salariés de la brnhace « Prots et muaoettnnin ».

Les pernreitaas scouaix s'étaient aolrs engagés à réexaminer le ciohx de l'organisme aeususr lros de la réunion de la cmsosmision prairatie rtiarte de l'UPF de mai 2015.

La cmioimisson patairire rrtiaie de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, le 10 mai 2017, et le 24 mai 2018, s'est de nuavoou prononcée en fueavr de la rcicnutoeodn d'ARIAL Aunarcsse en tnat qu'organisme arueussr des régimes susvisés pour 1 année supplémentaire, les négociations d'un nuaveou régime de rrtreiaie supplémentaire abalclipe à la bacrnhe « Ptros et muntaointen » (CCNU) n'ayant pas été engagées.

En l'absence d'un nuaveou régime de rrtiare supplémentaire de barnhce négocié à ce jour, la csioimomsn patairrie de l'UPF, réunie le 21 mai 2019, décide de la roucedtconin d'ARIAL en tnat qu'organisme aususrer des régimes susvisés pour une nvulolee période d'une année.

Le cohix de l'organisme arusseur srea réexaminé en 2020 par la cossmioimn prrtiaiae reittare de l'UPF.

anticipée d'activité des tvralaeluris de l'amiante, les pnieratares sacouix ont renteu l'hypothèse d'un âge meyon de départ à la reaittre porté à 61 ans et 7 mois pour déterminer le pontieetl de rvsoeiiilaartn des rnetes dnas le crade du crnatot de rrtiaae à ptserantios définies.

Les retens de rteirate supplémentaire snot revalorisées cmome siut :

Contrat de rattiere à prnattieoss définies :  
? rnetes viagères différées : 0,79 % à ctpoemr du 1er jeillut 2019 ;  
? rnetes viagères immédiates : 0,79 % à cepotmr du 1er jielult 2019.

Contrat de rrtetaie à coostaitnis définies (taux de rsavierltaoion meoyrn pour un tuax tihquence meoyrn de 1,15 %) :  
? rntees viagères différées : 1,46 % à cmopetr du 1er jviaenr 2019 ;  
? rntees viagères immédiates : 1,46 % à cpometr du 1er jeavindr 2019.

Le CSACI a puor ojebt d'organiser et de gérer tutoes les activités sloicaes et cuultrelles des eritneresps cspiromes dnas la pacle ptoriarue définies à l'annexe I.

Il est cnnovue que les CSE des enirsterpes de la plcae portuaire, ont pirs la décision de déléguer, par le biais de cneonnoivts formalisées ernte les CSE et le CASCI, la gotsein de l'intégralité de luer bdguet raelitf aux activités saiocels et culturelles.

Par ailleurs, s'agissant des eirtneepsrs de la palce piurtraoe dnou les CSE ne siraeent pas dotés d'un budget rlitaeaf aux activités scloieas et cltereoulls ou des eentprirses non dotées de représentants du personnel, il est connevu que les euepomryls vensert deeenrctmit le mnanott de la sbointuevn due au CASCI dnas les mêmes ciidotnins que définies au présent accord.

Article 2 - Périmètre de l'accord

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019

Le périmètre du présent accord comprendra tous les établissements et entités listées en annexe I.

En cas de nouvelle épuration ou entité intégrant la place portuaire, l'annexe I sera modifiée.

### Article 3 - Composition du CASCI *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

#### Article 3.1 - Composition *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le CASCI est composé comme suit :

- ? un président représentant les représentants de la communauté ;
- ? un représentant par entreprise/entité de moins de 25 salariés ;
- ? de deux représentants pour les entreprises/entités de 25 à 50 salariés ;
- ? de trois représentants pour les entreprises/entités de plus de 50 salariés.

Le président peut être assisté d'un ou deux personnalités qualifiées.

Le CASCI comprend les membres représentants des entreprises/entités ayant une voix délibérative et le président, représentant des entreprises/entités, ayant une voix délibérative.

Participe également aux réunions du CASCI, avec voix consultative, un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la place portuaire.

#### Article 3.2 - Présidence *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le président du CASCI est désigné par les représentants des employeurs de la place portuaire.

Son mandat est d'une durée de 1 an, renouvelable à échéance.

#### Article 3.3 - Désignation des membres *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Les membres du CASCI sont désignés par les CSE des entreprises/entités listées en annexe I parmi les membres des CSE de chaque entreprise/entité.

La répartition des membres entre les organisations syndicales se fera sur la base des résultats des dernières élections professionnelles dans les conditions de l'article L. 2333-4 du code du travail.

#### Article 3.4 - Durée des mandats *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Les membres sont désignés pour une durée de 4 ans. Les mandats pourront être renouvelés à l'issue des 4 ans.

Si pendant cette période, un membre du CASCI cesse d'être membre d'un comité d'entreprise, il est remplacé par un nouveau membre désigné dans les conditions de l'article 3.3 du présent accord.

#### Article 3.5 - Représentants syndicaux *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Un représentant syndical est désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau local. Il peut le cas échéant, se faire remplacer, pour l'exercice de ses attributions, par un représentant syndical suppléant, désigné de la même manière.

#### Article 3.6 - Composition du bureau *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le bureau du CASCI, désigné en séance plénière, est composé de la manière suivante :

- ? un secrétaire ;
- ? un trésorier ;

? deux membres du CASCI.

### Article 3.7 - Crédits d'heures *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Les heures passées en réunions préparatoires et de bureau, perçues sur l'horaire nominal de travail, sont imputées sur le crédit d'heures de délégation des comités sociaux et économiques de chaque entreprise/entité.

Ces heures sont considérées comme des heures de travail et rémunérées comme tel.

### Article 4 - Fonctionnement du CASCI *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

#### Article 4.1 - Réunions plénières *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le CASCI tient 4 réunions plénières par an. Ces heures sont facturées au GUMO.

Au cours de la réunion qui a lieu au mois de juin, le CASCI approuve les comptes de l'exercice précédent.

Au cours de la réunion qui a lieu au mois de décembre, il propose, pour validation, le budget élaboré de l'exercice à venir, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 5 du présent accord.

Pour les réunions plénières, l'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire. Les réunions plénières sont précédées d'une réunion préparatoire.

L'ordre du jour, élaboré en réunion préparatoire, est soumis par le secrétaire au président, et communiqué aux membres du CASCI 5 jours au moins avant la réunion. Le président peut se faire assister par toute personne qualifiée pour le traitement d'une question à l'ordre du jour dans la limite fixée à l'article 3.1.

#### Article 4.2 - Réunions plénières extraordinaires *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

À la demande du président ou de la majorité des membres, le CASCI peut se réunir en réunion plénière extraordinaire.

L'ordre du jour est communiqué par le président aux membres du CASCI, 5 jours au moins avant la réunion. Le président peut se faire assister par toute personne qualifiée pour le traitement d'une question à l'ordre du jour.

#### Article 4.3 - Décisions *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le CASCI prend ses décisions à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

L'exécution de ces décisions est assurée par la personne mise à disposition. Celle-ci est nommée en séance plénière du CASCI sur proposition du bureau. Ces fonctions sont définies par le règlement intérieur. Elles prennent fin, soit sur décision de l'assemblée plénière du CASCI, soit par démission.

Cette mise à disposition sera formalisée par un avenant entre l'employeur et le CASCI, son secrétaire et son trésorier.

#### Article 4.4 - Rôle du bureau *En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le bureau assure la gestion du budget et des affaires sous le contrôle des membres du CASCI.

Ses attributions spécifiques sont déterminées par délibération du CASCI. Il constitue le relais privilégié avec la personne mise à disposition.

Il se réunit six fois par an, sur convocation du secrétaire. Le secrétaire informe le président des dates des réunions. À l'issue de chacune, il établit un compte rendu, qui après approbation du

bureau, est communiqué au président et aux membres du CASCI.

#### Article 5 - Budgets du CASCI

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Il conviendra de desntuigr les firas de fieeconntomt du CASCI, et le bdeugt des activités seioicals et cleulurlets organisées et gérées par le CASCI.

##### Article 5.1 - Budget des œuvres sociales

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le bgedut des ?uvres sceiaols du CACSI est calculé, par epertrisne ou entité de la pclae portuaire, sur la bsae de 1,30 % de luer mssae salariale.

Chaque année, au mois de décembre, le bureau, en arccod avec le président, psrpoee lros d'une réunion plénière du CASCI, le vtoe du bdguet de l'année N + 1 qui srrevia de bsae de clcaul pour les aples de l'année N + 1.

Le bguedt srea versé au CSCAI soeln la périodicité stvnuai e :

? 40 % en jeianvr ;

? 60 % en mai.

Il srea procédé, le cas échéant, à une régularisation au début de l'année lrosque la msase salrlaiae de l'année N ? 1 srea définitivement arrêtée comptablement.

##### Article 5.2 - Budget de fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le bdgeut de foenoecnntmnt du CSACI est calculé, par eiernrtspe ou entité de la palce portuaire, sur la bsae de 0,15 % de luer mssae salariale.

Le budegt srea versé au CACSI solen la périodicité sauvntie :

? 40 % en jvaneir ;

? 60 % en mai.

Il srea procédé, le cas échéant, à une régularisation au début de l'année lsqrue la masse saarlaiie de l'année N ? 1 srea définitivement arrêtée comptablement.

Les fiars de fnntenocenimot du CACSI snot constitués par les dépenses nécessaires au feonenitmnct de l'activité, à l'exclusion de toets les dépenses afférentes aux activités scoleais et culturelles.

Sont considérés cmme firas de fneomionnetct :

? la loatich des loucax aistfdmitrnais du CSCAI ;

? l'entretien de ces louacx ;

? la liooctan de matériel nécessaire au fmeonocnetnint ;

? les fnrueoiutrs du berauu ;

? les dtunoiatocmnes et atnnenmeobs ;

? les fairs de déplacement des mmebres désignés du CASCI ;

? les fairs de téléphone, irenentt ;

? l'assurance des lcuoax ;

? les frais de publicité/catalogue ;

? les frais de prseeonnl mis à diitososipn du CASCI tles que définis par la convention.

## Accord du 16 octobre 2019 relatif aux moyens des organisations syndicales Montoir - Saint-Nazaire

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFTD, |

Le beudgt de fmctnoeninnet non utilisé en fin d'année N porura être transféré vres le begudt ASC de l'année N + 1 dnas les lmiets de la loi.

#### Article 6 - Mise en œuvre et portée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le présent aocrcd est conclu, dnas le cdrae des dsoitpoinsis du cdoe du taiarvl raevetils aux acorcds cofrtielcs et de la CCNU, etre l'UMOP et les osgoaiinrants sicaylends représentatives au nvaieu local.

#### Article 7 - Révision et dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le présent accord, cncolu pour une durée indéterminée. Il prruoa fiare l'objet d'une dénonciation ou d'une révision par l'une ou l'autre des pirteas signataires.

Cette dénonciation ou ctete révision ineinvrterda en aolptpicin des dntsoisipios légales applicables, suos réserve du rpsceet d'un délai de 3 mois. Le CCSAI purreedra jusqu'à la fin de l'exercice comptable.

#### Article 8 - Formalités de dépôt

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Le ttexe du présent aocrcd et ses anvtnaes snreot tarinmss à l'inspection du tiaravl et à la droetiich départementale du travail et de l'emploi.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Les activités du CCSAI bénéficient aux slues salariés (ouvriers doekcrs et assimilés) des eeriertspons liées à la mtaeuntnoin portuaire, teels que spécifiées à l'annexe I, asini qu'aux oirrvues doerkcs occeoloaisnns et retraités aynat droit, ainsi qu'au poserennl du gpomuenret des urlaeusttiis de main-d'uvre.

Les négociations ont aobuti à la ccinusooln du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2019*

Annexe n° 1

Annexe non reproduite, calutolbnse en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), ruiqrube BO Cviotnonen collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc\\_20190052\\_0000\\_0012.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0012.pdf)

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

Les oaignisrtoas scydnielas et lures représentants sont, ctmoenvlilet et individuellement, des ilteoruuncrtes eesilents des eyrmpoeuls en raiels de la vie prnlofsoielesne qneuinidote des salariés.

Le présent arccod (ci-après l'accord myones syndicaux) a pour ojbet de préciser l'ensemble des meonys accordés aux représentants de pclae anisi que les ciinntoods d'utilisation de ces moyens.

Cet aroccd n'est pas élaboré dnas le but de firae un CSE

interentreprises, il résulte d'une pratique, sur la palce piratruoe de Mnitoo ? Saint-Nazaire, de bénéficier de représentants de pcale affiliés aux oninagitsraos syailcneds représentatives. Ce chiox a été pirs dnas le but de flitiecar les dsosciinsus loruqse les seujts négociés snot cmunmos à l'ensemble des sociétés adhérentes de l'UMOP.

Ils ne raelcmenpt pas les délégués sinacydux ou représentants du proneesnl élus dnas cqauche entreprise.

Ces représentants seonrt désignés par les ognarnatiisoss sienlcadys représentatives iusses des différentes élections dnas cauhqe société adhérente de l'UMOP.

## Article - 1. Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

L'accord meonys siudcnayx s'applique à ttueos les sociétés adhérentes à l'UMOP, en activité sur la pclae ptruiraoe de Mnitoo ? Saint-Nazaire au juor de sa signature, et à ses fertuus adhérentes.

## Article - 2. Les représentants désignés par les organisations syndicales

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

### 2.1. Nombre

Les pterias cneoevniinnt que cuhgae ontiorgaiasn sinylcade représentative puet procéder à la désignation d'un délégué de pclae et d'un suppléant. Ces représentants drnvoet être élus dnas l'une des sociétés adhérentes à l'UMOP.

Les peiatrs cnennnoviet de roeivr cttee répartition après chuaqe élection professionnelle, dnas le cas où un nvueouau scaidynt saiert représentatif dnas l'une des sociétés adhérentes.

De plus, un délégué pemnrenat srea désigné dnas les coiinnodts de l'article 2.3 de l'avenant n° 10 du 17 orctboe 2018 révisant la CNCU en matière de doirt sidcynal et représentation du personnel.

### 2.2. Crédit d'heures. ? Rémunération

Il est accordé un voumle goball de 1?607 hueers par an à se paegetrar entre ttueos les oiatsgnroians slciydaens représentatives, puor l'exercice de tuos les maantds de place. À ce jour, il en résulte 800 herues puor le siacndyt CGT Dorckes Mtorinos ? Saint-Nazaire et 800 heuers puor la CFDT.

Les représentants de pcale dnpssoiet d'un crédit d'heures annuel, à se répartir en fnctioon du crédit d'heures octroyé, puor eerecr lrues mandats. Les représentants de plcae affiliés aux onasitgaoirns sliynecads représentatives ponorurt répartir les heuers de pcale aevc leurs élus respectifs.

De plus, un délégué pmnenerat srea désigné dnas les cnotiodnis de l'article 2.3 de l'avenant n° 10 du 17 orobcte 2018 révisant la CNCU en matière de dorit siyndcal et représentation du personnel.

Le délégué pnraeemnt de pacle bénéficiera d'un foafrit de 1 607 hreeus puor execrer sa fonction. Ce délégué paneenrmt de palce srea élu ttiriaule et désigné délégué sayincdl d'une des sociétés adhérentes. Les hruees de délégation attribuées dnas l'entreprise de référence du délégué pemerannt de pcale snreot cemirospss dnas ces 1?607 heures.

Aucune heure supplémentaire ne purora être réclamée. Le délégué pmnneear s'interdit ttuae afcttfaioen opérationnelle pnaendt la durée de son mandat.

Le délégué pnrmeanet se vrera atubtrier une rémunération ftaiafrorie répartie ptingenmlreoenolot entre les esrpinreets

adhérentes. À ctomepr de la désignation du délégué permanent, un aeannvt au croantt de tiavral dreva être signé entre le délégué et son employeur. Il dsioesrpa d'un accès peanmrent à l'ensemble des sites de la place. La rémunération diot tenir cmopte de l'entreprise d'origine, de la footcnn et la csftsilioacan occupées, sur la mynenoe des 3 dernières années.

## Article - 3. Moyens alloués aux représentants des organisations syndicales

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

Les oinitograasns slnayidecs snot des acuerts rnenocus et eteiselns au développement du doiaagle socail de la pcale portuaire.

Dans cet esirpt et aifn de farvseoir luer fonctionnement, elles bénéficient d'un doirt syicnadl supplémentaire par rpopart à ce qui est prévu dnas cauhqe société, il srea composé d'une citniubootrn anleunle de fonctionnement.

### 3.1. Vaeulr des contributions

La ciobtrintoun anuellne de fnononecietnmt est de 9 000 ?. Cette ctobtoiunrin ctrmpoe tuos les défraiements de déplacement.

### 3.2. Modalités de répartition et de versement

La coitriontbun est répartie équitablement entre les ongaiosnitars sincdelyas signataires, snot 4 500 ? puor la CGT et 4 500 ? puor la CFDT.

## Article - 4. Organisation des réunions

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

Les ogiatannosirs sciedlayns pvenuet tnier des réunions, satitaeurts ou d'information du personnel.

Les réunions sttaetarius cnerannoect uememeninqt les élus et dvoient se dérouler snot hros du temps de travail, snot en hueers de délégation.

Les réunions d'information du ponsreenl dinoevt se farie en dreohs des heures d'affectation des personnels.

## Article - 5. Durée de l'accord, révision et dénonciation, formalités de dépôt

*En vigueur non étendu en date du 16 oct. 2019*

L'accord est clocnu puor une durée indéterminée.

Il se subusitte à l'ensemble des accords, uegsas et dispistnioos riatlfs aux mnoeys syndicaux, cuoclns antérieurement et en vieguur à la dtae de sa signature.

Il puora être révisé en tuot ou partie et fiare l'objet d'un avenant dnas les cidioontns fixées aux arielcts L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Toute denmade de révision dreva être formulée par écrit et être accompagné d'un pojret sur le ou les article(s) concerné(s).

Il purroa faire l'objet d'une dénonciation dnas les ctdoiinns prévues aux airclets L. 2222-6 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

Il srea déposé au gfefre du coisnel des prud'hommes et à la DCICRTEE des Pyas de la Loire.

# Protocole d'accord du 19 juin 2020 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ptros et docks, |

*En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2020*

Après caintuslootn de la cioimsmson cnustlavtioe de siuvi riattere et en teannt ctpmoe des éléments trnisams par l'assureur, établis à paritr des hypothèses d'âges mnyoes de départ à la rtatreie des patrntapciis au régime, non éligibles au diipitsssof de csaitseon

## Accord du 30 juin 2020 relatif à la désignation de l'union des caisses de congés payés UCCP en qualité d'organisme national gestionnaire du registre et du recensement des ouvriers dockers

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT prtos et dock, |

Article 1er - Désignation

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2020*

Considérant le 5e alinéa de l'article L. 5343-2 du cdoo des transports, l'union des cseais de congés payés des ports est désignée ornagimse natianol gasitreonine du rgeisrte et du rcenesmeent des oiruervs dockers.

Article 2 - Application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2020*

Le présent accord, cconlu puor une durée indéterminée, ernte en veuguir à la dtae de sa signature.

Il srea déposé et prruoa être révisé dnas les cnoiotidns prévues par le cdoo du travail.

## Article - Préambule

### Avenant du 26 novembre 2019 à l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ports et dock, |

Article 1er - Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2019*

anticipée d'activité des taiuvelrarls de l'amiane, les parinerats siocaux ont renteu l'hypothèse d'un âge moeyn de départ à la reairtte porté à 61 ans et 9 mios puor déterminer le ptenetiol de riveiaistrtoaon des rentes, dnas le cadre du conartt de rrttieae à pentiroasts définies.

Les renets de ratitere supplémentaire snot en conséquence revalorisées cmme siut :

Contrat de rerttaie à pniosatrets définies :

? renets viagères différées : 0,30 % à copetmr du 1er julelit 2020 ;  
? rteens viagères immédiates : 0,30 % à cetmpor du 1er jelilut 2020.

Contrat de rartetie à csotaniitots définies (taux de rsveiaaotoirln myeon puor un tuax tqeiunche moyen de 1,06 %) :

? retens viagères différées : 1,20 % à ctopemr du 1er jevianr 2020 ;  
? Rntees viagères immédiates : 1,20 % à cpoemtr du 1er jvenair 2020.

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2020*

La réforme engagée diueps la loi n° 92-496 du 9 jiuin 1992 miaoifndt le régime du tavairl dnas les ptros maritimes, aifn de freioasvr le rtmnecueret des ourrveis dekcros peerlooinfssns « mensualisés », a mis fin au nrurteeemct d'ouvriers dekcros pfnioeelosnrs « inmttentrtes ».

L'effectif de ces drieerns n'a cessé de duiimner et ils ne snot puls désormais qu'une vainginte à eecxrer suos ce régime d'emploi. En conséquence de cttee évolution, il a été envisagé, de sermpiupr les « braeux crntaeux de la main-d'?uvre (BCMO) », créés en 1941, et la « Csisae ntilnoaae de gtnaaire des oruervis dkroces (CAINAGOD) », instituée par la loi n° 47-1746 du 6 smetebpre 1947 sur l'organisation du tiraval de maeuntotnin dnas les ports.

Ainsi, en aalipcpoitr de l'article 165 de la loi n° 2019 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le décret n° 2020-788 du 26 jiuin 2020 mfoidie le cdoo des ttpsnnrars puor abgreor les dostoinipiss réglementaires rliateevs à la csaie nntaioile de gnartae des oierurvs dceokrs et aux beuruax cnateux de la main-d'?uvre ouvrière. Il précise les coonditnis dnas luqeelless les compétences de ces oasmginers snot désormais assurées par l'union des ciaess de congés payés des pots et par les csiasas de ceomiotnspan des congés payés des ports.

Le présent aroccd s'inscrit dnas le crdae des meuers periss puor treir les conséquences de la ditusoiosln de la csisae nltaanioie de gnritaae des orierurvs dkceros et la dévolution de cetinares de ses mnsioiss antérieures à l'union des csiaess de congés payés des ports.

Il vsie précisément à définir par vioe conventionnelle, l'organisme naatniol qui srea chargé de la tenue du rgerstie des oeuvrirs dreckos poeirssflonnes et ouviers dorceks olaincoecns recensés par port, leuquel raeilevt antérieurement de la CAINAGOD.

Après l'article 5 de l'accord du 14 mai 2014 raetilf à la citmoioopsn des istanencs paritaires, est inséré un atlcree 5 bis rtelai à la cioimisomsn pirtraaie de siuvi du régime de prévoyance de branche, libellé cmome siut :

« La coimssmoin paairirte de siuvi du régime de prévoyance de branche, prévue par l'article 13 de l'accord du 17 décembre 2015 raetilf au régime de prévoyance de branche, est composée de la manière sutnvaie :  
? un collège salariés, cnrmneapot dix représentants répartis etrne les otanigoasrins sneiydlcas en fntoioen de luer représentativité. En tuot état de cause, chuqae osgoatrainn sadinycle représentative dpossie d'au minos un siège au sien de ce collège ;  
? un collège employeurs, cnrmpeant un norme équivalent de représentants paatnorux répartis équitablement ertne les 2 deanimos d'activité, prtos et manutention.

Un règlement intérieur proura préciser les modalités de fotonemmcenint de cette commission. »



Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2019

# Avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                       |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFP ;<br>FNP CGT, |

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Le présent accord révisé l'article 10 de la convention collective unifiée (CCNU) « Ports et mutuelles » relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, qu'il développe et actualise, et auquel il se substitue. Il vaut avenant n° 14 à la CCNU.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique de lutter contre les écarts de traitement de discrimination et contre les atteintes à la dignité, en vue de l'égalité des conditions et de traitement.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires conviennent de prendre appui sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ports et manutention, qu'elles ont créé de la collecte et du traitement des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes au sein de la branche, en vue d'établir un rapport annuel.

Dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, un premier bilan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont le calendrier des travaux sera arrêté en CPNE, sera établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de compléter les données de la branche.

À l'issue de cette étude, les dispositions du présent accord seront réajustées si nécessaire, étant précisé que les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que depuis le 1er janvier 2020, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une obligation de : suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et résorption des atouts inégalités professionnelles.

## Article 1er - Chapitre 1er Conditions d'accès à l'emploi

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Les parties signataires conviennent de s'opposer à toute discrimination et à toute atteinte à la dignité, ni un fait de discrimination, ni un fait au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance de la branche prévoit en son article 13 la création d'une commission paritaire de suivi de ce régime, « pour assurer la mixité du régime couvert par l'assureur recommandé et assurer le suivi et l'ajustement éventuel des modalités définies au titre du haut degré de solidarité ».

Le présent avenant a pour objet de définir la composition de cette commission.

Il complète en conséquence l'accord de branche du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires.

Les parties signataires conviennent par ailleurs les entreprises et établissements professionnels à favoriser une plus grande mixité des emplois en tenant en compte les spécificités des métiers portuaires.

## Chapitre 2 Conditions de travail et d'emploi et d'accès à la formation et à la promotion professionnelle

Article 2 - Équilibre vie professionnelle / vie personnelle  
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Les parties signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié(e)s, hommes et femmes, et incombent les entreprises et établissements professionnels à prendre en compte les obligations liées à la vie professionnelle et familiale de leurs salarié(e)s dans l'organisation du temps de travail, de manière à éviter toute discrimination.

### Recommandations

Les entreprises et établissements professionnels conviennent à ce que chaque membre de la chaîne hiérarchique favorise l'organisation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- ? en étudiant la mise en place d'horaires adaptés pour les salarié(e)s connaissant des situations particulières lorsque c'est possible ;
- ? en facilitant le passage temps partiel/temps complet et inversement, notamment pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants en bas-âge ;
- ? en limitant les temps et occurrences des déplacements professionnels, qui doivent être planifiés conformément à l'avance ;
- ? en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie et le travail à temps partiel ;
- ? en tenant compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés ;
- ? en encourageant la possibilité d'aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire ;
- ? en mettant en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental, afin de favoriser l'accès à la formation.

Article 3 - Parentalité, maternité et paternité et évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Au-delà des obligations légales en matière de rémunération et d'entretiens, les entreprises signataires invitent les entreprises et établissements professionnels de la branche à proposer des dispositifs pour accompagner et soutenir dans leur parcours professionnel les salarié(e)s de retour de congé de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux (formation, équilibres de vie et temps de travail, évolution salariale?).

Les parties signataires conviennent également l'adoption de mesures locales visant à faciliter la prise du congé de paternité.

L'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne doivent en aucun cas constituer ni un motif de discrimination, ni un fait au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Au-delà des dispositions scolaires proposées par l'employeur, les

pterais siitarganes rllpaeenpt par alerluis qu'en atiiplapcon du cdoe du travail, un salarié puet fraie don d'une pirtae de ses jorus de repos à un collègue dnot l'enfant âgé de mnios de 20 ans est geevrnmat madlae (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du cdoe du travail). Ces dssipiionots pvneuet être aménagées localement.

#### Article 4 - Égalité de rémunération et évolution de carrière En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Les pairets sanairtiges rpleelapnt aux etperreins et établissements piaterours l'obligation de prdrnee les mseures cceorerritcs qui s'imposent en cas d'inégalités de rémunération ertne les fmees et les hommes, à taraivl égal ou de vualer égale, d'écarts d'augmentations iildeelviudns ou de promotion, conformément aux dotiisposnis des aeilcrts L. 1142-7 et snauvtis du cdoe du travail.

À *sotiatiuin crolabmape en treems de responsabilités, de compétences et de performance, les écarts de sielraas dvoinet fraie l'objet de sirspseounp par les erpietsens et établissements portuaires.*(1)

La rémunération à perrnde en cotpme inclut, outre le sarlaie de base, tuos les aertus aanvtages et acesreioocss payés, dceerentimt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rsaion de l'emploi qu'il occupe, conformément aux dipiostsoins des aietlracs L. 1142-7 et snivtaus du cdoe du travail.

Les pertias sgniairtaes renlelappt que la définition des différents niveux de caiasociltifsn et des SMBH correspondants, fuaringt à l'article 3 de la CCNU, piricptae du ppcnirie d'égalité de rémunération ertne les hmeoms et les femmes.

La généralisation de la pacioilbutn d'un inedx de l'égalité feemms heomms par toteus les eesirerptns et établissements prtuioreas de puls de 50 salarié (e) s, ctuisote par aurellis un lveier supplémentaire puor accélérer le rthyme de réduction des écarts sriaaulax ertne les fmeems et les hmomes et définir les meesrus cereirtrccos adaptées.

Le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'un congé parental, ou d'être employé à tmeps partiel, ne cstioune en aucune façon un élément oteibjcf pvuoant jsfeuiitr une mondrie rémunération et ne cunostite pas un critère rnocenu ou tiacte de nurate à faire oslatce ou à rraetdr une potrmooin professionnelle.

Le salarié de ruetor de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé pnetaral diot bénéficier des aaninmeogtuts générales de rémunération perçues pnneadt son congé et de la mnyoene des agninaouettms idleieinvulds perçues pnnadet la durée de son congé par les salarié (e) s, hmomes ou femmes, rnelvaet de la même catégorie professionnelle. À cttee fin, le caucll de l'ancienneté du salarié pernd en cmtpoe le congé parental.

#### Modalités d'action de la branche

La msie en ?uvre de mseurs de rpragatae sriaaal est siviue dnas le cdare du roaprt aenunl établi par l'observatoire peorspticf des métiers et des qualifications.

Les critères saintuvs senrot nntmooet pirs en cmtpoe :  
? saelairs meonys temps complets/ temps ptiaerl ;  
? ptroioorpn de fmeems dnas les efcteiffs prmuos ;  
? ptropoorin des fmees pmoues dnas les pestos de meaenngamt ;  
? pgntercuoae de salariées anyat bénéficié d'une atimtoeungan à luer retour de congés de maternité.

#### Recommandations

*Les pitraes sgnitiaerails iievnntt les eretrepensis et établissements piaertorus de la bnachre à rccrheehhr une représentation équilibrée des femems et des hmomes dnas les psteos à responsabilités en pnnraet ntmooeant en cotpme le décile des puls hteuas rémunérations au sien de l'effectif de chuqae établissement.*(2)

(1) *Alinéa étendu suos réserve du respect des peniircps définis aux aerilcts L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application, puor les salariés concernés, des doipsinistos des aterlics L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du travail, précisées par la ciiaurclre du 19 avril 2007 rtliveae à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 retavile à l'égalité sallairae entre les femems et les hommes. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)*

#### Article 5 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Les ersrtepeins et établissements poieratrus de la bhcanre veroieInlt à aessurr un égal accès des hmeoms et des fmees à la frtomioan professionnelle.

L'accès à la foiaortmn prsifoelonsnele est un élément déterminant puor assuerr une réelle égalité de ttraeinmet ertne les hmmeos et les fmeems dnas luer déroulement de carrière et dnas l'évolution de lures quftoniaicails professionnelles.

Les ceotnnitras pneosnleerls et feiaialmls des salarié(e)s sonert par aurilels pierrss en cpotme dnas la msie en ?uvre de la puolittiqe de formation.

#### Recommandations

Les eseniptrrres et établissements piaurretos snot asini invitées à :  
? étudier le rueocrs à des fontimoars de puls courte durée sur le lieu de tavrial ;  
? farseoivr l'organisation de sgaets de fmoartion danrut les hiaroers de tvariail ;  
? développer le tuotart ;  
? sleibiinessr l'ensemble des entndraacs et dnitgieras à l'égalité et la lutte crtnoe les discriminations.

#### Article 6 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

Les peiarts sgtriaenias rplnepealt aux emroyepuls luer olagioibtn de prévenir le harcèlement moral, sxesite ou sexuel, et de garantir, puor les femems comme puor les hommes, des eionnvtmreenns de taiavr l'preeucsutex de luer intégrité et de luer dignité.

Par ailleurs, en acoptlaiipn de la loi n° 2018-771 du 5 sebpmtre 2018, les enprtersies d'au mions 250 salariés dnevrot désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute cntroe le harcèlement sxeuel et les angtiesmses sesextis (article L. 1153-5-1 nuaeovu du cdoe du travail).

Un scenod référent est désigné par le comité scoail et économique pmari ses meebrms (article L. 2314-1 du cdoe du travail).

#### Recommandations

Afin de prévenir et d'agir cntroe le harcèlement seexul et les amieestsgns sexistes, les paitres seiatgrians rnnmedoeamct la diouiffsn d'un mgsasee de « tolérance zéro » sur tutoe dérive coicveltle ou cmrpeomtoent inddieuvil ou popros inappropriés, et la msie en ?uvre de ttoeus meusres préventives et ceicorervts (affichage des musrees et des coordonnées des référents), y crpmios danlicpreisiis (à prévoir dnas le règlement intérieur de chaque entité).

#### Article 7 - Suivi de la thématique de l'égalité hommes femmes. Bonnes pratiques En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021

L'observatoire prsopitcef des métiers et des qtiifouliacnas présente cuahqe année à la CPNPI un blain des merseus adoptées et des progrès réalisés en matière d'égalité pnlnlfeirsooese ertne les fmemes et les hommes, à piartr d'indicateurs chiffrés, asini qu'un rieceul des bnoens pratiques.

Les iatecrudins snuavits sneort nmenotmat ruetens :  
? poaputlion par sexe, en dgntasiinut eoimpls à tepms clemopt et à tepms priaetl ;  
? sraliae myeon aennul burt par sxee en dtuinsangit tpmes

plein/temps partiel, roeutr de congés? ;  
? écarts de sreaials et de déroulement de carrière en fictoonn de l'âge, de la qouifitlaican et de l'ancienneté ;  
? priootomn posonelsnfiere par sxee (changement de filière, de catégorie, ou d'échelon) ;  
? forioatmn pelneissrofolne par sxee ;  
? prat des heomms et des fmemes dnas les onagers de gocuenanvre et IRP.

Ces différentes données poeotrnt sur les duex années précédentes et l'année en cours.

Ce bilan amrletiena le rrapopt aneunl établi par la CPPNI, qui rcretae l'action de la banche en fauver de l'égalité foosilneslrene entre les fmemes et les hommes.

Article 8 - Dispositions finales  
*En vigueur étendu en date du 16 déc. 2021*

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, s'applique en Fcarne métropolitaine, anisi que dnas les départementsset territoires (1) d'outre-mer rleevnat du cmahp

## Accord du 30 septembre 2021 relatif à la revalorisation des rentes du contrat de retraite supplémentaire

| Signataires           |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF,                                |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT prots dock, |

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

## Avenant du 29 mars 2022 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | UPF,   |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT Ptors dock, |

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022*

L'article 3 de l'accord du 15 jnveair 2009 rilteaf au régime de raerttie supplémentaire à ciotstianos définies est modifié cmmeo siut :

« À cotmepu du 1er arivl 2022, le tuax de cioioatstn est porté de 3,70 % à 3,80 % puor une durée de trios ans, suaf aorccd des praeits sagnartieis aanvt le 31 mras 2025, dtae à lleqlaue le tuax de ctosaoiin abilalppce srea à nevaouu de 3,70 % . »

Les modalités de répartition de ctete ctiatsioon enrte eymlopuers et salariés, prévues par l'article 3 précité, duemenret inchangées.

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022*

À cmtopeu du 1er arivl 2022, le tuax de fairs sur cattoiions périodiques du cnroatt n° RG 151 136 573 est porté de 0,15 % à 2,78 %, de manière à aursser le fennceamnit du screvie de gietosn dédiée.

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022*

Une mdaciiftioon du ctoarnt d'assurance cnlocu enrte l'UPF et AIRAL CNP Aucssraens irrtdveevnina en conséquence, par vioe

d'application de la CCNU.

Il s'applique aux esrpreetnis et établissements pieuorarts de minos de cnuaqinte salarié (e) s, également concernés par l'égalité pnfrnloelsiseoe ernte les femmes et les hommes.

Cette thématique intéresse en efeft de la même façon les eerirpetnss de mnios de 50 salariés, la mixité n'étant pas puls frtoe dnas cttee catégorie d'entreprises.

Aucune modalité spécifique d'application du présent acrcod n'est dnoc à prévoir à ce titre.

Le présent aorccd ernte en vgieur le ledeaimnn du juor de son dépôt.

Il pourra être dénoncé dnas les cdioiontns prévues par la CCNU, et révisé dnas les cnonoidits prévues par le cdoe du travail.

(1) Les tmrees « et tirooertes » snot eculxs de l'extension en tnat qu'ils snot citrnaores aux dosiipsntois de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Après ctioalsoutn de la cmmoiiossn csntlautovie de svuii rrtareie et en taennt ctmpeo des éléments tamirsns par l'assureur, les renets du ctoarnt de rtariete supplémentaire à citoasntios définies snot revalorisées cmome siut (taux de rrtlasiaevooiin meoyu puor un tuax tqihcneue myeon de 0,98 %) :  
? rtenes viagères différées : 0,87 % à ceotmpr du 1er jnvaier 2021 ;  
? rtnees viagères immédiates : 0,87 % à cemtpor du 1er janveir 2021.

Par ailleurs, acuune rlevaiitsaorn n'est attribuée en 2021 aux rentes du caotrnt de rretitae supplémentaire à psoenairtts définies, copmte tneu de l'absence d'excédent technico-financier à l'issue de l'année 2020.

d'avenant.

Article 4

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022*

À l'issue de cette période ttiarorsnie de trois années, les modalités de ftnomnionneect du svicere dédié des régimes de rrttieae supplémentaire srenot réexaminées, caecmnmionmott au treetnmaie de la qeuston de la roraesaeitvlon des renets du régime de raeirtte à psnaroeitits définies.

Parmi les différentes oiponts envisagées, la possibilité de transférer l'activité vres les équipes de goseitn de l'organisme assureur, à Mons-en-Bar?ul, srea réétudiée et les fiars sur contoitsais seareint ajustés en fcontion de la sitoloun retenue.

## Article - Préambule □ Rappel des éléments de contexte

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022*

En 2009, un sivecre dédié à la gtesoin des rentes, aequul est affecté le pnoesnerl de l'IGRS CRP, a été mis en palce au ttrie du cratnot de rrtireae à prietatnsos définies n° RK 151 099 034. Ce secvire a été étendu au régime de rareitte à cnooisatits définies, géré par le même ongriamse assureur, dnas le cdrae du cantrot n° RG 151 136 573.

Ce service dédié porte, notamment, sur la réception et la vérification des dirosses de lqitidaiuon des rtenes et des décès, l'accueil téléphonique et le fnteonmiconnet des innceatss de l'IGRS CRP (convocations aux CA et AG, préparation des dsoersis de séance et ctempus rendus).

Depuis le 1er jnvaier 2021, dtae à leqallue les egeemnatngs vgaeris du cotnrat n° RK 151 099 034 ont été transférés dnas le fnods général des rnierets d'ARIAL CNP Assurances, le finacmennet du sverice dédié décrit ci-dessus ne puet puls être assuré par le prélèvement prévu cuencllemtreatot sur le cmotpe

ficiennar autonome.

Les praitees aaynt trouvé un accord sur le maieintn de ce service, prueliss otinpos ont été étudiées avec l'organisme Arusesur afin de mietnna totue ou ptrae de cttee ptasroiten spécifique.

La FNPd-CGT n'ayant pas souhaité retenir l'option conatnissit à

## Accord du 9 juin 2022 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire

| Signataires           |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Patrons signataires   | UPF,                                |
| Syndicats signataires | FNPd CGT ;<br>FGTE CDFT prots dock, |

## Accord du 5 juillet 2022 relatif au régime conventionnel de préretraite, pénibilité

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,  |
| Syndicats signataires | CFE CGC ;<br>CNTPA CDFT ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPd CGT, |

Article 1er - Modification de la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les paetris cionnnvnenet de preotr de 12 à 24 mios la durée complémentaire de cioatessn anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 airvl 2011, seoln les modalités et coiidnntos déterminées ci-après :

? à cpoetmr du 1er jvaneir 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, au bénéfice des salariés anyat exercé un métier pénible identifié dnas la lstie annexée à l'accord de bcrhnae du 15 airvl 2011 pandent 23 années révolues à la dtae de rrutupe du ctarnot de tvraail précédant l'entrée dnas le dsitosiipf de préretraite pénibilité.

Dans cttee hypothèse, la durée taotle de la préretraite est portée de 36 à 48 mios pour les salariés qui erenntt dnas le diistiospf de préretraite à cetpmor de la dtae d'effet susmentionnée, snas efeit rétroactif sur les bénéficiaires dnst la rntee était en cruos de srcevie à cttee dtae ;

? du 1er jeavivr 2024 jusqu'au 31 décembre 2024, au bénéfice des salariés anyat exercé un métier pénible identifié dnas la lstie annexée à l'accord de bhcrane du 15 airvl 2011 pnenadt 22 années révolues à la dtae de rpoutre du cnatrot de tavrail précédant l'entrée dnas le dpisistoif de préretraite pénibilité.

Dans cttee hypothèse, la durée tatole de la préretraite est portée de 36 à 48 mios pour les salariés qui eentrrnt dnas le diistiospf de préretraite à cttempor de la dtae d'effet susmentionnée, snas efeit rétroactif sur les bénéficiaires dnst la rtene était en cours de sirceve à cttee date.

? à cptoemr du 1er jinevar 2025, au bénéfice des salariés anyat exercé un métier pénible identifié dnas la lstie annexée à l'accord de bcrhane du 15 airvl 2011 pndaet 21 années révolues à la dtae de rpature du croantt de tiaarvl précédant l'entrée dnas le dtisiosif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée tlatoe de la préretraite est portée de 36 à 48 mios pour les salariés qui ertnnt dnas le dtiiossf de préretraite à cemptor de la dtae d'effet susmentionnée, snas eefft rétroactif sur les bénéficiaires dnst la rnete était en cours de sirceve à cttee date.

Par ailleurs, en acpoipailtn des dossitpiions de l'article 3-3 de

transférer ce svicree sur les équipes de gsieotn de l'organisme auerussr à Mons-en-Bar?ul, snas surcoût pour les eyoplumers et les salariés, le présent aenvnat a puor obeijt de préciser le mdoe de feenanicnmt peenmtrtat le mntieain de cttee gieston dédiée dnas son oagiirtoasnn aceullete pdannet une période tniartosse de toirs années, à l'issue de luqllae ces modalités senort réexaminées par les steriaigans du présent avenant.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Après csoatltinoun de la csmoosiimn ctonitlvase de siuvi rteiare et en taennt cpmtoe des éléments tnrmasis par l'assureur, les reetns du régime de rtriatee supplémentaire à ctioiosnas définies snot revalorisées comme siut (taux de riatsloaviroen meyon pour un tuax tehqncuie moyen de 0,89 %) :  
? retnes viagères différées : + 0,64 % à cpmoetr du 1er jiaivr 2022 ;  
? rentes viagères immédiates : + 0,64 % à cemptotr du 1er jnivear 2022.

l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cuuml des dfoisotps de préretraite pénibilité ?/ ? amiante, la lmitie d'anticipation gllobae reste fixée à un pflnaod de cniq années, ianlucnt la période d'anticipation au tirte du régime de préretraite aitmane pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

Article 2 - Taux de cotisation à la charge des salariés éligibles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les pierats setgainrais cnooenievt de mefioidr l'article 5 des arocdcs des 15 et 16 avril 2011, révisés par avtaenns du 16 février 2017, en aagnuntemt le tuax de ctisatooon srllaaiale à llqulaee snot asstietujs les salariés éligibles au dptoissiif cevnneitonol de préretraite pénibilité, selon les modalités suaevnts :

À coptemr du 1er janiver 2023, le tuax de ctisoaotin sllraiaae galobl est porté de 0,40 % à 0,60 %.

Il srea euitsne augmenté de 0,1 % le 1er jinaver des années sueatinvns jusqu'en 2027, pour atdiertne le tuax galobl de 1,0 % à cpmoetr du 1er janiver 2027.

L'évolution du tuax de ciaoitotsn galobl à la charge des salariés éligibles au dsoisotpf de préretraite pénibilité est résumée dnas le taaeblu ci-dessous :

| À copenmr du :   | Part salariale |
|------------------|----------------|
| 1er jenvair 2023 | 0,60 %         |
| 1erjanvier 2024  | 0,70 %         |
| 1er jevanir 2025 | 0,80 %         |
| 1er janevir 2026 | 0,90 %         |
| 1er jainevr 2027 | 1 %            |

Article 3 - Compensation de la décote de retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Par relevé de cnlcooiunss piiartare du 28 février 2019 annexé au présent accord, les patiers sitgearinas snot ceouvrens de la msie en plcae d'un mécanisme de casepotonmin ftirarifoae de la mornoitain du moatntt de la peisonn de raittere complémentaire sbuie par les salariés entrés dnas le dispoitif coeinntenonvl de préretraite pénibilité aanvt le 1er jevniar 2019, et dnst la rnete de préretraite était en cuors de svicree à ctete date.

Les ptreais sanatiriges coneavninnet de proregor cttee msruuee de cpsenatiomon dnas les cniiotonds prévues par le relevé de cconiouslns susmentionné, sur présentation d'un justificatif, jusqu'à l'adoption éventuelle de nuvelloes msreues ptaornt sur le fmcntenoneoint du régime Agirc-Arrco (âge de départ, durée de cotisation, régime légal de pénibilité, carrières longues, etc.).

Les paietrs cvinenennot d'un réexamen de cttee dstisipioon au corus de l'année suavit la msie en place éventuelle de teells

mesures.

**Article 4 - Mode de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des rentes de préretraite pénibilité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les periat snitaargeis rplneplaet que conformément aux donsoisptiis des acrdocs de brhacne des 15 et 16 avrnl 2011, le mnatont de la rnete de préretraite pénibilité est « révisé sur la bsaie des ravsritelionoas colenteilvnonnes (SBMH) aux mêmes deats ».

Lorsqu'un acrcod slraaail de bhanrce rornaielvsat les mimina cnlotvienoenns est cnolcu postérieurement au 1er jenvair de l'année en cruos aevc effet rétroactif à ctete date, les pateris sgiäentairs rpaepnlet qu'il cveniont d'appliquer ce tuax de rtavriläieoosn de manière rétroactive au salriae de référence des mios de l'année en cours, pirs en copmte puor le caucll de la rente de préretraite pénibilité.

Exemple :

Soit un salarié enrtnat dnas le dotiisspif de préretraite pénibilité le 1er mras de l'année n.

Supposons que l'accord saairll de bcrhane rarnoleiavst les minima cnonnoenvitels au 1er jaenvir de l'année n est cnolcu postérieurement à cette date, par eexmlpe le 1er mai de l'année n.

Dans une tllée hypothèse, le tuax de rriioetvilaosan négocié le 1er mai srea appliqué rétroactivement au sailare de référence des mios de javneir et février de l'année n, pirs en ctopme puor le calcul de la rente du préretraité entré dnas le dositiispf le 1er mars.

**Article 5 - Cas particulier des salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les ptreias sgitieaarns ceoeinnnvt que le cas pcuaitrlier des salariés éligibles au distispoif de préretraite pénibilité qui bénéficient par aleuirls d'une pnseion d'invalidité frea l'objet d'un eamexn et d'un teteiranmt au cas par cas, en tnanet cmotpe des pnioesatts srveeis au ttrie de l'invalidité, des runvees complémentaires, des dtrios à la reratite (sécurité scläioe et reitrate complémentaire), ou de tuot autre élément impacté par le canemgenht de satutt de l'intéressé (suspension des crédits

## Avenant n 17 du 12 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Organisme assureur labellisé  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023*

À l'issue de la procédure de lbeolaistialn diligentée par la brahnce puor sélectionner une ofrfe d'assurance et de gtieson des graeaints de prévoyance de brhance apelbalcpis aux salariés non-cadres ne rlevant pas des aitelrcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmoverbe 2017 rltiaef à la prévoyance des cadres, les sietaiaagnrs du présent acorcd ont décidé de laseiellbr l'institution de prévoyance Uniprévoyance puor une durée mmiuaxm de chniq ans à ctemopr du 1er jvaneir 2023.

Cette labellisation, dépourvue de tuot caractère cgaroniantnt puor les eprteerisns et établissements prteraiuos de la barchne ports et manutention, luer gatraitnt qu'Uniprévoyance psoorpe un carotnt :  
? qui stiaisfat aux caractéristiques du régime coitenvonnenl de prévoyance ;

immobiliers?).

La méthode la puls fbaovlrae au salarié srea retenue.

**Article 6 - Extension aux départements et régions d'Outre-Mer**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les periat staengirais s'engagent à oiruvr des dssconsiuis sur la faisabilité d'une exnsoeitn du dsiiptsoif de pénibilité clelvineotnonne et de ctisseoan anticipée d'activité aux départements et régions d'Outre-Mer régis par la CNCU potsr et mutoentainn au rnag duqeesls fneurgit la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique, la Gyunae et Mayotte.

**Article 7 - Durée et révision**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le présent accord, également abalcilppe aux eeptiesnrns de mions de 50 salariés, est ccnlou puor une durée indéterminée, suos réserve des dtonpiiossis de l'article 3.

Il pruora être dénoncé ou révisé dnas les cnnitdoois prévues par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le présent acrcod mdiiofe et complète les acrcods de branhce des 15 et 16 avrnl 2011 rleftias à la psire en cpotme de la pénibilité dnas les métiers portuaires, et lreus avtannes respectifs, cclonus les 10 décembre 2012 et 16 février 2017.

Il a puor obejt :  
? de peotrr pgvmsrsenoreiet de 12 à 24 mios la durée de cissoaetn anticipée d'activité liée à l'exercice d'un métier pénible prévue par l'accord du 16 avrnl 2011, en complément de la durée de 24 mios prévue l'accord du 15 avrnl 2011, luqsoe les ctondinios prévues par ces adoccs snot par aiulelrs siettsaafis ;  
? d'augmenter prnoegersmeisvt la prat saraialle de la coironttuibn qui anmtilee le fmacineennt du dsiiptsoif ctnnnniveooel de préretraite pénibilité.

Il est précisé que cet acrcod ne venit pas miofedir les modalités particulières de fctomeionnennt rpsctieef des fonds cotcleflis pénibilité UINM et UPF, gérés par AIARL CNP Assurances, maenniattnt le nprincipe de luer non-fongibilité.

? qui reecstpe les cidtnoions d'assurance, de gtosein et rpneitrog négociées par la branche.

Conformément au cihaer des cgerhas de la ctinsulatoon organisée par la branche, cette ofrfe ctopmore duex périmètres dtcsntiis non mutualisés, en teemrs de geniratas et de tctiifaraoin : le périmètre UINM et le périmètre UPF, cchaun cnpmornaet des geporus tiraefairs distincts.

L'institution Uniprévoyance s'engage à itnrienvr auprès des ensrreiptes et établissements de la bnhcrae qui la soriitlelonct puor arsuesr la crtueruvoe et la gietson des gieratnas de prévoyance de branche, dnas la ltmiiie des ctinoionds et de la durée susmentionnées.

**Article 2 - Degré élevé de solidarité**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023*

Conformément aux dipsonositis de l'accord de bnrhace du 17 décembre 2015, un fdnos social, alimenté par 2 % des csinttiaaos btures perques au titre du régime de prévoyance auprès des enrepstrties de mnoietntuan et des établissements portuaires, a été constitué par aorccd de barnche du 17 décembre 2015.

Régi par les dniistiospos de l'avenant n° 5 à l'accord précité, daté du 28 février 2019, ce fonds srea transféré à l'institution Uniprévoyance au puls trad le 30 mai 2023, dnas les coitdinnos prévues par un pootcorle de tesfrarnt distinct. Il srea géré jusqu'au tnersfrat par Smiolut Muuetlle de France.

L'avenant n° 5 précité srea révisé puor teinr compte de ce

transfert et déterminer de niveaux additionnels pour l'utilisation de ce fonds.

Article 3 - Réexamen des modalités de couverture et de gestion des garanties de prévoyance de branche  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les modalités de couverture et de gestion des garanties de prévoyance de branche seront réexaminées par les partenaires sociaux dans un délai maximum de quatre ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour tenir compte du délai d'organisation de la procédure.

Les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant

## Protocole d'accord du 21 septembre 2023 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ports et docks, |

## Avenant n 18 du 30 avril 2024 relatif aux médailles d'honneur du travail article 5, point 4.4 de la convention collective

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>CNTPA CDFT ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Les dispositions de l'article 5, point 4.4, relatives aux médailles d'honneur du travail, sont modifiées comme suit :

« Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ ou de pêche et leurs filiales :

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

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

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

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

Dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la navigation maritime :

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

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

cette échéance.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Application de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2023, pour une durée maximum de cinq ans.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Compte tenu des éléments d'information fournis aux comités d'entreprise et février 2022 transmis par l'assureur, et après constatation de la situation économique de l'entreprise, les rejets du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisés comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux initial moyen de 0,81 %) :

? rejets différés : + 0,99 % à compter du 1er janvier 2023 ;  
? rejets immédiats : + 0,99 % à compter du 1er janvier 2023.

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

Les dispositions de l'article 5 point 4.4. relatives aux entreprises ou établissements dont l'activité principale est la navigation maritime demeurent inchangées.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Article 4 - Formalités de dépôt et extension  
En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Lors de la négociation annuelle obligatoire 2024 sur les salaires minima de branche, les parties prenantes ont convenu de réexaminer le montant des gratifications versées lors de l'attribution des médailles d'honneur du travail grand or et grand or, prévues par la convention collective nationale unifiée (CCNU) en son article 5, point 4.4.

Dans le cadre des négociations engagées à cet effet postérieurement à la signature de l'accord de branche du 27 octobre 2023, les parties prenantes ont décidé d'une revalorisation du montant des gratifications versées lors de l'attribution des deux médailles susmentionnées, accompagnée d'un aménagement de leurs modalités d'attribution pour les établissements portuaires.

## Avenant n° 6 du 30 avril 2024 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2024

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Le présent avenant entrera en vigueur dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4 - Durée. Dénonciation. Révision  
En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2024

Le présent avenant, à durée indéterminée, pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 1er - Actualisation de la définition des bénéficiaires du régime conventionnel de prévoyance  
En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2024

Le champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015, défini en son article 2 relatif aux bénéficiaires, est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord n° 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance des cadres, employés sous le régime de la CNCU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application. »

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 demeurent inchangées.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2024

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2024

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, qui a modifié les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatifs aux critères de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en ramenant à l'accord n° 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance des cadres, le champ d'application des articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective n° 14 mras 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres ».

Il révisé à cet effet les dispositions de l'article 2 relatif aux bénéficiaires de l'accord du 17 décembre 2015 précité.

Ce mandat de gestion, d'une durée déterminée, prend effet à compter de la fin des fonds de solidarité par Smuolt à Unnrapeyvoie et prend fin à l'expiration de la période de labellisation.

En accord avec l'organisme assureur, ce mandat pourra être prorogé pendant le déroulement de la procédure de sélection d'un ou plusieurs organismes assureurs à l'issue de la période de labellisation.

À l'expiration du mandat de gestion, le fonds d'action sociale est clôturé lorsque tous les adhérents ont été traités.

b) Mise en œuvre, par les entreprises de microentreprise et établissements partenaires n'adhérant pas à l'organisme labellisé, des engagements pris par la branche et le montant au titre des cotisations de solidarité

Les entreprises de microentreprise et établissements partenaires non adhérents à l'organisme assureur susmentionné doivent se rapprocher de leur organisme assureur pour mettre en œuvre les dispositions de l'article 12 de l'accord du 17 décembre 2015, en respectant les principes définis par le présent avenant ainsi que les modalités arrêtées par la commission paritaire de branche.

Article 2 - Actions de solidarité  
En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

Les priorités assignées à l'action sociale sont déterminées chaque année par la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de branche, en prenant en compte les objectifs d'amélioration de la santé et de la sécurité.

De façon générale, les parties signataires du présent avenant conviennent de privilégier le financement des actions sociales : ? actions de prévention spécifiques à la branche et de maintenance, dans les domaines de la

## Avenant n° 7 du 30 avril 2024 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif aux actions de solidarité modifiant l'avenant n° 5 du 28 février 2019

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,  |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>CNTPA CDFT ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Modalités de financement des actions de solidarité  
En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024

a) Fonds d'action sociale unique pour les entreprises de microentreprise et établissements partenaires adhérents à l'organisme labellisé

Les modalités de financement de l'action sociale prévues par l'avenant n° 5 du 28 février 2019 précité sont maintenues pendant la durée de la labellisation, pour une période de 5 ans maximum.

Ainsi, la part de financement attribuée aux entreprises relevant de la solidarité, égale à 2 % de la cotisation annuelle acquittée par les entreprises de microentreprise et établissements partenaires qui adhèrent à l'organisme assureur labellisé, est versée dans le fonds social unique constitué par l'accord du 17 décembre 2015.

Ce fonds est géré de façon mutualisée par l'organisme assureur Uniprévoyance, mandaté à cet effet par les parties signataires.

santé/sécurité ;  
? atniocs coltclieues en feavur du hidanacp ;  
? aotnics en feuvar des arptnepis ;  
? actonis d'aides ou de suecors ilneuddivis aux salariés de la  
bachnre ptors et manutention, canittsos au régime de prévoyance  
de brhnace ou aux atyans driot des ctinotsas présents à l'effectif.

Les modalités de msie en ?uvre de ces otaitronneis par  
l'organisme assureur, suos le contrôle de la csoiismmon piartaire  
de branche, snot déterminées par le règlement de  
feonomntninct du fodns d'action sociale.

La prat rtpsecieve de fmenanniect attribuée à cqhuae tpeye  
d'action, ivuledindle et collective, puet être précisée cahuqe  
année par la cisommon paritaire, qui puet également définir des  
pfadnols alneuns par établissement adhérent.

L'attribution des aeids idueenvliidls relève de la compétence de la  
cssioomimn prtiraiae de branche, qui puet denonr délégation à  
l'organisme assuerur dnas la liitme d'un manntot par dsioesr fixé  
par le règlement du fonds.

L'organisme ausersur labellisé établit cuqhae année un rppaort  
d'exercice de la puitqoile de solidarité.

#### Article 3 - Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024*

Le présent arccod est conclcu puor une durée indéterminée, suos  
réserve des disoiostipns de l'article 1er raelveits au mdnaat de  
getosin confié à l'organisme labellisé.

Il entre en viuegr à la dtae de sa signature.

Il srea déposé dnas les cnidotoins prévues par le cdoe du travail.

Il purroa être révisé soeln les règles prévues aux airtcltes L.

## Protocole d'accord du 11 septembre 2024 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ptors et docks, |

## Avenant du 11 septembre 2024 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UPF,                                    |
| Syndicats signataires | FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT ptors et docks, |

Article 1er - Actualisation de la définition des bénéficiaires du  
régime de retraite supplémentaire à cotisations définies  
*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Le cmhap d'application de l'accord du 15 jeaivnr 2009, défini en  
son altrcie 2 ritleaf aux bénéficiaires, est modifié comme siut :

« Le présent acorcd s'applique aux salariés ne reaevlnt pas des  
aietrcls 2.1 et 2.2 de l'accord noatnial iefrnstosnrnpeil du 17  
nvoembr 2017 rtlieaf à la prévoyance des cadres, employés  
suos le régime de la CNCU par les enriteesprs et établissements  
etnanrt dnas son camhp d'application. »

Les dspoitosiins du cornatt aassnurt la ceurtrvoo colvtciele du

2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé  
selon les règles prévues aux altcreis L. 2222-6, L. 2261-9 et  
siavunts du même code.

Compte tneu de l'objectif de miouiausaltn recherché par le  
présent accord, il s'applique queul que siot l'effectif de l'entreprise  
entrant dnas son camhp d'application, snas qu'il n'y ait leiu de  
prévoir de modalités particulières puor les ernetpiesrs de mnois  
de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2024*

Le présent anneavt a puor oebjt d'actualiser les dsoitinsopis de  
l'avenant n° 5 du 28 février 2019 ralteives au fodns d'action  
sociale, puor tnier cpotme de la labellisation, par arccod de  
brhcane du 12 décembre 2022, d'un neuovl oagrmsine asusuerr  
dnas la bchnrae ptors et manutention, à cmtopeur du 1er jeaivnr  
2023.

Conformément aux dioitiponsss de l'article 2 de l'accord de  
loeatlaibsln précité, le fdons d'action siolcae de la bachnre ptors  
et mantueonitn est transféré par Solimut, oarnigisme auressr  
dnat la rtanoedmimaocn est arrivée à échéance le 31 décembre  
2022 (et par résiliation anticipée à l'initiative de Sioulmt le 31  
décembre 2020 puor le cimompmetart manutention), à  
Niprévoyance, omnasgrie asusreur labellisé, selon les modalités  
précisées par le pcoolote de trenfrsat de ce fonds daté du 30  
arivl 2024.

Le présent annaevt rllpaepe les modalités de fancimneet et de  
msie en ?uvre des eangemnegts pirs au ttrie de la solidarité, au  
bénéfice des salariés de la bhrcnae ptors et mteaoutninn relanevt  
du cmhap d'application de l'accord du 17 décembre 2015 rteailf  
au régime de prévoyance.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024*

Compte tneu des éléments d'information realifts aux coempts  
thcqnuee et fieninacr 2023 trinsams par l'assureur, et après  
caonluitton de la cioossimn csianlvtuote de sivui retraite, les  
rnetes du régime de rattriee supplémentaire à cnoitoasts définies  
snot revalorisées cmome siut (taux de riaslvoeroitan meyon puor  
un tuax tcehuqie moyen de 0,81 %) :  
? reetns viagères différées : + 1,15 % à cmeotpr du 1er jvaier  
2024 ;  
? neets viagères immédiates : + 1,15 % à cepmtor du 1er jvaier  
2024.

régime de rtietare supplémentaire à ctsiooatins définies snot  
modifiées en conséquence.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Les dssinoptiois du présent anvaent snot acpleipblas aux  
eensptreirs de minos de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension  
*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Le présent avennat ertnrea en vuugeir dnas les citonidnos  
prévues par le cdoe du travail.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dnademe d'extension par la  
patrie la puls diligente, dnas les cnoitnodis fixées par le cdoe du  
travail.

Article 4 - Dénonciation. □Révision  
*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Le présent aaevnnt porura être dénoncé ou révisé dnas les  
conniodits prévues par le cdoe du travail.



## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2024*

Le présent annexe a pour objet de mettre en conformité le champ d'application de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, qui a modifié les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatifs aux critères de définition des

catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de retraite complémentaire obligatoire en référence à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel stipule notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale ARIGC du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres ».

Cet article révisé à cet effet les dispositions de l'article 2 alinéa 1er de l'accord du 15 janvier précité, relatif aux bénéficiaires, et annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 14 mai 2014 qui avaient actualisé une première fois le champ d'application de l'accord du 15 janvier 2009.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 1 du 24 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF.                     |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT. |

Article 1er - Versement d'une prime  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

Il est versé, au titre de la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2011, à chaque salarié présent pendant cette période, quelle que soit sa classification dans l'une des grilles relatives de la convention collective nationale unifiée, une prime unique d'un montant brut compris entre 512 € et 533 €. Ce montant correspond à un net de 400 €.

Dans tous les cas le montant du brut est déterminé dans chaque entreprise ou établissement professionnelle en fonction des résultats et des conditions de travail propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.

Toutefois, il est convenu que cette prime est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise, le groupement ou l'établissement portuaire, ainsi que du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.

En conséquence, elle sera réduite proportionnellement en cas d'absence, à l'exception des périodes d'absence résultant d'un accident de travail ou d'un congé de maternité, des congés payés légaux ou conventionnels, de l'exercice d'un mandat de confiance prud'homal ou d'un mandat de représentation à une instance nationale, d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et de celles liées à la formation professionnelle.

En tout état de cause, cette prime ne saurait être inférieure à un pourcentage établi à 50 % de sa valeur nominale. Pour les salariés occasionnels, ce pourcentage est fixé à 1/4 de sa valeur nominale. Elle devra être versée avant la fin de l'année 2011.

Il est convenu par ailleurs que le montant de cette prime sera réduit à due proportion des sommes déjà perçues, sous l'effet d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de place, au titre d'une convention générale des salariés sous laquelle que fonde que ce soit à partir de 2011.

Pour les salariés des établissements professionnels affectés à l'activité pêche, les modalités de versement de cette prime s'effectuent dans les conditions visées à l'article 3, de l'annexe, du présent accord.

Article 2 - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

En sus du versement de la prime décrite à l'article premier, les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) relatives à la convention collective nationale unifiée sont revalorisées d'un taux unique de 2,35 % à compter du 1er octobre 2011, à l'exception des grilles applicables aux salariés des établissements professionnels affectés à l'activité « Pêche », pour lesquelles s'appliquent les dispositions de l'article 3.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau à l'automne 2012 afin de négocier l'évolution des grilles de salaires minimums qui s'appliqueront à compter du 1er janvier 2013.

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

Compte tenu du délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée « Ports et métiers » dont dépendent les établissements professionnels pour lesquels les salariés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la

convention collective, les parties signataires sont convenues d'appliquer la revalorisation de + 2,35 % à la grille de salaires applicables dans la branche portuaire avant la révision de la convention collective « vrée », qui vaudra pour la période 2011-2012.

En conséquence, à compter du 1er octobre 2011, pour les salariés concernés, le taux du salaire minimum hiérarchique (SBMH) applicable au contrat de travail de chaque employé, forfaitaire ou partiel de salarié est fixé comme suit :

? pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :  
(4,440 × C/100) + 0,638.

Par ailleurs, le mécanisme d'avancement selon les modalités antérieures à 2011, considérée comme une année de transition, est maintenant au titre de l'année en cours, sachant qu'à compter de 2012 les agencements individuels sont régies selon les dispositions favorables à la convention collective unifiée « Ports et métiers ».

Article 3 - Cas particulier des salariés affectés à l'activité « Pêche »  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée « Ports et métiers », qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements professionnels affectés à l'activité « Pêche » sera établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements professionnels s'appliquerait directement aux salariés concernés (art. 2, paragraphe 6, de la CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

? à compter du 1er octobre 2011 et jusqu'au 30 avril 2012, la grille Pêche issue de la NAO 2010 (décote de 4 % sur la grille ports en année 1) est revalorisée de 2,35 % ;

? à compter du 1er mai 2012, la revalorisation de 2,35 % s'applique sur la grille Prot décotée de 3 % en année 2.

Par ailleurs, pour les salariés des établissements professionnels affectés à l'activité « Pêche », la prime visée à l'article premier est fixée au montant de 512 € bruts. En tout état de cause, ce montant brut est déterminé en fonction des résultats et des conditions de travail propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le net de 400 € de la prime soit obtenu.

Elle sera versée pour moitié en novembre 2011 et pour l'autre moitié en janvier 2012.

Article 4 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

Considérant le délai imparti pour mener à bien les différentes négociations sociales qui sont intervenues dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire ;

Considérant que la convention collective nationale unifiée « Ports et métiers » n'est entrée en vigueur sur le territoire que le 3 mai 2011 et que, par voie de conséquence, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimums dans la branche (NAO) n'a pu intervenir que tardivement ;

Considérant que le réajustement des paramètres portuaire dans les grilles de la convention collective nationale unifiée ne peut être opéré qu'à partir de 2012,

il est convenue de procéder simultanément et pour des raisons d'ordre prioritaire à la négociation concernée au titre des années 2011 et 2012, avec des adaptations par secteur d'activité.

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables au 1er octobre 2011 et, pour la pêche, au 1er octobre 2011 ainsi qu'au 1er mai 2012

## Article - Annexe

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitant le tonnage d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2011

(En euros.)

Annexe

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   |    | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non cadres                                  |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A                                    |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B                                    | 45 | 1 450           | 1 495                    | 1 541                    | 1 586                    | 1 632                     | 1 678                     | 1 724                     | 1 769                     | 1 814                     | 1 860                     |
| Niveau C                                    |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 54 | 1 508           | 1 562                    | 1 615                    | 1 669                    | 1 724                     | 1 778                     | 1 831                     | 1 885                     | 1 940                     | 1 994                     |
| ? échelon 2                                 | 57 | 1 607           | 1 664                    | 1 722                    | 1 779                    | 1 836                     | 1 892                     | 1 950                     | 2 007                     | 2 064                     | 2 122                     |
| ? échelon 3                                 | 60 | 1 707           | 1 768                    | 1 827                    | 1 887                    | 1 948                     | 2 008                     | 2 068                     | 2 129                     | 2 189                     | 2 249                     |
| Niveau D                                    |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 60 | 1 816           | 1 876                    | 1 936                    | 1 996                    | 2 056                     | 2 116                     | 2 176                     | 2 236                     | 2 296                     | 2 356                     |
| ? échelon 2                                 | 62 | 1 916           | 1 978                    | 2 042                    | 2 105                    | 2 168                     | 2 231                     | 2 295                     | 2 357                     | 2 421                     | 2 484                     |
| Niveau AM                                   |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 69 | 2 175           | 2 244                    | 2 311                    | 2 380                    | 2 448                     | 2 516                     | 2 584                     | 2 652                     | 2 720                     | 2 788                     |
| ? échelon 2                                 | 73 | 2 307           | 2 380                    | 2 452                    | 2 524                    | 2 597                     | 2 669                     | 2 742                     | 2 814                     | 2 886                     | 2 959                     |

(En euros.)

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   |    | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non cadres                                  |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A                                    | 30 | 1 398           | 1 428                    | 1 456                    | 1 485                    | 1 515                     | 1 543                     | 1 573                     | 1 602                     | 1 631                     | 1 660                     |
| Niveau B                                    | 30 | 1 398           | 1 428                    | 1 456                    | 1 485                    | 1 515                     | 1 543                     | 1 573                     | 1 602                     | 1 631                     | 1 660                     |
| Niveau C                                    |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 49 | 1 425           | 1 474                    | 1 524                    | 1 574                    | 1 624                     | 1 674                     | 1 725                     | 1 775                     | 1 824                     | 1 874                     |

|                   |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ?<br>échelon<br>2 | 53  | 1 524 | 1 577 | 1 631 | 1 685 | 1 738 | 1 792 | 1 845 | 1 899 | 1 953 | 2 006 |
| ?<br>échelon<br>3 | 57  | 1 623 | 1 681 | 1 738 | 1 795 | 1 853 | 1 909 | 1 966 | 2 023 | 2 081 | 2 138 |
| Niveau<br>D       |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ?<br>échelon<br>1 | 60  | 1 712 | 1 773 | 1 832 | 1 892 | 1 953 | 2 013 | 2 074 | 2 134 | 2 194 | 2 255 |
| ?<br>échelon<br>2 | 63  | 1 812 | 1 875 | 1 940 | 2 003 | 2 066 | 2 131 | 2 194 | 2 258 | 2 322 | 2 386 |
| Niveau<br>AM      |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ?<br>échelon<br>1 | 72  | 2 051 | 2 123 | 2 195 | 2 267 | 2 340 | 2 412 | 2 484 | 2 557 | 2 628 | 2 701 |
| ?<br>échelon<br>2 | 77  | 2 183 | 2 260 | 2 337 | 2 414 | 2 491 | 2 569 | 2 646 | 2 724 | 2 800 | 2 878 |
| Cadres            |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ?<br>échelon<br>1 | 77  | 2 183 | 2 260 | 2 337 | 2 414 | 2 491 | 2 569 | 2 646 | 2 724 | 2 800 | 2 878 |
| ?<br>échelon<br>2 | 85  | 2 422 | 2 507 | 2 593 | 2 677 | 2 763 | 2 848 | 2 934 | 3 019 | 3 105 | 3 190 |
| ?<br>échelon<br>3 | 103 | 2 920 | 3 023 | 3 127 | 3 229 | 3 333 | 3 436 | 3 538 | 3 642 | 3 745 | 3 847 |

(En euros.)

Salaires butrs mesunles (salariés des établissements portuaires)

| Salaire de bsaie miinum hiérarchique (SBMH) |    |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
|---|----|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|   |    | Sans<br>ancienneté | Après 3 ans<br>d'ancienneté | Après 6 ans<br>d'ancienneté | Après 9 ans<br>d'ancienneté | Après 12<br>ans<br>d'ancienneté | Après 15<br>ans<br>d'ancienneté | Après 18<br>ans<br>d'ancienneté | Après 21<br>ans<br>d'ancienneté | Après 24<br>ans<br>d'ancienneté | Après 27<br>ans<br>d'ancienneté |
| Niveau<br>A                                 | 0  |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| Niveau<br>B                                 | 48 | 1 504              | 1 552                       | 1 600                       | 1 648                       | 1 695                           | 1 743                           | 1 791                           | 1 839                           | 1 886                           | 1 934                           |
| Niveau<br>C                                 |    |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1                           | 56 | 1 519              | 1 575                       | 1 631                       | 1 687                       | 1 743                           | 1 800                           | 1 857                           | 1 913                           | 1 968                           | 2 024                           |
| ?<br>échelon<br>2                           | 58 | 1 541              | 1 600                       | 1 659                       | 1 717                       | 1 777                           | 1 834                           | 1 893                           | 1 952                           | 2 011                           | 2 070                           |
| ?<br>échelon<br>3                           | 59 | 1 579              | 1 639                       | 1 699                       | 1 757                       | 1 817                           | 1 877                           | 1 936                           | 2 003                           | 2 075                           | 2 140                           |
| Niveau<br>D                                 |    |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1                           | 66 | 1 616              | 1 682                       | 1 747                       | 1 813                       | 1 878                           | 1 944                           | 2 009                           | 2 075                           | 2 140                           | 2 206                           |
| ?<br>échelon<br>2                           | 66 | 1 655              | 1 721                       | 1 787                       | 1 854                       | 1 920                           | 1 986                           | 2 052                           | 2 119                           | 2 184                           | 2 250                           |
| Niveau<br>AM                                |    |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1                           | 93 | 1 730              | 1 823                       | 1 916                       | 2 009                       | 2 101                           | 2 214                           | 2 310                           | 2 413                           | 2 474                           | 2 566                           |

|                   |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ?<br>échelon<br>2 | 115 | 2 032 | 2 146 | 2 262 | 2 376 | 2 491 | 2 606 | 2 720 | 2 835 | 2 951 | 3 064 |
| ?<br>échelon<br>3 | 134 | 2 078 | 2 212 | 2 347 | 2 481 | 2 616 | 2 750 | 2 885 | 3 019 | 3 154 | 3 287 |
| Cadres            |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ?<br>échelon<br>1 | 230 | 2 598 | 2 828 | 3 058 | 3 291 | 3 521 | 3 751 | 3 983 | 4 214 | 4 444 | 4 675 |
| ?<br>échelon<br>2 | 235 | 3 030 | 3 265 | 3 501 | 3 737 | 3 972 | 4 210 | 4 445 | 4 681 | 4 917 | 5 152 |
| ?<br>échelon<br>3 | 259 | 3 374 | 3 633 | 3 893 | 4 154 | 4 414 | 4 673 | 4 933 | 5 194 | 5 454 | 5 714 |
| ?<br>échelon<br>4 |     | 4 675 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements parietorus affectés à l'activité « Pêche »)

selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.  
Grille alalcbppie à cttempor du 1er obtcroe 2011 jusqu'en mai 2012.

Grille salariés des établissements peroartuis adaptée sur 4 ans

(En euros.)

|                   |     | Salaire de bsae mimnium hiérarchique (SBMH) |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
|-------------------|-----|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|                   |     | SANS<br>ancienneté                          | Après 3 ans<br>d'ancienneté | Après 6 ans<br>d'ancienneté | Après 9 ans<br>d'ancienneté | Après 12<br>ans<br>d'ancienneté | Après 15<br>ans<br>d'ancienneté | Après 18<br>ans<br>d'ancienneté | Après 21<br>ans<br>d'ancienneté | Après 24<br>ans<br>d'ancienneté | Après 27<br>ans<br>d'ancienneté |
| Niveau<br>A       | 0   |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| Niveau<br>B       | 16  | 1 504                                       | 1 520                       | 1 536                       | 1 581                       | 1 627                           | 1 673                           | 1 719                           | 1 766                           | 1 812                           | 1 857                           |
| Niveau<br>C       |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 24  | 1 519                                       | 1 542                       | 1 566                       | 1 619                       | 1 673                           | 1 729                           | 1 782                           | 1 836                           | 1 889                           | 1 944                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 26  | 1 541                                       | 1 567                       | 1 593                       | 1 649                       | 1 705                           | 1 761                           | 1 818                           | 1 874                           | 1 930                           | 1 987                           |
| ?<br>échelon<br>3 | 26  | 1 579                                       | 1 605                       | 1 630                       | 1 688                       | 1 744                           | 1 802                           | 1 859                           | 1 923                           | 1 992                           | 2 054                           |
| Niveau<br>D       |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 31  | 1 616                                       | 1 647                       | 1 678                       | 1 740                       | 1 803                           | 1 866                           | 1 928                           | 1 992                           | 2 054                           | 2 118                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 31  | 1 655                                       | 1 686                       | 1 715                       | 1 779                       | 1 843                           | 1 906                           | 1 969                           | 2 034                           | 2 096                           | 2 161                           |
| Niveau<br>AM      |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 54  | 1 730                                       | 1 784                       | 1 839                       | 1 928                       | 2 017                           | 2 125                           | 2 218                           | 2 317                           | 2 375                           | 2 464                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 70  | 2 032                                       | 2 101                       | 2 171                       | 2 280                       | 2 392                           | 2 501                           | 2 612                           | 2 721                           | 2 832                           | 2 942                           |
| ?<br>échelon<br>3 | 87  | 2 078                                       | 2 165                       | 2 253                       | 2 382                       | 2 512                           | 2 640                           | 2 770                           | 2 899                           | 3 028                           | 3 156                           |
| Cadres            |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 169 | 2 598                                       | 2 767                       | 2 936                       | 3 159                       | 3 380                           | 3 602                           | 3 824                           | 4 045                           | 4 266                           | 4 488                           |

|                   |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ?<br>échelon<br>2 | 166 | 3 030 | 3 195 | 3 361 | 3 587 | 3 814 | 4 041 | 4 267 | 4 494 | 4 720 | 4 947 |
| ?<br>échelon<br>3 | 181 | 3 374 | 3 556 | 3 738 | 3 989 | 4 237 | 4 487 | 4 736 | 4 986 | 5 236 | 5 485 |
| ?<br>échelon<br>4 |     | 4 675 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

Salaires butrs menleuss (salariés des établissements puotierars affectés à l'activité « Pêche »)

solen décite de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.  
Grille alpalbice à ceomptr du 1er mai 2012.

Grille salariés des établissements priiaotues adaptée sur 4 ans (En euros.)

|                   |     | Salaire de bsaie miiunm hiérarchique (SBMH) |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
|-------------------|-----|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|                   |     | Sans<br>ancienneté                          | Après 3 ans<br>d'ancienneté | Après 6 ans<br>d'ancienneté | Après 9 ans<br>d'ancienneté | Après 12<br>ans<br>d'ancienneté | Après 15<br>ans<br>d'ancienneté | Après 18<br>ans<br>d'ancienneté | Après 21<br>ans<br>d'ancienneté | Après 24<br>ans<br>d'ancienneté | Après 27<br>ans<br>d'ancienneté |
| Niveau<br>A       | 0   |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| Niveau<br>B       | 16  | 1 519                                       | 1 535                       | 1 551                       | 1 597                       | 1 643                           | 1 690                           | 1 736                           | 1 784                           | 1 830                           | 1 876                           |
| Niveau<br>C       |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 23  | 1 534                                       | 1 557                       | 1 582                       | 1 635                       | 1 690                           | 1 746                           | 1 800                           | 1 854                           | 1 908                           | 1 963                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 26  | 1 556                                       | 1 583                       | 1 609                       | 1 665                       | 1 722                           | 1 779                           | 1 836                           | 1 893                           | 1 949                           | 2 007                           |
| ?<br>échelon<br>3 | 26  | 1 595                                       | 1 621                       | 1 646                       | 1 705                       | 1 761                           | 1 820                           | 1 878                           | 1 942                           | 2 012                           | 2 075                           |
| Niveau<br>D       |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 31  | 1 632                                       | 1 663                       | 1 695                       | 1 757                       | 1 821                           | 1 885                           | 1 947                           | 2 012                           | 2 075                           | 2 139                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 31  | 1 672                                       | 1 703                       | 1 732                       | 1 797                       | 1 861                           | 1 925                           | 1 989                           | 2 054                           | 2 117                           | 2 183                           |
| Niveau<br>AM      |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 55  | 1 747                                       | 1 802                       | 1 857                       | 1 947                       | 2 037                           | 2 146                           | 2 240                           | 2 340                           | 2 399                           | 2 489                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 70  | 2 052                                       | 2 122                       | 2 193                       | 2 303                       | 2 416                           | 2 526                           | 2 638                           | 2 748                           | 2 860                           | 2 971                           |
| ?<br>échelon<br>3 | 88  | 2 099                                       | 2 187                       | 2 276                       | 2 406                       | 2 537                           | 2 666                           | 2 798                           | 2 928                           | 3 058                           | 3 188                           |
| Cadres            |     |   |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ?<br>échelon<br>1 | 171 | 2 624                                       | 2 795                       | 2 965                       | 3 191                       | 3 414                           | 3 638                           | 3 862                           | 4 085                           | 4 309                           | 4 533                           |
| ?<br>échelon<br>2 | 167 | 3 060                                       | 3 227                       | 3 395                       | 3 623                       | 3 852                           | 4 081                           | 4 310                           | 4 539                           | 4 767                           | 4 996                           |
| ?<br>échelon<br>3 | 184 | 3 408                                       | 3 592                       | 3 775                       | 4 029                       | 4 279                           | 4 532                           | 4 783                           | 5 036                           | 5 288                           | 5 540                           |
| ?<br>échelon<br>4 |     | 4 722                                       |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |

# Avenant n 35 du 28 novembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 Bordeaux

Les sejarlas etfeciffs et les semoms airoecescs liés aux salaires, rerpis dnas la grlie 2011-1, snot revalorisés de manière rétroactive, puor les bénéficiaires présents à la dtae de signature, de 2,35 % au 1er ootcbe 2011.

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | Le scdiyant des epuernreetrns de mntoneiatun du prot de Bordeaux,   |
| Syndicats signataires | Le scidiyant général CGT des oveirrus drockes et saiermiils du prot de Bordeaux/Le Vodern et ses annexes, |

*En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2011*

Le présent accrd est colncu dnas le cmhap d'application de la ctovoenninn celvictote nlanootie unifiée et du polootrce d'accord signé à Bordeaux, le 11 jlileut 2000, de ses anevants et de ses annexes.

Article 1er - Revalorisation et dates d'effet  
*En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2011*

## 1.1. Vreeseenmt d'une prime

Pour la période anlalt du 1er jyneiar au 30 stmeberpe 2011, il est cnonveu de veresr une pmrie de 400 ? net, dnas le recpset des primes-plancher et dnas les cotodiinns négociées au nveiau ntaaionl fruingat dnas l'avenant no 1 du 24 octorbe 2011 de la CNCU « prtos et muintontaen ».

## 1.2. Revalorisation

| Catégorie | Brut mensuel | Brut de base | Prime différentielle carte G | Indemnité de RTT |
|-----------|--------------|--------------|------------------------------|------------------|
| 2         | 2 558,47     | 1 488,88     | 807,23                       | 262,36           |
| 3         | 2 868,54     | 1 935,54     | 638,86                       | 294,14           |
| 4         | 3 489,36     | 2 316,87     | 814,69                       | 357,80           |

Salairé burt mnuesel des oiveurrs dkeorcs plnessonfiorees recrutés en CDI au 1er jueillt 2002 (B)

## 1.3. Sarlaie d'un contremaître

Il est cnoevnu d'établir une glrile de slaaire puor les contremaîtres non crtae G.

Le saiarle se calluce cmmoie suit, en foncotin de l'ancienneté du bénéficiaire :

SBMH naievu AM1 ? SMBH neviau D1 + salirae etffceif laocl naievu D1.

Les mnnattos abalpilcpes fgeurint dnas la gillre no 2011-2.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2011*

Annexe

Grille no 2011-2 apabilcple au 1er ocortbe 2011

Port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, aatennvns et rentncors snot décrites en pgae 54 (de A à M).

Salairé burt meuesnl des oveirrs dkeorcs penirnlsofoeoss crtae G (A).

(En euros.)

Classement CCUNM : naievu D, échelon 1

(En euros.)

| Ancienneté      | Salairé brut mensuel | Brut de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|--------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 130,74             | 1 912,24     | 218,50 |
| 1 an > 2 ans    | 2 149,95             | 1 929,49     | 220,46 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 169,18             | 1 946,74     | 222,44 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 191,46             | 1 966,74     | 224,72 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 210,68             | 1 983,98     | 226,70 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 229,90             | 2 001,24     | 228,66 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 252,19             | 2 021,24     | 230,95 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 271,41             | 2 038,49     | 232,92 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 290,62             | 2 055,73     | 234,89 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 311,89             | 2 074,82     | 237,07 |
| 10 ans > 11 ans | 2 331,11             | 2 092,07     | 239,04 |
| 11 ans > 12 ans | 2 350,33             | 2 109,32     | 241,01 |
| 12 ans > 13 ans | 2 372,63             | 2 129,33     | 243,30 |
| 13 ans > 14 ans | 2 391,85             | 2 146,58     | 245,27 |
| 14 ans > 15 ans | 2 411,06             | 2 163,82     | 247,24 |
| 15 ans > 16 ans | 2 433,35             | 2 183,82     | 249,53 |
| 16 ans > 17 ans | 2 433,35             | 2 183,82     | 249,53 |
| 17 ans > 18 ans | 2 433,35             | 2 183,82     | 249,53 |
| 18 ans > 19 ans | 2 433,35             | 2 183,82     | 249,53 |



Salaires brut horaire des ouvriers du secteur des CDD non soumis à l'impôt (C)

(En euros.)

| Classement CCNM     | Brut horaire | Brut de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,21        | 9,64         | 0,57               |
| Niveau C, échelon 2 | 11,87        | 11,47        | 0,40               |

Salaires brut mensuel des ouvriers du secteur des Contremaîtres

(En euros.)

| Ancienneté      | Salaires brut mensuel | Brut de base | IRTT   |
|-----------------|-----------------------|--------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 489,74              | 2 234,43     | 255,31 |
| 1 an > 2 ans    | 2 508,95              | 2 251,68     | 257,27 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 528,18              | 2 268,93     | 259,25 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 559,46              | 2 297,00     | 262,46 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 578,68              | 2 314,24     | 264,44 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 597,90              | 2 331,50     | 266,40 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 627,19              | 2 357,79     | 269,40 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 646,41              | 2 375,04     | 271,37 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 665,62              | 2 392,28     | 273,34 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 695,89              | 2 419,44     | 276,45 |
| 10 ans > 11 ans | 2 715,11              | 2 436,69     | 278,42 |
| 11 ans > 12 ans | 2 734,33              | 2 453,94     | 280,39 |
| 12 ans > 13 ans | 2 764,63              | 2 481,13     | 283,50 |
| 13 ans > 14 ans | 2 783,85              | 2 498,38     | 285,47 |
| 14 ans > 15 ans | 2 803,06              | 2 515,62     | 287,44 |
| 15 ans > 16 ans | 2 833,35              | 2 542,80     | 290,55 |
| 16 ans > 17 ans | 2 833,35              | 2 542,80     | 290,55 |
| 17 ans > 18 ans | 2 833,35              | 2 542,80     | 290,55 |
| 18 ans > 19 ans | 2 841,35              | 2 549,98     | 291,37 |

Montants bruts

(En euros.)

|                 | Contremaître | ODPM G    | ODPM D1   | ODO       |
|-----------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Prime chauffeur | ?            | 12,74     | 25,48 (E) | 12,74 (D) |
| Contremaître    | ?            | 29,39 (M) | 29,39 (M) | ?         |

Prime de pneair de cehnitar ODO : 0,99 ? (F).  
 Décommande simple : 20,07 ? (G).  
 Décommande sviue de rndmcameoe : 35,12 ? (H).  
 Complément en cas de maadlie ou d'AT par juor credialne : 1,75 ? (I).  
 Absence de veiaaire à Blyae : 35,37 ?.  
 Prime de tarjet iteunbihal (J) :

(C) alcitre 5 du prlctoooe d'accord du 11 jullet 2000, ariltce 1er de l'avenant n° 20 du 20 octbre 2005.

(D) arictle 2.3.1 de l'accord du 15 nbmveroe 2002.

(E) pirme cauefhufr + anencine pimre de pyvlenlaoce (article 2.1.2 aocrd du 15 nevrmoie 2002).

? Bassens/Le Vderon ou Le Verdon/Bassens : 57,96 ?.  
 ? Bassens/Blaye : 35,37 ?.  
 ? Bassens/Pauillac : 47,96 ?.  
 ? Pirme de JTRT : 124,87 ?.

(F) atlcies l et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oorbcte 2005.

(G) ariltce 7.7.6 du porotcloe d'accord du 11 jullet 2000, ariltce 1er de l'avenant n° 4 du 14 nrboevme 2001.

Montants exonérés de cotisations

(H) aticrle 7.7.6 du prlotcooe d'accord du 11 jileult 2000, arclite 2 de l'avenant n° 4 du 14 nreovmbe 2001.

Indemnité de paienr citehanr : 5,80 ? (F) ? ODO.  
 Indemnité de suslasrie : 3,49 ? (K).  
 Indemnité de déplacement enrte seits en cas d'utilisation de véhicule poeennrsl (L) :

(I) airctle 7.8 du pcortlooe d'accord du 11 juiellt 2000, atilcre 3 de l'avenant n° 3 du 13 jieullt 2001.

(J) alcreits 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octbre 2005.

? Bassens/Le Vorden A/R : 113,63 ?.  
 ? Bassens/Blaye A/R : 43,95 ?.  
 ? Bassens/Pauillac A/R : 55,74 ?.  
 ? Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 ?.  
 ? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 ?.

(K) alictre 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, arctile 3.2 de l'avenant n°6 du 18 jiaevnr 2002.

(L) atelcris 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otcbroe 2005.

(A) alcitre 5 du porcotole d'accord du 11 jilleiut 2000.

(M) différence enrte le sraaile hroaire dkceor cat 4 (équivalent naeviu AM1 CCNUMP) et le srillae hiorrae dceokr cat 3 multiplié par 8 heures.

(B) arcoed de sreemptpbe 2011.

# Avenant n 2 du 10 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er janvier 2013

| Signataires           |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UNIM ;<br>L'UPF,             |
| Syndicats signataires | La FTGE CDFT ;<br>La FPND CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la cointnven ccvlotelie unifiée ptros et moneittuann snot revalorisées d'un taux unifimre de 1,75 % à ctmepr du 1er jnavier 2013, à l'exception, d'une part, des mntntoas aacibellpps aux nevuiax A et B de la glilre manutention, catégorie « aruets salariés » snas ancienneté, alignés sur le mannot du Simc en vuugier au 1er jienavr 2013 et, d'autre part, des glilres abaecpplis aux salariés des établissements proteuiars affectés à l'activité pêche, puor llseuqes s'appliquent les dsitpsioinos de l'article 2.

Les ptaeris siaitngares cnenneovit de se rtrcneeonr de noeuvar au puls trad à l'automne 2013 aifn de négocier l'évolution des glilres de miimna cvnoneioneltns qui s'appliqueront à cotepmr du 1er jeavinv 2014.

Article 2 - Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche  
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Afin de teinr ctpmoe des spécificités du sceetur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la cvnnoioetn cctvieolle unifiée ptros et manutention, qu'une glirle de

cisocfaitilsan spécifique puor les salariés des établissements puoeirtras affectés à l'activité pêche sreiat établie puor une durée maxmliae de 4 ans à l'issue de lquelale la glirle des salariés des établissements pieuoratr s'appliquerait dconeietmret aux poelensns concernés (art. 2, prgaarhpae 6, CCNU).  
Compte tneu de ctete remarque, la glirle de sliiare de bsae minmim hiérarchique (SBMH) aplcabplie à ces salariés est revalorisée dnas les cdinintots sanutveis :

? du 1er jeavinv 2013 au 30 avirl 2013, la glilre de rémunération des salariés des établissements poteurrias affectés à l'activité pêche, en veuiugr deupis le 1er mai 2012 (décote de 3 % par ropprat à la grllie de rémunération des psrenloens portuaires) est revalorisée de + 1,75 % ;

? à piartr du 1er mai 2013, la glilre précédente est décotée de 2 % au leiu de 3 %, puor tneir cmtope du rgrtrataape pgrsersoif de la glilre pêche de rémunération des preensolns portuaires.

Article 3 - Application  
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Le présent arcocd srea déposé dnas les cnnooiitds fixées par le cdoe du taavirl en vue de son extension.  
Il est abpialcple à ctmoper de la dtae de sa signature.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Annexe  
Salaires burts mlusenes (autres salariés)

(En euros.)

| Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) apallpbice au 1er jneviar 2013 |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   |     | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non-cadres  |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A  | 22  | 1 431           | 1 453                    | 1 481                    | 1 511                    | 1 542                     | 1 570                     | 1 601                     | 1 630                     | 1 660                     | 1 689                     |
| Niveau B  | 22  | 1 431           | 1 453                    | 1 481                    | 1 511                    | 1 542                     | 1 570                     | 1 601                     | 1 630                     | 1 660                     | 1 689                     |
| Niveau C ? échelon 1  | 50  | 1 450           | 1 500                    | 1 551                    | 1 602                    | 1 652                     | 1 703                     | 1 755                     | 1 806                     | 1 856                     | 1 907                     |
| ? échelon 2   | 54  | 1 551           | 1 605                    | 1 660                    | 1 714                    | 1 768                     | 1 823                     | 1 877                     | 1 932                     | 1 987                     | 2 041                     |
| ? échelon 3   | 59  | 1 651           | 1 710                    | 1 768                    | 1 826                    | 1 885                     | 1 942                     | 2 000                     | 2 058                     | 2 117                     | 2 175                     |
| Niveau D ? échelon 1  | 62  | 1 742           | 1 804                    | 1 864                    | 1 925                    | 1 987                     | 2 048                     | 2 110                     | 2 171                     | 2 232                     | 2 294                     |
| ? échelon 2   | 64  | 1 844           | 1 908                    | 1 974                    | 2 038                    | 2 102                     | 2 168                     | 2 232                     | 2 298                     | 2 363                     | 2 428                     |
| Niveau AM ? échelon 1   | 73  | 2 087           | 2 160                    | 2 233                    | 2 307                    | 2 381                     | 2 454                     | 2 527                     | 2 602                     | 2 674                     | 2 748                     |
| ? échelon 2   | 78  | 2 221           | 2 300                    | 2 378                    | 2 456                    | 2 535                     | 2 614                     | 2 692                     | 2 772                     | 2 849                     | 2 928                     |
| Cadres ? échelon 1  | 78  | 2 221           | 2 300                    | 2 378                    | 2 456                    | 2 535                     | 2 614                     | 2 692                     | 2 772                     | 2 849                     | 2 928                     |
| ? échelon 2   | 86  | 2 464           | 2 551                    | 2 638                    | 2 724                    | 2 811                     | 2 898                     | 2 985                     | 3 072                     | 3 159                     | 3 246                     |
| ? échelon 3   | 105 | 2 971           | 3 076                    | 3 182                    | 3 286                    | 3 391                     | 3 496                     | 3 600                     | 3 706                     | 3 811                     | 3 914                     |

(En euros.)

Salaires burts mlueenss (ouvriers de la filière eitoxptlaion ttuleairis d'au mions duex CQP d'ouvrier docker)

| Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) abcaplilpe à cpometr du 1er jnaiver 2013 |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   |    | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non-cadres  |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A  |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B  | 46 | 1 475           | 1 521                    | 1 568                    | 1 614                    | 1 661                     | 1 707                     | 1 754                     | 1 800                     | 1 846                     | 1 893                     |
| Niveau C  |    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1   | 55 | 1 534           | 1 589                    | 1 643                    | 1 698                    | 1 754                     | 1 809                     | 1 863                     | 1 918                     | 1 974                     | 2 029                     |

|             |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ? échelon 2 | 58 | 1 635 | 1 693 | 1 752 | 1 810 | 1 868 | 1 925 | 1 984 | 2 042 | 2 100 | 2 159 |
| ? échelon 3 | 62 | 1 737 | 1 799 | 1 859 | 1 920 | 1 982 | 2 043 | 2 104 | 2 166 | 2 227 | 2 288 |
| Niveau D    |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 61 | 1 848 | 1 909 | 1 970 | 2 031 | 2 092 | 2 153 | 2 214 | 2 275 | 2 336 | 2 397 |
| ? échelon 2 | 63 | 1 950 | 2 013 | 2 078 | 2 142 | 2 206 | 2 270 | 2 335 | 2 398 | 2 463 | 2 527 |
| Niveau AM   |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 70 | 2 213 | 2 283 | 2 351 | 2 422 | 2 491 | 2 560 | 2 629 | 2 698 | 2 768 | 2 837 |
| ? échelon 2 | 74 | 2 347 | 2 422 | 2 495 | 2 568 | 2 642 | 2 716 | 2 790 | 2 863 | 2 937 | 3 011 |

(En euros.)

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à compter du 1er janvier 2013 |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|  |     | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non cadres   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B   | 49  | 1 530           | 1 579                    | 1 628                    | 1 677                    | 1 725                     | 1 774                     | 1 822                     | 1 871                     | 1 919                     | 1 968                     |
| Niveau C   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1  | 57  | 1 546           | 1 603                    | 1 660                    | 1 717                    | 1 774                     | 1 832                     | 1 889                     | 1 946                     | 2 002                     | 2 059                     |
| ? échelon 2  | 60  | 1 568           | 1 628                    | 1 688                    | 1 747                    | 1 808                     | 1 866                     | 1 926                     | 1 986                     | 2 046                     | 2 106                     |
| ? échelon 3  | 61  | 1 607           | 1 668                    | 1 729                    | 1 788                    | 1 849                     | 1 910                     | 1 970                     | 2 038                     | 2 111                     | 2 177                     |
| Niveau D   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1  | 67  | 1 644           | 1 711                    | 1 778                    | 1 845                    | 1 911                     | 1 978                     | 2 044                     | 2 111                     | 2 177                     | 2 245                     |
| ? échelon 2  | 67  | 1 684           | 1 751                    | 1 818                    | 1 886                    | 1 954                     | 2 021                     | 2 088                     | 2 156                     | 2 222                     | 2 289                     |
| Niveau AM  |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1  | 95  | 1 760           | 1 855                    | 1 950                    | 2 044                    | 2 138                     | 2 253                     | 2 350                     | 2 455                     | 2 517                     | 2 611                     |
| ? échelon 2  | 116 | 2 068           | 2 184                    | 2 302                    | 2 418                    | 2 535                     | 2 652                     | 2 768                     | 2 885                     | 3 003                     | 3 118                     |
| ? échelon 3  | 136 | 2 114           | 2 251                    | 2 388                    | 2 524                    | 2 662                     | 2 798                     | 2 935                     | 3 072                     | 3 209                     | 3 345                     |
| Cadres   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1  | 234 | 2 643           | 2 877                    | 3 112                    | 3 349                    | 3 583                     | 3 817                     | 4 053                     | 4 288                     | 4 522                     | 4 757                     |
| ? échelon 2  | 239 | 3 083           | 3 322                    | 3 562                    | 3 802                    | 4 042                     | 4 284                     | 4 523                     | 4 763                     | 5 003                     | 5 242                     |
| ? échelon 3  | 264 | 3 433           | 3 697                    | 3 961                    | 4 227                    | 4 491                     | 4 755                     | 5 019                     | 5 285                     | 5 549                     | 5 814                     |
| ? échelon 4  |     | 4 757           |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements prériorats affectés à l'activité pêche)

Grille adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.  
(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable du 1er janvier 2013 au 30 avril 2013

|             |     | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
|-------------|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Non-cadres  |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A    | 0   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B    | 24  | 1 530           | 1 554                    | 1 579                    | 1 626                    | 1 673                     | 1 720                     | 1 768                     | 1 815                     | 1 862                     | 1 909                     |
| Niveau C    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 33  | 1 545           | 1 578                    | 1 610                    | 1 665                    | 1 720                     | 1 777                     | 1 832                     | 1 888                     | 1 943                     | 1 998                     |
| ? échelon 2 | 35  | 1 568           | 1 603                    | 1 637                    | 1 695                    | 1 754                     | 1 810                     | 1 869                     | 1 926                     | 1 985                     | 2 043                     |
| ? échelon 3 | 35  | 1 607           | 1 642                    | 1 677                    | 1 734                    | 1 793                     | 1 853                     | 1 911                     | 1 977                     | 2 048                     | 2 112                     |
| Niveau D    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 40  | 1 644           | 1 684                    | 1 724                    | 1 789                    | 1 854                     | 1 918                     | 1 983                     | 2 048                     | 2 112                     | 2 177                     |
| ? échelon 2 | 40  | 1 684           | 1 724                    | 1 764                    | 1 829                    | 1 895                     | 1 960                     | 2 025                     | 2 091                     | 2 156                     | 2 220                     |
| Niveau AM   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 66  | 1 760           | 1 826                    | 1 891                    | 1 983                    | 2 074                     | 2 185                     | 2 280                     | 2 382                     | 2 442                     | 2 532                     |
| ? échelon 2 | 83  | 2 067           | 2 150                    | 2 232                    | 2 345                    | 2 459                     | 2 572                     | 2 685                     | 2 798                     | 2 912                     | 3 024                     |
| ? échelon 3 | 101 | 2 114           | 2 215                    | 2 316                    | 2 449                    | 2 582                     | 2 714                     | 2 848                     | 2 980                     | 3 113                     | 3 245                     |
| Cadres      |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 188 | 2 643           | 2 831                    | 3 018                    | 3 248                    | 3 475                     | 3 702                     | 3 932                     | 4 159                     | 4 386                     | 4 614                     |
| ? échelon 2 | 186 | 3 083           | 3 269                    | 3 456                    | 3 688                    | 3 920                     | 4 155                     | 4 387                     | 4 621                     | 4 853                     | 5 085                     |
| ? échelon 3 | 204 | 3 434           | 3 638                    | 3 843                    | 4 100                    | 4 357                     | 4 612                     | 4 869                     | 5 127                     | 5 383                     | 5 640                     |
| ? échelon 4 |     | 4 757           |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

Salaires bruts mluésens (salariés des établissements ptuareoirs affectés à l'activité pêche)

Grille adaptée sur 4 ans seoln décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4. (En euros.)

#### Salaires de base hiérarchique (SBMH) alppbacile au 1er mai 2013

|             |     | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
|-------------|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Non-cadres  |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A    | 0   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B    | 33  | 1 530           | 1 563                    | 1 595                    | 1 643                    | 1 690                     | 1 738                     | 1 786                     | 1 834                     | 1 881                     | 1 929                     |
| Niveau C    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 41  | 1 545           | 1 586                    | 1 627                    | 1 682                    | 1 738                     | 1 795                     | 1 851                     | 1 907                     | 1 963                     | 2 019                     |
| ? échelon 2 | 43  | 1 568           | 1 611                    | 1 654                    | 1 713                    | 1 772                     | 1 829                     | 1 888                     | 1 946                     | 2 005                     | 2 064                     |
| ? échelon 3 | 44  | 1 607           | 1 651                    | 1 694                    | 1 752                    | 1 812                     | 1 872                     | 1 931                     | 1 997                     | 2 069                     | 2 134                     |
| Niveau D    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 49  | 1 644           | 1 693                    | 1 742                    | 1 807                    | 1 873                     | 1 938                     | 2 003                     | 2 069                     | 2 134                     | 2 199                     |
| ? échelon 2 | 49  | 1 684           | 1 733                    | 1 782                    | 1 848                    | 1 915                     | 1 980                     | 2 046                     | 2 113                     | 2 178                     | 2 243                     |
| Niveau AM   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 75  | 1 760           | 1 835                    | 1 911                    | 2 003                    | 2 095                     | 2 208                     | 2 303                     | 2 407                     | 2 467                     | 2 559                     |
| ? échelon 2 | 94  | 2 067           | 2 161                    | 2 255                    | 2 369                    | 2 484                     | 2 598                     | 2 713                     | 2 827                     | 2 942                     | 3 056                     |
| ? échelon 3 | 113 | 2 114           | 2 227                    | 2 340                    | 2 474                    | 2 609                     | 2 742                     | 2 877                     | 3 011                     | 3 145                     | 3 278                     |
| Cadres      |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 203 | 2 643           | 2 846                    | 3 050                    | 3 281                    | 3 511                     | 3 740                     | 3 972                     | 4 202                     | 4 431                     | 4 662                     |
| ? échelon 2 | 204 | 3 083           | 3 287                    | 3 491                    | 3 726                    | 3 961                     | 4 198                     | 4 432                     | 4 668                     | 4 903                     | 5 138                     |
| ? échelon 3 | 224 | 3 434           | 3 658                    | 3 882                    | 4 143                    | 4 402                     | 4 660                     | 4 919                     | 5 179                     | 5 439                     | 5 698                     |
| ? échelon 4 |     | 4 757           |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

## Avenant n° 36 du 21 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 Bordeaux

Article 1er - Revalorisation  
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2013

### 1.1. Revalorisation

Les salaires effectifs et les primes accessoires liées aux salaires, rpiers dnas la grille 2012, sont revalorisés de 1,75 %.

### 1.2. Exceptions

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Pêche et mariculture » et du protocole d'accord signé à Bedourax le 11 juillet 2000, de ses annexes et de ses annexes.

La répartition des indemnités de suspension est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier cantinaire et celle des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2 - Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2013.  
Les modifications applicables figurent dans la grille n° 2013-1.

Grille n° 2013 des salaires et coefficients applicables au 1er janvier 2013  
prot de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rectifications  
sont décrites en notes (de A à M).

## Article - Annexe

Salaires bruts mensuels des ouvriers de certains postes mensuels  
mensualisés carte G (A)

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2013

(En euros.)

| Catégorie | Salaires bruts mensuels | Salaires bruts de base | Prime différentielle carte G | Indemnité de RTT |
|-----------|-------------------------|------------------------|------------------------------|------------------|
| 2         | 2 603,25                | 1 514,94               | 821,36                       | 266,95           |
| 3         | 2 918,74                | 1 969,41               | 650,04                       | 299,29           |
| 4         | 3 550,43                | 2 357,42               | 828,95                       | 364,06           |

Salaires bruts mensuels des ouvriers de certains postes mensuels  
mensualisés (B) Csaemnsset CPUCNM : D1 (En euros.)

| Ancienneté      | Salaires bruts mensuels | Salaires bruts de base | IRTT   |
|-----------------|-------------------------|------------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 168,02                | 1 945,70               | 222,32 |
| 1 an > 2 ans    | 2 187,58                | 1 963,26               | 224,32 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 207,14                | 1 980,81               | 226,33 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 229,81                | 2 001,16               | 228,65 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 249,37                | 2 018,70               | 230,67 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 268,92                | 2 036,26               | 232,66 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 291,60                | 2 056,61               | 234,99 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 311,16                | 2 074,16               | 237,00 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 330,71                | 2 091,71               | 239,00 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 352,35                | 2 111,13               | 241,22 |
| 10 ans > 11 ans | 2 371,90                | 2 128,68               | 243,22 |
| 11 ans > 12 ans | 2 391,46                | 2 146,23               | 245,23 |
| 12 ans > 13 ans | 2 414,15                | 2 166,59               | 247,56 |
| 13 ans > 14 ans | 2 433,71                | 2 184,15               | 249,56 |
| 14 ans > 15 ans | 2 453,26                | 2 201,69               | 251,57 |
| 15 ans > 16 ans | 2 475,94                | 2 222,04               | 253,90 |
| 16 ans > 17 ans | 2 475,94                | 2 222,04               | 253,90 |
| 17 ans > 18 ans | 2 475,94                | 2 222,04               | 253,90 |
| 18 ans > 19 ans | 2 475,94                | 2 222,04               | 253,90 |

Salaires bruts horaires des ouvriers de certains postes CDD non  
soumis à l'impôt (C) (En euros.)

| Classement CCNM     | Salaires bruts horaires | Salaires bruts de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|-------------------------|------------------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,39                   | 9,81                   | 0,58               |
| Niveau C, échelon 2 | 12,08                   | 11,67                  | 0,41               |

Salaires bruts mensuels des ouvriers de certains postes mensuels  
mensualisés Contremaîtres confirmés (N) (En euros.)

| Ancienneté    | Salaires bruts mensuels | Salaires bruts de base | IRTT   |
|---------------|-------------------------|------------------------|--------|
| Moins de 1 an | 2 676,78                | 2 402,29               | 274,49 |
| 1 an > 2 ans  | 2 696,33                | 2 419,84               | 276,49 |
| 2 ans > 3 ans | 2 715,89                | 2 437,39               | 278,50 |
| 3 ans > 4 ans | 2 738,56                | 2 457,74               | 280,82 |
| 4 ans > 5 ans | 2 758,11                | 2 475,28               | 282,83 |
| 5 ans > 6 ans | 2 777,67                | 2 492,84               | 284,83 |

|                 |          |          |        |
|-----------------|----------|----------|--------|
| 6 ans > 7 ans   | 2 800,35 | 2 513,19 | 287,16 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 819,91 | 2 530,75 | 289,16 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 839,46 | 2 548,29 | 291,17 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 861,10 | 2 567,71 | 293,39 |
| 10 ans > 11 ans | 2 880,65 | 2 585,26 | 295,39 |
| 11 ans > 12 ans | 2 900,21 | 2 602,82 | 297,39 |
| 12 ans > 13 ans | 2 922,90 | 2 623,18 | 299,72 |
| 13 ans > 14 ans | 2 942,46 | 2 640,73 | 301,73 |
| 14 ans > 15 ans | 2 962,00 | 2 658,27 | 303,73 |
| 15 ans > 16 ans | 2 984,68 | 2 678,62 | 306,06 |
| 16 ans > 17 ans | 2 984,68 | 2 678,62 | 306,06 |
| 17 ans > 18 ans | 2 984,68 | 2 678,62 | 306,06 |
| 18 ans > 19 ans | 2 984,68 | 2 678,62 | 306,06 |

Variables beturs journalières

(En euros.)

|                                | Contremaître | ODPM G    | ODPM D1   | ODO       |
|--------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Prime chauffeur                | --           | 12,96     | 25,94 (E) | 12,96 (D) |
| Prime contremaître occasionnel | --           | 29,90 (M) | 29,90 (M) | --        |

Prime de pinear de cainther ODO : 1,01 ? (F).  
 Décommande slmpie : 20,42 ? (G).  
 Décommande siivue de rmcedamnoe : 35,73 ? (H).  
 Complément en cas de maldaie ou d'AT par juor crdiaanlee : 1,78 ? (I).  
 Absence de veriiaitse à Blyae : 35,99 ?.  
 Prime de trajet iehubiatnl (J) :

? Bassens/Le Veodrn ou Le Verdon/Bassens : 58,97 ? ;  
 ? Bassens/Blaye : 35,99 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac : 48,80 ?.  
 Prime de JTRT : 127,06 ?.

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de paeinr chtiaenr : 6 ? (F) ? ODO.  
 Indemnité de slsrusuae : 3,63 ? (K).  
 Indemnité de déplacement ernte sties en cas d'utilisation de véhicule prnesol (L) :

? Bassens/Le Vdeorn A/R : 113,63 ? ;  
 ? Bassens/Blaye A/R : 43,95 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac A/R : 55,74 ? ;  
 ? Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 ? ;

? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 ?.

## Avenant n 3 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   | L'UNIM ;<br>L'UPF,   |
| Syndicats signataires | La CFE-CGC ;<br>La FTGE CDFT ;<br>La FPND CGT ;<br>La FGT CTFC ;<br>La FETES FO, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
 En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Les gelrlis de sailares de bsae miiunmm hiérarchiques (SBMH) fnauirgt à la cnneootivn ceocitllve ntniaoale unifiée snot revalorisées d'un tuax unmrfoie de 1,25 % à cemopr du 1er jeniar 2014, plus de 0,35 % à cotmep du 1er jieuillt 2014. Par ailleurs, les gilrels alblicaepps aux salariés des établissements preroautis affectés à l'activité pêche snot revalorisées dnas les cotnooids fixées à l'article 2.

Variables bertus mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 ? (N).

- (A) Arlcite 5 du ptlcrooe d'accord du 11 juleilt 2000.  
 (B) Acocrd de seetmbrpe 2011.  
 (C) Alrtice 5 du prlotcooe d'accord du 11 jlluiet 2000, alcrtie 1er de l'avenant n° 20 du 20 obtcroe 2005.  
 (D) Altrcie 2.3.1 de l'accord du 15 nobvmere 2002.  
 (E) Pmrie cfhufeaur + aeincnne prmie de polyvalence, aicrtle 2.1.2 de l'accord du 15 nrveome 2002.  
 (F) Artlcis 1 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otbroce 2005.  
 (G) Alcirte 7.7.6 du pcolrotoe d'accord du 11 juleilt 2000, arcltie 1er de l'avenant n° 4 du 14 nmoerbve 2001.  
 (H) Artlcie 7.7.6 du ploorroct d'accord du 11 juleilt 2000, aiclrte 2 de l'avenant n° 4 du 14 nvbermoe 2001.  
 (I) Arilcte 7.8 du polcootre d'accord du 11 julliet 2000, actire 3 de l'avenant n° 3 du 13 jilleut 2001.  
 (J) Alitrces 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 ortobce 2005.  
 (K) Alrcite 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jeullit 2001, aclrtie 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jeinvar 2002.  
 (L) Altrcles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otorcbe 2005.  
 (M) Différence entre le slairae horirae dkoecr cat. 4 (équivalent neiaavu AMI CCNUMP) et le slaarie hrarioe dokecr cat. 3 multiplié par 8 heures.  
 (N) Atilrce 1er de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

Conformément aux aelcrtis L. 2241-1 et svnutias du cdoe du travial et à l'article 10 de la coenovtinn ccoitllve nniloaate unifiée, les eentseprris et les établissements pituroreas s'engagent à rspceeter le pcnpire de l'égalité de rémunération ernte les hmomes et les feemms puor un même ptose ou un pstoe de nruate équivalente.

Les peitras snaeargitis cnnivoennet de se rrneentocr de nvuoeeu au puls trad à l'automne 2014 aifn de négocier l'évolution des geillrs de minmia cvenitnnlneooos qui s'appliqueront à cptmoer du 1er jnavier 2015.

Article 2 - Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche  
 En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Afin de tienr cmpote des spécificités du steuecr pêche, il a été expressément convenu, tros de la négociation de la coenovtinn cllvioete unifiée ptros et manutention, qu'une gillre de ciofslcisitaan spécifique puor les salariés des établissements prturaeois affectés à l'activité pêche sraiet établie puor une durée mamilaxe de 4 ans, à l'issue de luaqlele la gllrie des salariés des établissements piuorretas s'appliquerait dncitmeeert aux poeelnrns concernés (art. 2, paaprhagre 6, CCNU). Compte tneu de ctete remarque, la gllrie de srailaes de bsae miiunmm hiérarchique (SBMH) aapblipce à ces salariés est revalorisée dnas les cnitondoos seviaunts :

? du 1er jvæinr 2014 au 30 juin 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements paertruois affectés à l'activité pêche, en veuguir dupeis le 1er mai 2013 (décote de 2 % par roprrapt à la grille de rémunération des prnsleenos portuaires), est revalorisée de 1,25 % ;  
 ? à partir du 1er julleit 2014, la grille précédente est revalorisée de 1,35 %, décomposé cmome slut :  
 ? 0,35 % au trtie de la roaiitovsaerln des SMBH acialbpple à ctpoemr du 1er jielult 2014 ;  
 ? décote de 1 % puor tienr copmte du rgataartpe prsgireosf de la grille de rémunération des pnselrnoes portuaires.

Il est aplacible à cpmeotr de la dtæe de sa signature.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

### Salaires btrus mesluens apicelalbps du 1er jvainer 2014 au 30 juin 2014

Autres salariés

Article 3 - Application  
 En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Le présent arccod srea déposé dnas les cndiitoons fixées par le cdoe du triaval en vue de son extension.

(En euros.)

| Salaire de bsæ muimnim hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|--|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|  | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Non-cadres                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                   | 22              | 1 449                    | 1 471                    | 1 500                    | 1 530                     | 1 561                     | 1 590                     | 1 621                     | 1 650                     | 1 680                     | 1 710 |
| Niveau B                                   | 22              | 1 449                    | 1 471                    | 1 500                    | 1 530                     | 1 561                     | 1 590                     | 1 621                     | 1 650                     | 1 680                     | 1 710 |
| Niveau C :                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                | 50              | 1 468                    | 1 519                    | 1 570                    | 1 622                     | 1 673                     | 1 725                     | 1 777                     | 1 829                     | 1 879                     | 1 931 |
| ? échelon 2                                | 54              | 1 570                    | 1 625                    | 1 680                    | 1 736                     | 1 791                     | 1 846                     | 1 901                     | 1 956                     | 2 012                     | 2 067 |
| ? échelon 3                                | 60              | 1 672                    | 1 732                    | 1 791                    | 1 849                     | 1 909                     | 1 967                     | 2 025                     | 2 084                     | 2 144                     | 2 203 |
| Niveau D :                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                | 63              | 1 764                    | 1 827                    | 1 887                    | 1 949                     | 2 012                     | 2 074                     | 2 137                     | 2 198                     | 2 260                     | 2 323 |
| ? échelon 2                                | 65              | 1 867                    | 1 932                    | 1 999                    | 2 064                     | 2 128                     | 2 195                     | 2 260                     | 2 326                     | 2 392                     | 2 458 |
| Niveau AM :                                |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                | 74              | 2 113                    | 2 187                    | 2 261                    | 2 336                     | 2 411                     | 2 485                     | 2 559                     | 2 634                     | 2 707                     | 2 783 |
| ? échelon 2                                | 80              | 2 249                    | 2 328                    | 2 408                    | 2 487                     | 2 566                     | 2 647                     | 2 726                     | 2 806                     | 2 885                     | 2 965 |
| Cadres                                     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                | 80              | 2 249                    | 2 328                    | 2 408                    | 2 487                     | 2 566                     | 2 647                     | 2 726                     | 2 806                     | 2 885                     | 2 965 |
| ? échelon 2                                | 88              | 2 495                    | 2 583                    | 2 671                    | 2 758                     | 2 846                     | 2 934                     | 3 023                     | 3 110                     | 3 199                     | 3 286 |
| ? échelon 3                                | 106             | 3 008                    | 3 114                    | 3 221                    | 3 327                     | 3 434                     | 3 540                     | 3 645                     | 3 752                     | 3 858                     | 3 963 |

Ouvriers de la filière etxiiloptan truitaies d'au mions duex CQP d'ouvrier docker

(En euros.)

| Salaire de bsæ mumniim hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|--|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|  | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Non-cadres                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B                                   | 46              | 1 494                    | 1 540                    | 1 588                    | 1 634                     | 1 681                     | 1 729                     | 1 776                     | 1 822                     | 1 869                     | 1 916 |
| Niveau C :                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                | 56              | 1 554                    | 1 609                    | 1 664                    | 1 719                     | 1 776                     | 1 832                     | 1 886                     | 1 942                     | 1 999                     | 2 054 |
| ? échelon 2                                | 59              | 1 656                    | 1 714                    | 1 774                    | 1 833                     | 1 891                     | 1 949                     | 2 009                     | 2 068                     | 2 126                     | 2 186 |

|             |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ? échelon 3 | 63 | 1 759 | 1 821 | 1 882 | 1 944 | 2 007 | 2 069 | 2 130 | 2 193 | 2 255 | 2 317 |
| Niveau D :  |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 62 | 1 871 | 1 933 | 1 995 | 2 056 | 2 118 | 2 180 | 2 242 | 2 304 | 2 365 | 2 427 |
| ? échelon 2 | 64 | 1 974 | 2 038 | 2 104 | 2 169 | 2 234 | 2 298 | 2 364 | 2 428 | 2 494 | 2 559 |
| Niveau AM : |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 71 | 2 241 | 2 312 | 2 381 | 2 452 | 2 522 | 2 592 | 2 662 | 2 732 | 2 802 | 2 872 |
| ? échelon 2 | 75 | 2 377 | 2 452 | 2 526 | 2 600 | 2 675 | 2 750 | 2 825 | 2 899 | 2 973 | 3 048 |

2014

Autres salariés

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er juillet

(En euros.)

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|---|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|   | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Non-cadres                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                    | 22              | 1 454                    | 1 476                    | 1 505                    | 1 535                     | 1 566                     | 1 595                     | 1 626                     | 1 656                     | 1 686                     | 1 716 |
| Niveau B                                    | 22              | 1 454                    | 1 476                    | 1 505                    | 1 535                     | 1 566                     | 1 595                     | 1 626                     | 1 656                     | 1 686                     | 1 716 |
| Niveau C :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                 | 51              | 1 473                    | 1 524                    | 1 576                    | 1 627                     | 1 679                     | 1 731                     | 1 783                     | 1 835                     | 1 886                     | 1 937 |
| ? échelon 2                                 | 54              | 1 576                    | 1 630                    | 1 686                    | 1 742                     | 1 797                     | 1 853                     | 1 907                     | 1 963                     | 2 019                     | 2 074 |
| ? échelon 3                                 | 60              | 1 677                    | 1 738                    | 1 797                    | 1 856                     | 1 916                     | 1 974                     | 2 032                     | 2 091                     | 2 151                     | 2 210 |
| Niveau D :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                 | 63              | 1 770                    | 1 833                    | 1 894                    | 1 956                     | 2 019                     | 2 081                     | 2 144                     | 2 206                     | 2 268                     | 2 331 |
| ? échelon 2                                 | 65              | 1 874                    | 1 938                    | 2 006                    | 2 071                     | 2 136                     | 2 203                     | 2 268                     | 2 334                     | 2 401                     | 2 467 |
| Niveau AM :                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                 | 74              | 2 120                    | 2 195                    | 2 269                    | 2 344                     | 2 419                     | 2 494                     | 2 568                     | 2 643                     | 2 717                     | 2 792 |
| ? échelon 2                                 | 80              | 2 257                    | 2 336                    | 2 416                    | 2 496                     | 2 575                     | 2 656                     | 2 735                     | 2 816                     | 2 895                     | 2 975 |
| Cadres                                      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                 | 80              | 2 257                    | 2 336                    | 2 416                    | 2 496                     | 2 575                     | 2 656                     | 2 735                     | 2 816                     | 2 895                     | 2 975 |
| ? échelon 2                                 | 88              | 2 504                    | 2 592                    | 2 681                    | 2 768                     | 2 856                     | 2 944                     | 3 033                     | 3 121                     | 3 210                     | 3 298 |
| ? échelon 3                                 | 107             | 3 019                    | 3 125                    | 3 233                    | 3 338                     | 3 446                     | 3 552                     | 3 658                     | 3 765                     | 3 872                     | 3 977 |

d'ouvrier docker

Ouvriers de la filière eatxoolpiitn telutiiras d'au moins deux CQP

(En euros.)

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|---|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|   | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Non-cadres                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B                                    | 47              | 1 499                    | 1 546                    | 1 593                    | 1 640                     | 1 687                     | 1 735                     | 1 782                     | 1 829                     | 1 875                     | 1 923 |
| Niveau C :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |



|             |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ? échelon 1 | 56 | 1 559 | 1 615 | 1 670 | 1 725 | 1 782 | 1 838 | 1 893 | 1 949 | 2 006 | 2 061 |
| ? échelon 2 | 59 | 1 661 | 1 720 | 1 780 | 1 839 | 1 898 | 1 956 | 2 016 | 2 075 | 2 134 | 2 194 |
| ? échelon 3 | 63 | 1 765 | 1 828 | 1 889 | 1 951 | 2 014 | 2 076 | 2 138 | 2 201 | 2 263 | 2 325 |
| Niveau D :  |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 62 | 1 877 | 1 939 | 2 001 | 2 064 | 2 126 | 2 188 | 2 250 | 2 312 | 2 374 | 2 436 |
| ? échelon 2 | 64 | 1 981 | 2 045 | 2 111 | 2 176 | 2 241 | 2 306 | 2 373 | 2 437 | 2 503 | 2 568 |
| Niveau AM : |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| ? échelon 1 | 71 | 2 249 | 2 320 | 2 389 | 2 461 | 2 531 | 2 601 | 2 671 | 2 742 | 2 812 | 2 882 |
| ? échelon 2 | 75 | 2 385 | 2 461 | 2 535 | 2 609 | 2 685 | 2 759 | 2 835 | 2 909 | 2 984 | 3 059 |

juin 2014

Salariés des établissements portuaires

Salaires bruts mensuels applicables du 1er janvier 2014 au 30

(En euros.)

| Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|--|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|  | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
| Non-cadres                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Non-cadres                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A                                     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B                                     | 49              | 1 549                    | 1 599                    | 1 648                    | 1 698                     | 1 746                     | 1 796                     | 1 845                     | 1 895                     | 1 943                     | 1 992 |
| Niveau C :                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                  | 58              | 1 565                    | 1 623                    | 1 680                    | 1 738                     | 1 796                     | 1 854                     | 1 913                     | 1 971                     | 2 027                     | 2 085 |
| ? échelon 2                                  | 61              | 1 588                    | 1 648                    | 1 709                    | 1 769                     | 1 831                     | 1 889                     | 1 950                     | 2 011                     | 2 072                     | 2 133 |
| ? échelon 3                                  | 62              | 1 627                    | 1 689                    | 1 750                    | 1 810                     | 1 872                     | 1 934                     | 1 995                     | 2 064                     | 2 138                     | 2 205 |
| Niveau D :                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                  | 68              | 1 665                    | 1 733                    | 1 800                    | 1 868                     | 1 935                     | 2 003                     | 2 070                     | 2 138                     | 2 205                     | 2 273 |
| ? échelon 2                                  | 68              | 1 705                    | 1 773                    | 1 841                    | 1 910                     | 1 978                     | 2 046                     | 2 114                     | 2 183                     | 2 250                     | 2 318 |
| Niveau AM :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                  | 96              | 1 782                    | 1 878                    | 1 974                    | 2 070                     | 2 164                     | 2 281                     | 2 380                     | 2 486                     | 2 549                     | 2 644 |
| ? échelon 2                                  | 117             | 2 093                    | 2 211                    | 2 330                    | 2 448                     | 2 566                     | 2 685                     | 2 802                     | 2 921                     | 3 040                     | 3 157 |
| ? échelon 3                                  | 138             | 2 141                    | 2 279                    | 2 418                    | 2 556                     | 2 695                     | 2 833                     | 2 972                     | 3 110                     | 3 249                     | 3 386 |
| Cadres                                       |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1                                  | 237             | 2 677                    | 2 913                    | 3 150                    | 3 390                     | 3 627                     | 3 864                     | 4 103                     | 4 341                     | 4 578                     | 4 816 |
| ? échelon 2                                  | 242             | 3 122                    | 3 364                    | 3 607                    | 3 850                     | 4 092                     | 4 337                     | 4 579                     | 4 822                     | 5 066                     | 5 308 |
| ? échelon 3                                  | 267             | 3 476                    | 3 743                    | 4 011                    | 4 280                     | 4 547                     | 4 814                     | 5 082                     | 5 351                     | 5 619                     | 5 887 |
| ? échelon 4                                  |                 | 4 816                    |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |

2014

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er juillet

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH)

|             | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |       |
|-------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
| Non-cadres  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau A    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B    | 50              | 1 555                    | 1 604                    | 1 654                    | 1 704                     | 1 752                     | 1 802                     | 1 852                     | 1 901                     | 1 950                     | 1 999 |
| Niveau C :  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1 | 58              | 1 570                    | 1 628                    | 1 686                    | 1 744                     | 1 802                     | 1 861                     | 1 920                     | 1 978                     | 2 035                     | 2 092 |
| ? échelon 2 | 61              | 1 593                    | 1 654                    | 1 715                    | 1 775                     | 1 837                     | 1 896                     | 1 957                     | 2 018                     | 2 079                     | 2 140 |
| ? échelon 3 | 62              | 1 632                    | 1 694                    | 1 756                    | 1 816                     | 1 878                     | 1 940                     | 2 001                     | 2 071                     | 2 145                     | 2 212 |
| Niveau D :  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1 | 68              | 1 671                    | 1 739                    | 1 806                    | 1 874                     | 1 942                     | 2 010                     | 2 077                     | 2 145                     | 2 212                     | 2 281 |
| ? échelon 2 | 68              | 1 711                    | 1 779                    | 1 847                    | 1 917                     | 1 985                     | 2 053                     | 2 121                     | 2 191                     | 2 258                     | 2 326 |
| Niveau AM : |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1 | 96              | 1 789                    | 1 885                    | 1 981                    | 2 077                     | 2 172                     | 2 289                     | 2 388                     | 2 495                     | 2 558                     | 2 653 |
| ? échelon 2 | 118             | 2 101                    | 2 219                    | 2 339                    | 2 456                     | 2 575                     | 2 694                     | 2 812                     | 2 931                     | 3 051                     | 3 168 |
| ? échelon 3 | 139             | 2 148                    | 2 287                    | 2 426                    | 2 565                     | 2 704                     | 2 843                     | 2 983                     | 3 121                     | 3 261                     | 3 398 |
| Cadres      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| ? échelon 1 | 238             | 2 686                    | 2 924                    | 3 161                    | 3 402                     | 3 640                     | 3 878                     | 4 118                     | 4 357                     | 4 594                     | 4 833 |
| ? échelon 2 | 243             | 3 132                    | 3 375                    | 3 619                    | 3 863                     | 4 106                     | 4 352                     | 4 595                     | 4 839                     | 5 083                     | 5 326 |
| ? échelon 3 | 268             | 3 488                    | 3 756                    | 4 025                    | 4 295                     | 4 563                     | 4 831                     | 5 100                     | 5 370                     | 5 638                     | 5 907 |
| ? échelon 4 |                 | 4 833                    |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |

Salariés des établissements puretiors affectés à l'activité pêche

Salaires bruts mensuels applicables du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014

Grille adaptée selon décote de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
|---|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
|   | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |  |
| Non-cadres                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| Niveau A                                    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| Niveau B                                    | 1 549           | 1 582                    | 1 615                    | 1 664                    | 1 711                     | 1 760                     | 1 808                     | 1 857                     | 1 904                     | 1 953                     |  |
| Niveau C :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| ? échelon 1                                 | 1 565           | 1 606                    | 1 647                    | 1 703                    | 1 760                     | 1 818                     | 1 874                     | 1 931                     | 1 987                     | 2 044                     |  |
| ? échelon 2                                 | 1 588           | 1 632                    | 1 675                    | 1 734                    | 1 794                     | 1 852                     | 1 912                     | 1 971                     | 2 031                     | 2 089                     |  |
| ? échelon 3                                 | 1 627           | 1 671                    | 1 715                    | 1 774                    | 1 834                     | 1 895                     | 1 955                     | 2 022                     | 2 095                     | 2 161                     |  |
| Niveau D :                                  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| ? échelon 1                                 | 1 665           | 1 714                    | 1 764                    | 1 830                    | 1 896                     | 1 962                     | 2 028                     | 2 095                     | 2 161                     | 2 227                     |  |
| ? échelon 2                                 | 1 705           | 1 755                    | 1 804                    | 1 871                    | 1 939                     | 2 005                     | 2 072                     | 2 139                     | 2 205                     | 2 271                     |  |
| Niveau AM :                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| ? échelon 1                                 | 1 782           | 1 858                    | 1 934                    | 2 028                    | 2 121                     | 2 235                     | 2 332                     | 2 437                     | 2 498                     | 2 591                     |  |
| ? échelon 2                                 | 2 093           | 2 188                    | 2 284                    | 2 398                    | 2 515                     | 2 631                     | 2 747                     | 2 862                     | 2 979                     | 3 094                     |  |
| ? échelon 3                                 | 2 141           | 2 255                    | 2 369                    | 2 505                    | 2 641                     | 2 777                     | 2 913                     | 3 048                     | 3 185                     | 3 319                     |  |
| Cadres                                      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
| ? échelon 1                                 | 2 677           | 2 882                    | 3 088                    | 3 322                    | 3 555                     | 3 787                     | 4 022                     | 4 254                     | 4 487                     | 4 720                     |  |
| ? échelon 2                                 | 3 122           | 3 329                    | 3 535                    | 3 773                    | 4 010                     | 4 250                     | 4 488                     | 4 726                     | 4 964                     | 5 202                     |  |
| ? échelon 3                                 | 3 476           | 3 704                    | 3 931                    | 4 194                    | 4 457                     | 4 718                     | 4 981                     | 5 244                     | 5 507                     | 5 769                     |  |

|             |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ? échelon 4 | 4 816 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Salariés des établissements pureratois affectés à l'activité pêche

Salaires bruts mensuels aibcpellpas du 1er jeillut 2014 au 31 décembre 2014 (grille rectifiée)

Grille adaptée sur 4 ans sloen décode de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

| Salair de bsa mnmuim hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|  | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté |
| Non-cadres                               |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A                                 |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B                                 | 1 555           | 1 596                    | 1 637                    | 1 687                    | 1 735                     | 1 784                     | 1 833                     | 1 882                     | 1 931                     | 1 980                     |
| Niveau C :                               |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                              | 1 570           | 1 620                    | 1 670                    | 1 726                    | 1 784                     | 1 843                     | 1 900                     | 1 958                     | 2 014                     | 2 072                     |
| ? échelon 2                              | 1 593           | 1 646                    | 1 698                    | 1 758                    | 1 819                     | 1 877                     | 1 938                     | 1 998                     | 2 058                     | 2 118                     |
| ? échelon 3                              | 1 633           | 1 686                    | 1 739                    | 1 799                    | 1 859                     | 1 921                     | 1 982                     | 2 050                     | 2 123                     | 2 190                     |
| Niveau D :                               |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                              | 1 671           | 1 729                    | 1 788                    | 1 855                    | 1 922                     | 1 989                     | 2 056                     | 2 123                     | 2 190                     | 2 257                     |
| ? échelon 2                              | 1 711           | 1 770                    | 1 829                    | 1 897                    | 1 965                     | 2 032                     | 2 100                     | 2 168                     | 2 235                     | 2 302                     |
| Niveau AM :                              |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                              | 1 788           | 1 875                    | 1 961                    | 2 056                    | 2 151                     | 2 266                     | 2 364                     | 2 470                     | 2 532                     | 2 626                     |
| ? échelon 2                              | 2 100           | 2 208                    | 2 315                    | 2 431                    | 2 550                     | 2 667                     | 2 784                     | 2 902                     | 3 020                     | 3 136                     |
| ? échelon 3                              | 2 148           | 2 275                    | 2 402                    | 2 539                    | 2 678                     | 2 815                     | 2 953                     | 3 090                     | 3 229                     | 3 365                     |
| Cadres                                   |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                              | 2 686           | 2 908                    | 3 130                    | 3 368                    | 3 604                     | 3 839                     | 4 077                     | 4 313                     | 4 548                     | 4 785                     |
| ? échelon 2                              | 3 132           | 3 358                    | 3 584                    | 3 825                    | 4 065                     | 4 309                     | 4 549                     | 4 791                     | 5 032                     | 5 273                     |
| ? échelon 3                              | 3 489           | 3 736                    | 3 985                    | 4 252                    | 4 518                     | 4 783                     | 5 049                     | 5 316                     | 5 582                     | 5 848                     |
| ? échelon 4                              | 4 833           |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

## Avenant n 37 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014 Bordeaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La rtosaaeliivron des indemnités de sluissare est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janveir 2002, cllee des indemnités de panier ceiahntr et clele des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 oobtre 2005.

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | SEMPB.       |
| Syndicats signataires | CGT Dcok 33. |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acrcod est cconlu dnas le champ d'application de la cnevonotin cvilcoltee ntoanalie unifiée prots et montaeniutn et du potroolce d'accord signé à Boaeurdx le 11 jluleit 2000, de ses ateavnns et de ses annexes.

Conformément aux aliertcs L. 2241-1 et sivtanus du cdoe du travail, les paierts siiganaters s'engagent à rseceetpr le pniprcie de l'égalité de rémunération ertne les hommes et les femmes puor un même psote ou puor un poste de natrue équivalente.

Article 1er - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Article 1.1 - Revalorisation des salaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les silaeras eifcteffs et les smmoes aoresesiccs liées aux salaires, repris dnas la glrlie 2013, snot revalorisés de 1,25 % au 1er jvaieir 2014, plus de 0,35 % au 1er jliulet 2014.

Article 1.2 - Exceptions

Article 2 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La dtae d'effet du présent aennavt est fixée au 1er jianver 2014.

Les mntntaos alpleicpbas :

? au 1er jaeinvr fugirnet dnas la girllie n° 2014-1 ;

? au 1er jliulet ferguint dnas la girllie n° 2014-2.

## Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Grille n° 2014-1 des sraeilas eecfitffs abpplicale au 1er jivenar 2014 Prot de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, anteavnns et rtcnneores snot décrites en noets (de A à O).

Salair burt mesenul des oueirvrs deokrcs psoonieesflrns mensualisés (A)

Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

| Ancienneté      | Salaire brut mensuel | Salaire brut de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 195,12             | 1 970,02             | 225,10 |
| 1 an > 2 ans    | 2 214,92             | 1 987,80             | 227,12 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 234,73             | 2 005,57             | 229,16 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 257,68             | 2 026,17             | 231,51 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 277,48             | 2 043,93             | 233,55 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 297,28             | 2 061,71             | 235,57 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 320,25             | 2 082,32             | 237,93 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 340,05             | 2 100,09             | 239,96 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 359,85             | 2 117,86             | 241,99 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 381,76             | 2 137,52             | 244,24 |
| 10 ans > 11 ans | 2 401,55             | 2 155,29             | 246,26 |
| 11 ans > 12 ans | 2 421,36             | 2 173,06             | 248,30 |
| 12 ans > 13 ans | 2 444,32             | 2 193,67             | 250,65 |
| 13 ans > 14 ans | 2 464,13             | 2 211,45             | 252,68 |
| 14 ans > 15 ans | 2 483,92             | 2 229,21             | 254,71 |
| 15 ans > 16 ans | 2 506,89             | 2 249,82             | 257,07 |
| 16 ans > 17 ans | 2 506,89             | 2 249,82             | 257,07 |
| 17 ans > 18 ans | 2 506,89             | 2 249,82             | 257,07 |
| 18 ans > 19 ans | 2 506,89             | 2 249,82             | 257,07 |

Salaire brut horaire des ouvriers d'entretien des locaux CDD non  
saliés à l'heure (B) (En euros.)

| Classement CCNM     | Salaire brut horaire | Salaire brut de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,52                | 9,93                 | 0,59               |
| Niveau C, échelon 2 | 12,24                | 11,82                | 0,42               |

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien des locaux  
mensualisés Contremaîtres confirmés (M) (En euros.)

| Ancienneté      | Salaire brut mensuel | Salaire brut de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 967,19             | 2 662,92             | 304,27 |
| 1 an > 2 ans    | 2 988,85             | 2 682,37             | 306,48 |
| 2 ans > 3 ans   | 3 010,54             | 2 701,83             | 308,71 |
| 3 ans > 4 ans   | 3 035,66             | 2 724,38             | 311,28 |
| 4 ans > 5 ans   | 3 057,33             | 2 743,82             | 313,51 |
| 5 ans > 6 ans   | 3 079,01             | 2 763,28             | 315,73 |
| 6 ans > 7 ans   | 3 104,15             | 2 785,84             | 318,31 |
| 7 ans > 8 ans   | 3 125,84             | 2 805,31             | 320,53 |
| 8 ans > 9 ans   | 3 147,50             | 2 824,75             | 322,75 |
| 9 ans > 10 ans  | 3 171,50             | 2 846,28             | 325,22 |
| 10 ans > 11 ans | 3 193,17             | 2 865,74             | 327,43 |
| 11 ans > 12 ans | 3 214,85             | 2 885,20             | 329,65 |
| 12 ans > 13 ans | 3 240,00             | 2 907,77             | 332,23 |
| 13 ans > 14 ans | 3 261,69             | 2 927,22             | 334,47 |
| 14 ans > 15 ans | 3 283,36             | 2 946,67             | 336,69 |
| 15 ans > 16 ans | 3 308,50             | 2 969,23             | 339,27 |
| 16 ans > 17 ans | 3 308,50             | 2 969,23             | 339,27 |
| 17 ans > 18 ans | 3 308,50             | 2 969,23             | 339,27 |
| 18 ans > 19 ans | 3 308,50             | 2 969,23             | 339,27 |

Variables brutes journalières (En euros.)

|                                | Contremaître | ODPM D1   | ODO       |
|--------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Prime chauffeur                | ?            | 26,26 (D) | 13,12 (C) |
| Prime contremaître occasionnel | ?            | 60,75 (L) | ?         |

Prime de panier de cuisine ODO : 1,02 ? (E).  
Décommande simplifiée : 20,68 ? (F).

Décommande suite de commande : 36,18 ? (G).  
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour travaillé :

1,80 ? (H).  
Absence de veeariiss à Byale : 36,44 ?.  
Prime de taejrt ibtneaihu (I) :  
? Bassens/Le Vedorn ou Le Verdon/Bassens : 59,71 ? ;  
? Bassens/Blaye : 36,44 ? ;  
? Bassens/Pauillac : 49,41 ? ;  
Prime de JJRT : 128,65 ? ;  
Prime de niut : 20,25 ? (N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de paeinr de chantier-ODO : 6,10 ? (E).  
Indemnité de saeussirls : 3,67 ? (J).  
Indemnité de déplacement etnre steis en cas d'utilisation de  
véhicule pnnroeesl (K) :  
? Bassens/Le Vdeorn A/R : 113,63 ? ;  
? Bassens/Blaye A/R : 43,95 ? ;  
? Bassens/Pauillac A/R : 55,74 ? ;  
? Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 ? ;  
? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 ?.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 437,85 ? (O).

(A) acrocd de stpmrbeee 2011

(B) alcrite 5 du pcooortle d'accord du 11 jueillt 2000 - arctlie 1  
de l'avenant n° 20 du 20 otrobce 2005

(C) actilre 2.3.1 de l'accord du 15 nbvmore 2002

(D) pmire chuffaeur + annnceie prmie de pvoaencylle (article  
2.1.2 aoccrd du 15/11/2002)

(E) aeitclrs 1et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otrocbe 2005

(F) ariltce 7.7.6 du pcoloorte d'accord du 11 jleilut 2000 - acilrte

1 de l'avenant n° 4 du 14 neovbrme 2001

(G) atlcree 7.7.6 du prclotooe d'accord du 11 jleilut 2000 - alitcre  
2 de l'avenant n° 4 du 14 nmrbeove 2001

(H) atrilce 7.8 du plotocroe d'accord du 11 jllueit 2000 - arltcie 3  
de l'avenant n° 3 du 13 jllueit 2001

(I) aicrtles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oortbce 2005

(J) alcirte 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jilleut 2001 - atlcire 3.2 de  
l'avenant n°6 du 18 jineavr 2002

(K) aliertcs 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octorbe 2005

(L) aiclrte 1 de l'accord du 16 aivr 2013

(M) atilrce 3 de l'accord du 16 arivr 2013

(N) arcilte 2 de l'accord du 16 avril 2013

(O) article 1 de l'avenant n°1 du 16 mai 2012

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II

Grille n° 2014-2 des sairaels eftcfefis acablplpe au 1er jeilut  
2014 Prot de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avanntes et rtnecreos  
snot décrites en notes (de A à O).

Salaire burt meusenl des orirveus drcoeks preilsosefons  
mensualisés (A)

Classement CPNUCM : D1

(En euros.)

| Ancienneté      | Salaire burt mensuel | Salaire burt de base | IRTT   |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 202,81             | 1 976,92             | 225,89 |
| 1 an > 2 ans    | 2 222,67             | 1 994,76             | 227,91 |
| 2 ans > 3 ans   | 2 242,55             | 2 012,59             | 229,96 |
| 3 ans > 4 ans   | 2 265,58             | 2 033,26             | 232,32 |
| 4 ans > 5 ans   | 2 285,45             | 2 051,08             | 234,37 |
| 5 ans > 6 ans   | 2 305,32             | 2 068,93             | 236,39 |
| 6 ans > 7 ans   | 2 328,37             | 2 089,61             | 238,76 |
| 7 ans > 8 ans   | 2 348,24             | 2 107,44             | 240,80 |
| 8 ans > 9 ans   | 2 368,11             | 2 125,27             | 242,84 |
| 9 ans > 10 ans  | 2 390,09             | 2 145,00             | 245,09 |
| 10 ans > 11 ans | 2 409,95             | 2 162,83             | 247,12 |
| 11 ans > 12 ans | 2 429,84             | 2 180,67             | 249,17 |
| 12 ans > 13 ans | 2 452,88             | 2 201,35             | 251,53 |
| 13 ans > 14 ans | 2 472,75             | 2 219,19             | 253,56 |
| 14 ans > 15 ans | 2 492,61             | 2 237,01             | 255,60 |
| 15 ans > 16 ans | 2 515,66             | 2 257,69             | 257,97 |
| 16 ans > 17 ans | 2 515,66             | 2 257,69             | 257,97 |
| 17 ans > 18 ans | 2 515,66             | 2 257,69             | 257,97 |
| 18 ans > 19 ans | 2 515,66             | 2 257,69             | 257,97 |

Salaire burt hroiare des ovriures dcekros osnoeiccnlas CDD non  
sumios à mladiotun (B)

(En euros.)

| Classement CCNM     | Salaire burt horaire | Salaire burt de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,55                | 9,96                 | 0,59               |
| Niveau C, échelon 2 | 12,28                | 11,86                | 0,42               |

Salaire burt museenl des oruivres dorekcs poeossselfnrins  
mensualisés Contremaîtres confirmés (M)

(En euros.)

| Ancienneté      | Salaires brut mensuel | Salaires brut de base | IRTT   |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|--------|
| Moins de 1 an   | 2 977,57              | 2 672,24              | 305,33 |
| 1 an > 2 ans    | 2 999,31              | 2 691,76              | 307,55 |
| 2 ans > 3 ans   | 3 021,08              | 2 711,29              | 309,79 |
| 3 ans > 4 ans   | 3 046,29              | 2 733,92 ?            | 312,37 |
| 4 ans > 5 ans   | 3 068,03              | 2 753,42              | 314,61 |
| 5 ans > 6 ans   | 3 089,79              | 2 772,95              | 316,84 |
| 6 ans > 7 ans   | 3 115,01              | 2 795,59              | 319,42 |
| 7 ans > 8 ans   | 3 136,78              | 2 815,13              | 321,65 |
| 8 ans > 9 ans   | 3 158,52              | 2 834,64              | 323,88 |
| 9 ans > 10 ans  | 3 182,60              | 2 856,24              | 326,36 |
| 10 ans > 11 ans | 3 204,35              | 2 875,77              | 328,58 |
| 11 ans > 12 ans | 3 226,10              | 2 895,30              | 330,80 |
| 12 ans > 13 ans | 3 251,34              | 2 917,95              | 333,39 |
| 13 ans > 14 ans | 3 273,11              | 2 937,47              | 335,64 |
| 14 ans > 15 ans | 3 294,85              | 2 956,98              | 337,87 |
| 15 ans > 16 ans | 3 320,08              | 2 979,62              | 340,46 |
| 16 ans > 17 ans | 3 320,08              | 2 979,62              | 340,46 |
| 17 ans > 18 ans | 3 320,08              | 2 979,62              | 340,46 |
| 18 ans > 19 ans | 3 320,08              | 2 979,62              | 340,46 |

Variables brutes journalières

(En euros.)

|                                | Contremaître | ODPM D1   | ODO       |
|--------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Prime chauffeur                | ?            | 26,35 (D) | 13,17 (C) |
| Prime contremaître occasionnel | ?            | 60,96 (L) | ?         |

Prime de panier de ceatihnr ODO : 1,02 ? (E).  
 Décommande silmpe : 20,75 ? (F).  
 Décommande siuve de rmamnceode : 36,31 ? (G).  
 Complément en cas de mlaidae ou d'AT par juor cnearilade :  
 1,81 ? (H).  
 Absence de vatseeris à Byale : 36,57 ?.  
 Prime de tjraet ibtneuiahl (I) :

? Bassens/Le Vorden ou Le Verdon/Bassens : 59,92 ? ;  
 ? Bassens/Blaye : 36,57 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac : 49,58 ?.  
 Prime de JTRT : 129,10 ?.  
 Prime de niut : 20,32 ? (N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de pneair de cieanhtr ODO : 6,10 ? (E).  
 Indemnité de slrsiaeuss : 3,67 ? (J).  
 Indemnité de déplacement ernte sites en cas d'utilisation de  
 véhicule pnosenrel (K).

? Bassens/Le Vredon A/R : 113,63 ? ;  
 ? Bassens/Blaye A/R : 43,95 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac A/R : 55,74 ? ;  
 ? Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 ? ;  
 ? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 ?.

Variables betrus mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 439,38 ? (O).

(A) acrcod de sbtpreeme 2011

(B) aictre 5 du pootlrcoe d'accord du 11 jeullit 2000 - artclie 1  
 de l'avenant n° 20 du 20 ootrbce 2005

(C) ariltce 2.3.1 de l'accord du 15 nemvorbe 2002

(D) prmie ceuahuffr + anniece prime de plcenlvoaye (article  
 2.1.2 arcocd du 15/11/2002)  
 (E) alrcets 1et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oocbrte 2005

(F) airtce 7.7.6 du poooclrce d'accord du 11 jieullt 2000 - artclie  
 1 de l'avenant n° 4 du 14 nmorvebe 2001

(G) arctlie 7.7.6 du poctloroe d'accord du 11 julliet 2000 - actlire  
 2 de l'avenant n° 4 du 14 novmrbee 2001

(H) acltrie 7.8 du prolcotoe d'accord du 11 jluleit 2000 - aictre 3  
 de l'avenant n° 3 du 13 jeullt 2001

(I) acrtiels 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 orbcode 2005

(J) atrclie 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jelliut 2001 - alctire 3.2 de  
 l'avenant n°6 du 18 janievr 2002

(K) aetlircs 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oborcte 2005

(L) alitrce 1 de l'accord du 16 airvl 2013

(M) aictre 3 de l'accord du 16 airvl 2013

(N) artclie 2 de l'accord du 16 airvl 2013

(O) article 1 de l'avenant n°1 du 16 mai 2012

## Accord du 26 février 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 Saint-Nazaire

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP de Mooitnr - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT ;<br>La CNTPA,              |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

? les sileraas rpreis dnas la glirle de rémunération des CDI mensualisés snot revalorisés de 1,25 % et au 1er jieuillt 2014 ces mêmes seliraas snot revalorisés de 0,35 % ;  
? les rémunérations des ODO snot revalorisées de 3 % au 1er jainver 2014.  
Annexe jitone : girlels CDI et ODO, atanenvs à l'accord de place.

Grille des saeiarlz de pacle apbleilapcs à ctmeopor du 1er javnreir 2014

(En euros.)

## Annexe

| Classification | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
|                | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 014,59                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 495,46 |
| Niveau C :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 118,38                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 599,25 |
| ? échelon 2    | 2 153,85                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 634,72 |
| ? échelon 3    | 2 177,04                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 657,90 |
| Niveau D :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 238,09                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 718,96 |
| ? échelon 2    | 2 375,90                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 856,77 |
| Niveau AM :    |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 417,28                | 232,10 | 248,77                 |            | 2 898,15 |
| ? échelon 2    | 2 707,97                | 232,10 | 248,77                 |            | 3 188,84 |

I : novaeu srilaae de base, il ruegorpe l'ancien sirlaae de bsaie et la prmie de fonction.  
Le taotl des cnonoels I, II, III et IV sret de référence vis-à-vis du saairle de bsaie mumniim hiérarchique (SBMH) de la CCNU.  
La PSD rnerepd les pemirs de disponibilité, pluie, shfits différés, ciment, charbon, ssslaiure et herues de finition.  
Cette hamiarnotsoin intègre tuos les éléments de la rémunération fixe, hros anaagtevs auicqs et pirme de polyvalence.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Article 2 - Harmonisation des grilles de l'accord de place pour les personnels mensualisés au 1er juillet 2014

(En euros.)

| Classification | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
|                | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 021,64                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 504,19 |
| Niveau C :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 125,80                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 608,35 |
| ? échelon 2    | 2 161,39                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 643,94 |
| ? échelon 3    | 2 184,66                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 667,21 |
| Niveau D :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 245,92                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 728,47 |
| ? échelon 2    | 2 384,22                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 866,77 |
| Niveau AM :    |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 425,74                | 232,91 | 249,64                 |            | 2 908,29 |
| ? échelon 2    | 2 717,45                | 232,91 | 249,64                 |            | 3 200,00 |

I : nuaoevu siraale de base, il rgoerpue l'ancien salraie de bsaie et la pimre de fonction.  
Le ttoal des celonnos I, II, III et IV sret de référence vis-à-vis du saalire de bsaie miumnim hiérarchique (SBMH) de la CCNU.  
La PSD rnerepd les pmeirs de disponibilité, pluie, sfiths différés, ciment, charbon, suasrslie et heeurs de finition.  
Cette hsanmaoirotn intègre tuos les éléments de la rémunération fixe, hros aaavtnges aquics et prmie de polyvalence.

(En euros.)

Article 3 - Harmonisation des grilles de l'accord de place pour les ODO au 1er janvier 2014  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Rappel 2013

| Métier            | Niveau  | Tarif horaire ODO |
|-------------------|---------|-------------------|
| Calier / accoreur | B et C1 | 13,795            |

|   |     |        |
|---|-----|--------|
| Signaleur   | C2  | 14,026 |
| Chauffeur élévateur / VL  | C3  | 14,173 |
| Chauffeur pyéalvolnt / cefufuhar blul / chauffeur neallce / cuuhefafr élévateur ardoise | D1  | 14,574 |
| 42T / C1 / pointeur   | D2  | 15,472 |
| Contremaître  | AM2 | 17,734 |

Pour 2014

(En euros.)

## Accord du 1er juillet 2014 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er juillet 2014 Saint-Nazaire

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP de Mtooinr - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT ;<br>La CNTPA,              |

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

A cotmepur du 1er jiiellut 2014, les rémunérations des ODO snot revalorisées de 3 % au 1er jeullit 2014. Cette roiesaoatirvn cnrmoped la NAO de jliulet 2014 et clele de jeainvr 2015.

Annexe jitnoe : glirle ODO, aenvatns à l'accord de place.

## Avenant n 4 du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2015

| Signataires           |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UNIM ;<br>L'UPF,           |
| Syndicats signataires | La CFE-CGC ;<br>La FPND CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les glriles de salirae de bsaie mmnuim hiérarchique (SBMH) fngairut à la covintneon ccliltevoe naonatie unifiée prots et mineottunan (CCNU) snot revalorisées d'un tuax uionfrme de 0,7 % à cempotr du 1er jnaveir 2015.

Par ailleurs, les gillres abapiecllps aux salariés des établissements piraureos affectés à l'activité pêche snot revalorisées dnas les ctiidnoons fixées à l'article 5.

Conformément aux airtelcs L. 2241-1 et suntaivs du cdoe du taavirl et à l'article 10 de la cetiononvn covctellie nnaatloie unifiée (CCNU), les eisernerpts et les établissements ptaiurroes s'engagent à resectepr le pniirce de l'égalité des rémunérations erne les hmomes et les fmmees puor un même ptsoe ou un pstoe de ntraue équivalente.

Les periatns snretaiags cennvnneiot de se reentoncr de nouveau au puls trad à l'automne 2015 aifn de négocier l'évolution des grilles de mnimia cvotlneenonns qui s'appliqueront à cptomer du 1er jvneair 2016.

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

| Métier  | Niveau  | Tarif hroaire ODO |
|---|---------|-------------------|
| Calier / accoreur   | B et C1 | 14,208            |
| Signaleur   | C2      | 14,446            |
| Chauffeur élévateur / VL  | C3      | 14,602            |
| Chauffeur pealvnllyt / cueafhufur blul / chauffeur naecle / cheffuuar élévateur ardoise | D1      | 15,011            |
| 42T / C1 / pointeur   | D2      | 15,936            |
| Contremaître  | AM2     | 18,163            |

## Article unique - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

(En euros.)

| Métier   | Niveau  | Tarif hraiore ODO |
|--|---------|-------------------|
| Calier / accoreur  | B et C1 | 14,63             |
| Signaleur  | C2      | 14,88             |
| Chauffeur élévateur / VL   | C3      | 15,04             |
| Chauffeur pyeonlvlat / cfhuaefr / blul chfufueur nalecle / cfefahuur élévateur ardoise | D1      | 15,46             |
| 42T / C1 / pointeur  | D2      | 16,41             |
| Contremaître   | AM2     | 18,71             |

Outre la roovrsaeitlain umoirnfe des gerlils visée à l'article 1er, les ptiares sneiriaatgs cneoniennvt des aménagements stuvnais cnaecnrot les gellirs de mimnia conventionnels.

? la pirse en ctmope de l'ancienneté sur les siealars de bsaie mmuim hiérarchiques (SBMH) fiat l'objet d'une martjoain tuos les 3 ans, allpbciape par niveau/échelon sur l'ensemble des grilles. Il est cnevno d'étendre de 27 à 30 ans ctete psire en cpmote de l'ancienneté sur les sirelaas dnas l'ensemble des grilles, sur la bsaie de l'écart myeon eintxat aeclenmelut erne les différents sulies d'ancienneté ;

? il est cnevno par alulries de la sssirupopen du niaveu A des grillels de minima conventionnels, ctete modaiiftioch ne deavnt avior acun iampt sur les gierlls de rémunérations alcbpapeils au paln loacl en vteru des arocdcs cletcoifs de pclae d'entreprise ou interentreprises.

Cette dtpossoiini ne préjuge pas de la pérennité ou des aménagements nécessaires qui soent à cveninor sur la définition des critères csnaltsas rnealvt du naveiu A.

Article 3 - Autre disposition conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les petiras siinateargs cinnneeonvt par aiulelrs de mfoideir le troisième alinéa du A de l'article 6, phraaagpre 3.4 de la cnoevotinn cvleiolcte unifiée prots et mtaouinetn rletiaf à l'indemnité de départ à la rttaerie en pnoartt son mtanont de 0,13 mios à 0,17 mios par année d'ancienneté.

Cet alinéa est modifié cmme siut : « Le salarié qui partria en retraite, de son initiative, à un âge lui pentartemt la lquoditiani de sa psinen de retraite, recevra une indemnité de départ fixée en finctoon de son ancienneté dnas l'entreprise à 0,17 mios de siaale par année d'ancienneté. »

Toutefois, ccnnanoret les oveirrus dekrocs psolriosnnefes qui étaient tliurteias de la crate ponoerllneisfe au 1er jeinvar 1992, l'ancienneté à perndre en ctmope rtsee calculée à ceptmor de la délivrance de la crate professionnelle.



**Article 4 - Disposition spécifique concernant les ouvriers dockers intermittents**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

L'accord ci-dessous conclu le 9 juin 1993, relatif à certains avantages accordés aux ouvriers dockers intermittents, et annexé à la convention collective nationale unifiée ports et manutention, est modifié comme suit.

La prime de départ à la retraite fixée à l'article 4 de l'accord susvisé est revalorisée à compter du 1er janvier 2015 dans la même proportion que pour les salariés visés à l'article 3 du présent accord, à savoir  $0,17/0,13 = 1,30769$ , soit une hausse de 30,77 %.

*(1) Article étendu sous réserve que le montant d'indemnité accordé aux ouvriers dockers professionnels intermittents pratiquant à la raterate soit au moins égal à celui calculé selon les modalités prévues par l'article D. 1237-1 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

**Article 5 - Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée ports et manutention, qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche sera établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait de droit aux salariés concernés (art. 2, paragraphe 6 de la CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de classement de base mnimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

à compter du 1er janvier 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1er juillet 2014 (dernière décote de 1 % par rapport à la grille de rémunération des professionnels portuaires), est revalorisée de + 0,7 % ;

à compter du 1er mai 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce de détail applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche.

**Article 6 - Application**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1er janvier 2015.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Annexe

Salaires brut mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015

Autres salariés(1)

(En euros.)

| Non-cadres |         |     | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|---------|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Niveau     | Echelon | (*) | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| A          |         |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| B          |         | 29  | 1 464                                       | 1 487                    | 1 516                    | 1 546                    | 1 577                     | 1 606                     | 1 638                     | 1 668                     | 1 698                     | 1 728                     | 1 757                     |
| C          | 1       | 52  | 1 484                                       | 1 535                    | 1 587                    | 1 639                    | 1 691                     | 1 743                     | 1 796                     | 1 848                     | 1 899                     | 1 951                     | 2 003                     |
|            | 2       | 56  | 1 587                                       | 1 642                    | 1 698                    | 1 754                    | 1 809                     | 1 866                     | 1 921                     | 1 977                     | 2 033                     | 2 088                     | 2 144                     |
|            | 3       | 60  | 1 689                                       | 1 750                    | 1 809                    | 1 869                    | 1 929                     | 1 987                     | 2 047                     | 2 106                     | 2 166                     | 2 226                     | 2 285                     |
| D          | 1       | 63  | 1 782                                       | 1 846                    | 1 907                    | 1 970                    | 2 033                     | 2 096                     | 2 159                     | 2 222                     | 2 284                     | 2 348                     | 2 410                     |
|            | 2       | 66  | 1 887                                       | 1 952                    | 2 020                    | 2 085                    | 2 151                     | 2 219                     | 2 284                     | 2 351                     | 2 417                     | 2 484                     | 2 550                     |
| AM         | 1       | 75  | 2 135                                       | 2 210                    | 2 285                    | 2 360                    | 2 436                     | 2 511                     | 2 586                     | 2 662                     | 2 736                     | 2 812                     | 2 887                     |
|            | 2       | 80  | 2 272                                       | 2 353                    | 2 433                    | 2 513                    | 2 593                     | 2 674                     | 2 755                     | 2 836                     | 2 915                     | 2 996                     | 3 077                     |
| Cadres     | 1       | 80  | 2 272                                       | 2 353                    | 2 433                    | 2 513                    | 2 593                     | 2 674                     | 2 755                     | 2 836                     | 2 915                     | 2 996                     | 3 077                     |
|            | 2       | 89  | 2 521                                       | 2 610                    | 2 699                    | 2 787                    | 2 876                     | 2 965                     | 3 054                     | 3 143                     | 3 232                     | 3 321                     | 3 410                     |
|            | 3       | 107 | 3 040                                       | 3 147                    | 3 255                    | 3 362                    | 3 470                     | 3 577                     | 3 683                     | 3 792                     | 3 899                     | 4 005                     | 4 112                     |

(\*) Ecart moyen entre colonnes.

**Ouvriers de la filière exportation tuilerie d'au moins 2 CQP d'ouvrier dockers (1)**

(En euros.)

| Non-cadres |         |     | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|---------|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Niveau     | Echelon | (*) | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| A          |         |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| B          |         | 47  | 1 510                                       | 1 556                    | 1 604                    | 1 651                    | 1 699                     | 1 747                     | 1 795                     | 1 842                     | 1 888                     | 1 936                     | 1 984                     |
| C          | 1       | 56  | 1 570                                       | 1 626                    | 1 681                    | 1 738                    | 1 795                     | 1 851                     | 1 906                     | 1 962                     | 2 020                     | 2 076                     | 2 132                     |
|            | 2       | 60  | 1 673                                       | 1 732                    | 1 793                    | 1 852                    | 1 911                     | 1 970                     | 2 030                     | 2 089                     | 2 149                     | 2 209                     | 2 269                     |
|            | 3       | 63  | 1 777                                       | 1 841                    | 1 902                    | 1 964                    | 2 028                     | 2 090                     | 2 153                     | 2 216                     | 2 279                     | 2 341                     | 2 404                     |
| D          | 1       | 62  | 1 891                                       | 1 953                    | 2 015                    | 2 078                    | 2 140                     | 2 203                     | 2 265                     | 2 328                     | 2 390                     | 2 453                     | 2 515                     |
|            | 2       | 66  | 1 995                                       | 2 059                    | 2 126                    | 2 191                    | 2 257                     | 2 323                     | 2 389                     | 2 454                     | 2 520                     | 2 586                     | 2 652                     |
| AM         | 1       | 71  | 2 264                                       | 2 336                    | 2 406                    | 2 478                    | 2 549                     | 2 619                     | 2 690                     | 2 761                     | 2 832                     | 2 902                     | 2 973                     |
|            | 2       | 75  | 2 402                                       | 2 478                    | 2 553                    | 2 628                    | 2 704                     | 2 779                     | 2 855                     | 2 930                     | 3 005                     | 3 081                     | 3 156                     |

(\*) Ecart moyen entre colonnes.

Salariés des établissements portuaires

ports de commerce et à ceux des ports de pêche à compter du 1er mai 2015

Grille applicable à compter du 1er janvier 2015 aux salariés des

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--------|---------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|        |         |  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| A      |         |  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| B      |         | 50                                       | 1 566                                       | 1 616                    | 1 666                    | 1 716                    | 1 765                     | 1 815                     | 1 865                     | 1 915                     | 1 963                     | 2 013                     | 2 063                     |
| C      | 1       | 58                                       | 1 581                                       | 1 640                    | 1 698                    | 1 756                    | 1 815                     | 1 874                     | 1 933                     | 1 992                     | 2 049                     | 2 107                     | 2 166                     |
|        | 2       | 61                                       | 1 604                                       | 1 666                    | 1 727                    | 1 788                    | 1 850                     | 1 909                     | 1 971                     | 2 032                     | 2 094                     | 2 155                     | 2 216                     |
|        | 3       | 65                                       | 1 644                                       | 1 706                    | 1 769                    | 1 829                    | 1 892                     | 1 954                     | 2 015                     | 2 085                     | 2 160                     | 2 228                     | 2 293                     |
| D      | 1       | 68                                       | 1 682                                       | 1 751                    | 1 819                    | 1 887                    | 1 955                     | 2 024                     | 2 091                     | 2 160                     | 2 228                     | 2 297                     | 2 365                     |
|        | 2       | 69                                       | 1 723                                       | 1 792                    | 1 860                    | 1 930                    | 1 999                     | 2 068                     | 2 136                     | 2 206                     | 2 274                     | 2 342                     | 2 411                     |
| AM     | 1       | 97                                       | 1 801                                       | 1 898                    | 1 995                    | 2 091                    | 2 187                     | 2 305                     | 2 405                     | 2 512                     | 2 576                     | 2 671                     | 2 768                     |
|        | 2       | 119                                      | 2 115                                       | 2 234                    | 2 355                    | 2 474                    | 2 593                     | 2 713                     | 2 832                     | 2 951                     | 3 072                     | 3 190                     | 3 309                     |
|        | 3       | 140                                      | 2 163                                       | 2 303                    | 2 443                    | 2 583                    | 2 723                     | 2 863                     | 3 003                     | 3 143                     | 3 284                     | 3 422                     | 3 562                     |
| Cadres | 1       | 240                                      | 2 705                                       | 2 944                    | 3 184                    | 3 426                    | 3 666                     | 3 905                     | 4 147                     | 4 387                     | 4 626                     | 4 867                     | 5 107                     |
|        | 2       | 245                                      | 3 154                                       | 3 399                    | 3 645                    | 3 890                    | 4 135                     | 4 383                     | 4 628                     | 4 873                     | 5 119                     | 5 364                     | 5 609                     |
|        | 3       | 271                                      | 3 513                                       | 3 782                    | 4 053                    | 4 325                    | 4 595                     | 4 865                     | 5 136                     | 5 407                     | 5 678                     | 5 949                     | 6 219                     |
|        | 4       |  | 4 867                                       |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

Salaires mensuels brut applicables aux salariés des ports de pêche du 1er janvier 2015 au 30 avril 2015

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--------|---------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|        |         |  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| A      |         |  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| B      |         | 50                                       | 1 566                                       | 1 607                    | 1 649                    | 1 698                    | 1 747                     | 1 796                     | 1 846                     | 1 896                     | 1 944                     | 1 994                     | 2 044                     |
| C      | 1       | 58                                       | 1 581                                       | 1 631                    | 1 681                    | 1 738                    | 1 796                     | 1 856                     | 1 914                     | 1 972                     | 2 029                     | 2 087                     | 2 145                     |
|        | 2       | 61                                       | 1 604                                       | 1 657                    | 1 710                    | 1 770                    | 1 831                     | 1 890                     | 1 952                     | 2 012                     | 2 073                     | 2 133                     | 2 195                     |
|        | 3       | 65                                       | 1 644                                       | 1 698                    | 1 751                    | 1 811                    | 1 872                     | 1 935                     | 1 996                     | 2 064                     | 2 138                     | 2 206                     | 2 271                     |
| D      | 1       | 68                                       | 1 682                                       | 1 742                    | 1 801                    | 1 868                    | 1 936                     | 2 003                     | 2 071                     | 2 138                     | 2 206                     | 2 273                     | 2 342                     |
|        | 2       | 69                                       | 1 723                                       | 1 782                    | 1 842                    | 1 910                    | 1 979                     | 2 046                     | 2 115                     | 2 184                     | 2 251                     | 2 319                     | 2 388                     |
| AM     | 1       | 97                                       | 1 801                                       | 1 888                    | 1 975                    | 2 071                    | 2 166                     | 2 282                     | 2 381                     | 2 487                     | 2 550                     | 2 645                     | 2 742                     |
|        | 2       | 119                                      | 2 115                                       | 2 223                    | 2 331                    | 2 448                    | 2 568                     | 2 686                     | 2 804                     | 2 922                     | 3 041                     | 3 158                     | 3 278                     |
|        | 3       | 140                                      | 2 163                                       | 2 291                    | 2 419                    | 2 557                    | 2 696                     | 2 834                     | 2 974                     | 3 112                     | 3 251                     | 3 388                     | 3 529                     |
| Cadres | 1       | 240                                      | 2 704                                       | 2 928                    | 3 152                    | 3 391                    | 3 629                     | 3 866                     | 4 106                     | 4 343                     | 4 580                     | 4 819                     | 5 061                     |
|        | 2       | 245                                      | 3 154                                       | 3 381                    | 3 609                    | 3 851                    | 4 094                     | 4 339                     | 4 581                     | 4 825                     | 5 068                     | 5 310                     | 5 557                     |
|        | 3       | 271                                      | 3 513                                       | 3 763                    | 4 013                    | 4 282                    | 4 550                     | 4 817                     | 5 084                     | 5 353                     | 5 621                     | 5 889                     | 6 162                     |
|        | 4       |  | 4 867                                       |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

(1) Les deux premières grilles faugnent en aexnne snot étendues suos réserve de l'application des diisoopsnts règlementaires

ponnatt faioxtin du siaarle miuinmm ioifpeorsstnrneel de croissance. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

### Avenant n 38 du 8 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015 Bordeaux

Article 1.2 - Exceptions  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La rtaiolaorvesn des indemnités de sluiassre est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jveainr 2002, clele des indemnités de pneiar ctihenar et clele des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 orcbote 2005.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La dtae d'effet du présent aevannt est fixée au 1er jviaenr 2015. Les monttans aaipeclbpls freugnit dnas la grille n° 2015.

### Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe  
Grille n° 2015-1 des sileaaars effttices aacplilbe au 1er jvaenir 2015. Prot de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, aevantns et rtnnoreecs snot décrites en notes (de A à O).

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | SEMPB.       |
| Syndicats signataires | CGT Dcok 33. |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arccod est conclcu dnas le cmahp d'application de la colonetvnn celvitolce nainlotae unifiée ports et mtinnieutan et du poctoolre d'accord signé à Bduoaerx le 11 jlieult 2000, de ses aeantvns et de ses annexes.

Conformément aux airtletcs L. 2241-1 et sunvtias du cdoe du travail, les peirtas sniatairges s'engagent à rteeepsr le pircnpie de l'égalité des rémunérations ertne les hmoems et les feemms puor un même potse ou un ptsoe de natrue équivalente.

Article 1er - Revalorisation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Article 1.1 - Revalorisation des salaires  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les siarelas ecfifefts et les semmos aerceocssis liées aux salaires, rieprs dnas la gilire 2014, snot revalorisés de 0,70 %.

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien possédant des droits acquis (En euros.)  
mensualisés (A) Catégorie CCNUM : D1

| Ancienneté     | Salaire brut mensuel | Salaire brut de base | IRTT   |
|----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an  | 2 218,23             | 1 990,76             | 227,47 |
| 1 an >2 ans    | 2 238,23             | 2 008,72             | 229,51 |
| 2 ans >3 ans   | 2 258,25             | 2 026,68             | 231,57 |
| 3 ans >4 ans   | 2 281,44             | 2 047,49             | 233,95 |
| 4 ans >5 ans   | 2 301,45             | 2 065,44             | 236,01 |
| 5 ans >6 ans   | 2 321,45             | 2 083,41             | 238,04 |
| 6 ans >7 ans   | 2 344,67             | 2 104,24             | 240,43 |
| 7 ans >8 ans   | 2 364,68             | 2 122,19             | 242,49 |
| 8 ans >9 ans   | 2 384,69             | 2 140,15             | 244,54 |
| 9 ans >10 ans  | 2 406,83             | 2 160,02             | 246,81 |
| 10 ans >11 ans | 2 426,82             | 2 177,97             | 248,85 |
| 11 ans >12 ans | 2 446,84             | 2 195,93             | 250,91 |
| 12 ans >13 ans | 2 470,05             | 2 216,76             | 253,29 |
| 13 ans >14 ans | 2 490,05             | 2 234,72             | 255,33 |
| 14 ans >15 ans | 2 510,06             | 2 252,67             | 257,39 |
| 15 ans >16 ans | 2 533,27             | 2 273,49             | 259,78 |
| 16 ans >17 ans | 2 533,27             | 2 273,49             | 259,78 |
| 17 ans >18 ans | 2 533,27             | 2 273,49             | 259,78 |
| 18 ans >19 ans | 2 533,27             | 2 273,49             | 259,78 |

Salaire brut horaire des ouvriers d'entretien possédant des droits acquis CDD non  
smioux à mutualisation (B) (En euros.)

| Classement CCNM     | Brut horaire | Brut de base | Prime d'ajustement |
|---------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Niveau B            | 10,62        | 10,03        | 0,59               |
| Niveau C, échelon 2 | 12,36        | 11,94        | 0,42               |

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien possédant des droits acquis  
mensualisés Contremaîtres confirmés (M) (En euros.)

| Ancienneté     | Salaire brut mensuel | Salaire brut de base | IRTT   |
|----------------|----------------------|----------------------|--------|
| Moins de 1 an  | 2 998,42             | 2 690,95             | 307,47 |
| 1 an >2 ans    | 3 020,30             | 2 710,60             | 309,70 |
| 2 ans >3 ans   | 3 042,23             | 2 730,27             | 311,96 |
| 3 ans >4 ans   | 3 067,62             | 2 753,06             | 314,56 |
| 4 ans >5 ans   | 3 089,50             | 2 772,69             | 316,81 |
| 5 ans >6 ans   | 3 111,42             | 2 792,36             | 319,06 |
| 6 ans >7 ans   | 3 136,82             | 2 815,16             | 321,66 |
| 7 ans >8 ans   | 3 158,74             | 2 834,84             | 323,90 |
| 8 ans >9 ans   | 3 180,63             | 2 854,48             | 326,15 |
| 9 ans >10 ans  | 3 204,87             | 2 876,23             | 328,64 |
| 10 ans >11 ans | 3 226,78             | 2 895,90             | 330,88 |
| 11 ans >12 ans | 3 248,69             | 2 915,57             | 333,12 |
| 12 ans >13 ans | 3 274,10             | 2 938,38             | 335,72 |
| 13 ans >14 ans | 3 296,02             | 2 958,03             | 337,99 |
| 14 ans >15 ans | 3 317,92             | 2 977,68             | 340,24 |
| 15 ans >16 ans | 3 343,32             | 3 000,48             | 342,84 |
| 16 ans >17 ans | 3 343,32             | 3 000,48             | 342,84 |
| 17 ans >18 ans | 3 343,32             | 3 000,48             | 342,84 |
| 18 ans >19 ans | 3 343,32             | 3 000,48             | 342,84 |

Variables brutes journalières (En euros.)

|                                | Contremaître | ODPM D1   | ODO       |
|--------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Prime chauffeur                | ?            | 26,53 (D) | 13,26 (C) |
| Prime contremaître occasionnel | ?            | 61,39 (L) | ?         |

Prime de peinar de cteinahr ODO : 1,03 ? (E).  
 Décommande smpile : 20,90 ? (F).  
 Décommande suviie de ranmmedcoe : 36,56 ? (G).  
 Complément en cas de maldiaie ou d'AT par juor cealdnirae : 1,82 ? (H).  
 Absence de vieriaests à Balye : 36,83 ?.  
 Prime de tarjet inhetiuabl (I) :  
 ? Bassens/Le Vdoren ou Le Veordn / Basnses : 60,34 ? ;  
 ? Bassens/Blaye : 36,83 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac : 49,93 ?.  
 Prime de JTRT : 130,00 ?.  
 Prime de niut : 20,46 ? (N).

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de peniar de chantier-ODO : 6,20 ? (E).  
 Indemnité de ssalruise : 3,75 ? (J).  
 Indemnité de déplacement ertne setis en cas d'utilisation de véhicule peeornsl (K) :  
 Ci-dessous barème 2014, le barème 2015 est icnnnou au juor de la snriautge du présent avenant.  
 ? Bassens/Le Vedorn A/R : 114,48 ? ;  
 ? Bassens/Blaye A/R : 44,28 ? ;  
 ? Bassens/Pauillac A/R : 56,16 ? ;  
 ? Le Verdon/Bassens A/R : 114,48 ? ;  
 ? Le Verdon/Pauillac A/R : 60,48 ?.

Variables buerts mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 442,46 ? (O).

(A) Arccod de stmeeprre 2011.

## Accord du 12 mars 2015 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers Saint-Nazaire

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP de Mntooir - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT,                            |

Article 1er - Revalorisation salariale  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

A cmpteor du 1er jienvar 2015, les sliaeers rreips dnas la glilre de rémunération des CDI mensualisés snot revalorisés de 0,70 %.

Article 2 - Indemnité de départ à la retraite

(B) Alritce 5 du pclotoore d'accord du 11 jeilult 2000 ; actirle 1er de l'avenant n° 20 du 20 orobcte 2005.

(C) Aticrle 2.3.1 de l'accord du 15 nmvoebre 2002.

(D) Pmrie cfueuhafr + annicene pimre de pelcaonyvle (art. 2.1.2, aroccd du 15 norvmebe 2002).

(E) Arceltis 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 obctroe 2005.

(F) Aticrle 7.7.6 du ptrlrocooe d'accord du 11 jlelult 2000 ; aciltre 1er de l'avenant n° 4 du 14 nverobme 2001.

(G) Arlicte 7.7.6 du ptolrocooe d'accord du 11 jelulit 2000 ; ailctre 2 de l'avenant n° 4 du 14 nermvboe 2001.

(H) Aclrite 7.8 du potroocle d'accord du 11 jilulet 2000 ; artcile 3 de l'avenant n° 3 du 13 jellilut 2001.

(I) Arliects 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otrbroe 2005.

(J) Atrlcie 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; aitrlice 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jnelavr 2002.

(K) Aictlers 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 ocborte 2005.

(L) Atlcrie 1er de l'accord du 16 avirl 2013.

(M) Alcitre 3 de l'accord du 16 aivr 2013.

(N) Aicrtle 2 de l'accord du 16 arivl 2013.

(O) Alcitre 1er de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le salarié qui prarita à la rrtaeite de son initiative, à un âge lui prametentt la liiuadqitn de sa pesnoin de retraite, rvreeca une indemnité de départ à la retraite. Celle-ci srea portée en son mntnoat de 0,13 mios à 0,17 mios par année d'ancienneté, snot une antoaimgetun de 30,8 %.  
 Annexe jintoe « Glilres CDI, anvetans à l'accord de pacle ».

## Article unique - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Grille des slaaires de place ailplpbace à ceptomr du 1er jvnier 2015

(En euros.)

| Classification | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
|                | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 035,79                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 521,72 |
| Niveau C :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 140,68                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 626,61 |
| ? échelon 2    | 2 176,52                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 662,45 |
| ? échelon 3    | 2 199,95                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 685,88 |
| Niveau D :     |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 261,65                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 747,57 |
| ? échelon 2    | 2 400,91                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 886,83 |
| Niveau AM :    |                         |        |                        |            |          |
| ? échelon 1    | 2 442,72                | 234,54 | 251,39                 |            | 2 928,65 |
| ? échelon 2    | 2 736,47                | 234,54 | 251,39                 |            | 3 222,40 |

I : Nvaueou sliiaae de base, il rupregoe l'ancien saairle de bsaie et la pimre de fonction.

Le ttaol des cloonnes I, II, III et IV sret de référence vis-à-vis du SMBH de la CCNU.

La PSD rerepnd les piemrs de disponibilité, pluie, sitfhs différés, ciment, charbon, ssurlseais et heerus de finition.

Cette hsmotoairanin intègre tuos les éléments de la rémunération fixe, hros aatngvaes acuiqs et pimre de polyvalence.

# Avenant n° 5 du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2016

tarival et à l'article 10 de la CCNU, les ertinerspes et les établissements puteirraos s'engagent à rcteespr le pncrpiie de l'égalité des rémunérations etrne les hmoes et les femems pour un même ptose ou un potse de nuatre équivalente.

| Signataires           |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UNIM ;<br>L'UPF,           |
| Syndicats signataires | La CFE-CGC ;<br>La FPND CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les glilers de slaraie de bsaie mmiinum hiérarchique (SBMH) furanigt à la ceoitvnon clotceilve nanlotiae unifiée ports et mtiannteon (CCNU) snot revalorisées d'un tuax unoirmfe de 0,6 % à cpmoetr du 1er jevinar 2016.

Il est par auliers rappelé que diupes le 1er mai 2015, conformément aux dptsiosnois de l'article 5 de l'avenant siaaral n° 4 du 10 décembre 2014, la glirie de rémunération des salariés des établissements peoiarurts de cecmmroe est aiblaplcpce aux salariés des établissements preiourats affectés à l'activité « Pêche ».

Conformément aux aerlicts L. 2241-1 et sivuants du cdoe du

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd srea déposé dnas les cnndioitos fixées par le cdoe du traiavl en vue de son extension. Il est aililpcpbae à cetmopr de la dtae de sa sartngiue et rétroactivement au 1er jeavnir 2016.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Salaires burt mensleus à coempr du 1er jeavnir 2016

Autres salariés

(En euros.)

| Salaire de bsaie mnumim hiérarchique (SBMH) |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   | (*) | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Non-cadres                                  |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau A                                    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B                                    | 30  | 1 473           | 1 496                    | 1 525                    | 1 555                    | 1 586                     | 1 616                     | 1 648                     | 1 678                     | 1 708                     | 1 738                     | 1 768                     |
| Niveau C                                    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 52  | 1 493           | 1 544                    | 1 597                    | 1 649                    | 1 701                     | 1 753                     | 1 807                     | 1 859                     | 1 910                     | 1 963                     | 2 015                     |
| ? échelon 2                                 | 56  | 1 597           | 1 652                    | 1 708                    | 1 765                    | 1 820                     | 1 877                     | 1 933                     | 1 989                     | 2 045                     | 2 101                     | 2 157                     |
| ? échelon 3                                 | 60  | 1 699           | 1 761                    | 1 820                    | 1 880                    | 1 941                     | 1 999                     | 2 059                     | 2 119                     | 2 179                     | 2 239                     | 2 299                     |
| Niveau D                                    |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 63  | 1 793           | 1 857                    | 1 918                    | 1 982                    | 2 045                     | 2 109                     | 2 172                     | 2 235                     | 2 298                     | 2 362                     | 2 424                     |
| ? échelon 2                                 | 67  | 1 898           | 1 964                    | 2 032                    | 2 098                    | 2 164                     | 2 232                     | 2 298                     | 2 365                     | 2 432                     | 2 499                     | 2 565                     |
| Niveau AM                                   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 76  | 2 148           | 2 223                    | 2 299                    | 2 374                    | 2 451                     | 2 526                     | 2 602                     | 2 678                     | 2 752                     | 2 829                     | 2 904                     |
| ? échelon 2                                 | 81  | 2 286           | 2 367                    | 2 448                    | 2 528                    | 2 609                     | 2 690                     | 2 772                     | 2 853                     | 2 932                     | 3 014                     | 3 095                     |
| Cadres                                      |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1                                 | 81  | 2 286           | 2 367                    | 2 448                    | 2 528                    | 2 609                     | 2 690                     | 2 772                     | 2 853                     | 2 932                     | 3 014                     | 3 095                     |
| ? échelon 2                                 | 89  | 2 536           | 2 626                    | 2 715                    | 2 804                    | 2 893                     | 2 983                     | 3 072                     | 3 162                     | 3 251                     | 3 341                     | 3 430                     |
| ? échelon 3                                 | 108 | 3 058           | 3 166                    | 3 275                    | 3 382                    | 3 491                     | 3 598                     | 3 705                     | 3 815                     | 3 922                     | 4 029                     | 4 137                     |

(\*) Eract moeyn etrne colonnes.

d'ouvrier docker

Ouvriers de la filière eotltixpioan tlareuuits d'au mnois duex CQP

(En euros.)

|             |     | Salaire de bsaie muminim hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-------------|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Non-cadres  | (*) | Sans ancienneté                              | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A    |     |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B    | 48  | 1 519  | 1 566                    | 1 614                    | 1 661                    | 1 709                     | 1 757                     | 1 806                     | 1 853                     | 1 900                     | 1 948                     | 1 996                     |
| Niveau C    |     |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 57  | 1 579  | 1 636                    | 1 691                    | 1 748                    | 1 806                     | 1 862                     | 1 918                     | 1 974                     | 2 032                     | 2 088                     | 2 145                     |
| ? échelon 2 | 60  | 1 683  | 1 743                    | 1 803                    | 1 863                    | 1 923                     | 1 982                     | 2 042                     | 2 102                     | 2 162                     | 2 222                     | 2 282                     |
| ? échelon 3 | 63  | 1 788  | 1 852                    | 1 913                    | 1 976                    | 2 040                     | 2 103                     | 2 166                     | 2 230                     | 2 293                     | 2 355                     | 2 418                     |
| Niveau D    |     |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 63  | 1 902  | 1 965                    | 2 028                    | 2 090                    | 2 153                     | 2 216                     | 2 279                     | 2 342                     | 2 405                     | 2 467                     | 2 530                     |
| ? échelon 2 | 66  | 2 007  | 2 072                    | 2 139                    | 2 205                    | 2 271                     | 2 337                     | 2 404                     | 2 469                     | 2 536                     | 2 602                     | 2 668                     |
| Niveau AM   |     |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 71  | 2 278  | 2 350                    | 2 420                    | 2 493                    | 2 564                     | 2 635                     | 2 706                     | 2 777                     | 2 849                     | 2 920                     | 2 991                     |

|                                 |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|---------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ? échelon 2                     | 76 | 2 416 | 2 493 | 2 568 | 2 643 | 2 720 | 2 795 | 2 872 | 2 947 | 3 023 | 3 099 | 3 175 |
| (*) Ecart myeon ertne colonnes. |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

Grille appiialcbe à cpoetmr du 1er janeivr 2016 aux salariés des ptors de ccmrmoe et à cuex des potrs de pêche

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

|             |  | Salaire de bsaie miiunmm hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-------------|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|             | Pas moyen d'ancienneté ertne et 27 ans | Sans ancienneté                              | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A    |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B    | 50                                     | 1 575  | 1 625                    | 1 676                    | 1 726                    | 1 775                     | 1 825                     | 1 876                     | 1 926                     | 1 975                     | 2 025                     | 2 076                     |
| Niveau C    |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 59                                     | 1 591  | 1 650                    | 1 708                    | 1 767                    | 1 825                     | 1 885                     | 1 945                     | 2 003                     | 2 061                     | 2 120                     | 2 179                     |
| ? échelon 2 | 62                                     | 1 614  | 1 676                    | 1 737                    | 1 798                    | 1 861                     | 1 921                     | 1 983                     | 2 044                     | 2 106                     | 2 168                     | 2 229                     |
| ? échelon 3 | 65                                     | 1 654  | 1 717                    | 1 779                    | 1 840                    | 1 903                     | 1 966                     | 2 028                     | 2 098                     | 2 173                     | 2 241                     | 2 307                     |
| Niveau D    |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 69                                     | 1 692  | 1 762                    | 1 830                    | 1 899                    | 1 967                     | 2 036                     | 2 104                     | 2 173                     | 2 241                     | 2 310                     | 2 379                     |
| ? échelon 2 | 69                                     | 1 733  | 1 802                    | 1 872                    | 1 942                    | 2 011                     | 2 080                     | 2 149                     | 2 219                     | 2 287                     | 2 356                     | 2 426                     |
| Niveau AM   |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 97                                     | 1 812  | 1 909                    | 2 007                    | 2 104                    | 2 200                     | 2 319                     | 2 419                     | 2 527                     | 2 591                     | 2 687                     | 2 785                     |
| ? échelon 2 | 120                                    | 2 128  | 2 248                    | 2 369                    | 2 488                    | 2 609                     | 2 729                     | 2 849                     | 2 969                     | 3 091                     | 3 209                     | 3 329                     |
| ? échelon 3 | 141                                    | 2 176  | 2 317                    | 2 458                    | 2 598                    | 2 740                     | 2 880                     | 3 021                     | 3 162                     | 3 303                     | 3 443                     | 3 583                     |
| Cadres      |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? échelon 1 | 242                                    | 2 721  | 2 962                    | 3 203                    | 3 447                    | 3 688                     | 3 928                     | 4 171                     | 4 413                     | 4 654                     | 4 896                     | 5 138                     |
| ? échelon 2 | 247                                    | 3 173  | 3 419                    | 3 667                    | 3 914                    | 4 160                     | 4 409                     | 4 655                     | 4 902                     | 5 150                     | 5 396                     | 5 643                     |
| ? échelon 3 | 272                                    | 3 534  | 3 805                    | 4 077                    | 4 351                    | 4 623                     | 4 894                     | 5 166                     | 5 440                     | 5 712                     | 5 984                     | 6 257                     |
| ? échelon 4 |  | 4 896  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

## Avenant n 40 du 19 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2016 Bordeaux

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | SEMPB.       |
| Syndicats signataires | CGT Dcok 33. |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aoccrd est cclonu dnas le chmap d'application de la

ctovenonin coctvleile notilanae unifiée prtos et mateutnoinn et du ptcloroee d'accord signé à Baeorudx le 11 jleiult 2000, de ses aannvtes et de ses annexes.

Conformément aux altercis L. 2241-1 et stvnaus du cdoe du travail, les peairts sairageitns s'engagent à resetpecr le pcipnre de l'égalité des rémunérations ertne les hmomes et les feemms puor un même ptose ou un ptose de nruate équivalente.

Article 1er - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Article 1.1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les saires et les semons aresscoecis liées aux salaires, reiprs dnas la grille 2015, snot revalorisés de 0,60 %.

Article 1.2 - Exceptions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

La rrvstaeaiolion des indemnités de suaislire est régie par l'article

## Accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers Saint-Nazaire

| Signataires           |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP Mointr - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT,                        |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

A cptomter du 1er jneivar 2016, les slieaars reiprs dnas la gillre de rémunération des CDI mensualisés snot revalorisées de 0,60 %.

(En euros.)

| Classification | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
|                | Nouveau slaaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 048,01                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 536,85 |
| Niveau C       |                         |        |                        |            |          |
| - échelon 1    | 2 153,52                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 642,36 |
| - échelon 2    | 2 189,58                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 678,42 |
| - échelon 3    | 2 213,15                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 701,99 |
| Niveau D       |                         |        |                        |            |          |
| - échelon 1    | 2 275,22                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 764,06 |
| - échelon 2    | 2 415,31                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 904,16 |
| Niveau AM      |                         |        |                        |            |          |
| - échelon1     | 2 457,38                | 235,95 | 252,90                 |            | 2 946,22 |
| - échelon 2    | 2 752,89                | 235,95 | 252,90                 |            | 3 241,73 |

## Accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers occasionnels Saint-Nazaire

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP Mnooitr - Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT,                         |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

A ctmoper du 1er javenir 2016, les rémunérations des oeirrvus drekcoss oaescnoicnls (ODO) snot revalorisées de 0,60 %.

Annexe jtoine : grille ODO, aevntnas à l'accord de place.

### Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Article unique

Harmonisation des grilleis de l'accord de pcale puor les ODO au 1er jvainer 2016

(En euros.)

| Métier  | Niveau  | Tarif hoirare ODO |
|---|---------|-------------------|
| Calier/accoreur   | B et C1 | 14,72             |
| Signaleur   | C2      | 14,97             |
| Chauffeur élévateur/VL  | C3      | 15,13             |
| Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise | D1      | 15,55             |
| 42T/C1/Pointeur   | D2      | 16,51             |
| Contremaître  | AM2     | 18,82             |

## Avenant du 22 mars 2016 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la

## revalorisation de la prime de grutier Saint-Nazaire

| Signataires           |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| Patrons signataires   | L'UMOP Montoir-Saint-Nazaire, |
| Syndicats signataires | La CGT,                       |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

## Avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif à la majoration de l'abondement des entreprises aux PEE Saint-Nazaire

| Signataires           |                 |
|-----------------------|-----------------|
| Patrons signataires   | UMOP.           |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA. |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord se substitue aux dispositions du pinot n° 4 de

## Avenant n° 6 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM<br>UPF                          |
| Syndicats signataires | FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>CFE-CGC CCI |

Article 1er - Revalorisation des grilles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les grilles de salaires de base munitim hiérarchique (SBMH) finagurt à la cenevton civlcoele nntitloaae unifiée pots et matuoinetnn (CCNU) snot revalorisées d'un tuax urmfoie de 0,9 % à cpeotmr du 1er jinaevr 2017.

Il est par aurelils rappelé que dieups le 1er mai 2015, conformément aux dposntiis de l'article 5 de l'avenant sliaraal n° 4 du 10 décembre 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements petroriaus de crmocmee est abpaplice aux salariés des établissements ptoarrius affectés à l'activité « Pêche ».

Conformément aux aceritls L. 2241-1 et sanvtius du cdoe du tvial et à l'article 10 de la CCNU, les eieernpsrts et les établissements petrotiars s'engagent à reectsepr le ppiirne de

Prime grutier

La pirme giterur est revalorisée à pairtr du 1er jniaevr 2016 au mnaontt de 469,98 ? par mois, siot une aaimgtetoun de 2,5 %, les arteus ditpoinsoss de l'accord rsteent inchangées.

l'accord pantort sur les rémunérations des ourveirs deckros sur le prot de Montoir-Saint-Nazaire du 24 octobre 2011.

Article unique - Supplément annuel pour tous les CDI, associé à contrepartie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Il est ceonvnu qu'à competr du 1er jeavnr 2016 l'abondement des eitrneprsrs aux PEE srea majoré alunemlneent de 1 200 ? burt maximum, puor un vernemest de la prat du salarié d'un mtaonnt de 420 ? net maximum, et au prtora puor des veremetnss inférieurs. Cet aneembondt srea rveu au buot de 3 années, soit, puor l'année 2019, au ttrie du veesermnt de l'intéressement 2018.

Des crpntiteeoars doventr aivor été négociées au sien de chuqae enitserppe avant la msie en ?uvre de cet accord.

l'égalité des rémunérations entre les hmeoms et les fmeems puor un même psote ou un poste de nuatre équivalente.

Article 2 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accrod srea déposé dnas les cndnooiits fixées par le cdoe du travial en vue de son extension.

Il est acpallpbie à cetmopr de la dtae de sa sugrntaie et rétroactivement au 1er jvianer 2017.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Tableaux des greills de minmia cntvinenoelns apcliaelbs à ctemopr du 1er jveianr 2017

Nouvelle grille ? CCN unifiée « Ptors et mainetonutn » assoirte de la spseusripon de la RMG.

Grille alilpapcbe à cmtpoer du 1er jvianr 2017.

Salaires burts muelsens (autres salariés)

(En euros.)

| Salaires de base munitim hiérarchique (SBMH) |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--|-----|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|  | (*) | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Non-cadres                                   |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niv. A                                       |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niv. B                                       | 30  | 1?486           | 1?509                    | 1?539                    | 1?569                    | 1?601                     | 1?630                     | 1?663                     | 1?693                     | 1?724                     | 1?754                     | 1?783                     |
| Niv. C                                       |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? éch. 1                                     | 53  | 1?506           | 1?558                    | 1?611                    | 1?664                    | 1?716                     | 1?769                     | 1?823                     | 1?876                     | 1?928                     | 1?980                     | 2?033                     |
| ? éch. 2                                     | 57  | 1?611           | 1?667                    | 1?724                    | 1?780                    | 1?836                     | 1?894                     | 1?950                     | 2?007                     | 2?064                     | 2?119                     | 2?176                     |
| ? éch. 3                                     | 61  | 1?714           | 1?776                    | 1?836                    | 1?897                    | 1?958                     | 2?017                     | 2?078                     | 2?138                     | 2?199                     | 2?260                     | 2?319                     |
| Niv. D                                       |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? éch. 1                                     | 64  | 1?809           | 1?874                    | 1?936                    | 2?000                    | 2?064                     | 2?128                     | 2?192                     | 2?255                     | 2?318                     | 2?383                     | 2?446                     |
| ? éch. 2                                     | 67  | 1?915           | 1?981                    | 2?050                    | 2?116                    | 2?183                     | 2?252                     | 2?318                     | 2?386                     | 2?453                     | 2?521                     | 2?588                     |
| Niv. AM                                      |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? éch. 1                                     | 76  | 2?167           | 2?243                    | 2?319                    | 2?396                    | 2?473                     | 2?549                     | 2?625                     | 2?702                     | 2?777                     | 2?854                     | 2?930                     |
| ? éch. 2                                     | 82  | 2?306           | 2?388                    | 2?470                    | 2?551                    | 2?632                     | 2?714                     | 2?796                     | 2?879                     | 2?959                     | 3?041                     | 3?123                     |
| Cadres                                       |     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| ? éch. 1                                     | 82  | 2?306           | 2?388                    | 2?470                    | 2?551                    | 2?632                     | 2?714                     | 2?796                     | 2?879                     | 2?959                     | 3?041                     | 3?123                     |
| ? éch. 2                                     | 90  | 2?559           | 2?649                    | 2?740                    | 2?829                    | 2?919                     | 3?010                     | 3?100                     | 3?190                     | 3?281                     | 3?371                     | 3?461                     |
| ? éch. 3                                     | 109 | 3?086           | 3?194                    | 3?304                    | 3?413                    | 3?522                     | 3?631                     | 3?738                     | 3?849                     | 3?958                     | 4?065                     | 4?174                     |



(En euros.)

Ouvriers de la filière étatisation traités d'au moins 2 CQP  
d'ouvrier docker

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
|---|-----|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
|   | (*) | Sans<br>ancienneté | après 3 ans<br>d'ancienneté | après 6 ans<br>d'ancienneté | après 9 ans<br>d'ancienneté | après 12 ans<br>d'ancienneté | après 15 ans<br>d'ancienneté | après 18 ans<br>d'ancienneté | après 21 ans<br>d'ancienneté | après 24 ans<br>d'ancienneté | après 27 ans<br>d'ancienneté | après 30 ans<br>d'ancienneté |
| Non-cadres                                  |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
| Niv. A                                      |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
| Niv. B                                      | 48  | 1?532              | 1?580                       | 1?628                       | 1?676                       | 1?725                        | 1?773                        | 1?822                        | 1?869                        | 1?917                        | 1?966                        | 2?014                        |
| Niv. C                                      |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
| ? éch. 1                                    | 57  | 1?594              | 1?651                       | 1?707                       | 1?764                       | 1?822                        | 1?879                        | 1?935                        | 1?992                        | 2?050                        | 2?107                        | 2?164                        |
| ? éch. 2                                    | 60  | 1?698              | 1?758                       | 1?820                       | 1?880                       | 1?940                        | 1?999                        | 2?061                        | 2?121                        | 2?181                        | 2?242                        | 2?303                        |
| ? éch. 3                                    | 64  | 1?804              | 1?868                       | 1?931                       | 1?994                       | 2?059                        | 2?122                        | 2?185                        | 2?250                        | 2?313                        | 2?377                        | 2?440                        |
| Niv. D                                      |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
| ? éch. 1                                    | 63  | 1?919              | 1?982                       | 2?046                       | 2?109                       | 2?173                        | 2?236                        | 2?299                        | 2?363                        | 2?426                        | 2?490                        | 2?553                        |
| ? éch. 2                                    | 67  | 2?025              | 2?090                       | 2?158                       | 2?224                       | 2?291                        | 2?358                        | 2?425                        | 2?491                        | 2?558                        | 2?625                        | 2?692                        |
| Niv. AM                                     |     |                    |                             |                             |                             |                              |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
| ? éch. 1                                    | 72  | 2?298              | 2?371                       | 2?442                       | 2?515                       | 2?587                        | 2?659                        | 2?731                        | 2?802                        | 2?874                        | 2?946                        | 3?018                        |
| ? éch. 2                                    | 77  | 2?438              | 2?515                       | 2?591                       | 2?667                       | 2?744                        | 2?820                        | 2?898                        | 2?974                        | 3?050                        | 3?127                        | 3?203                        |

(\*) Écart moyen entre colonnes

Salaires brutés mensuels des salariés des établissements  
portuairesGrille applicable à compter du 1er janvier 2017 aux salariés des  
ports de commerce et à ceux des ports de pêche

(En euros.)

CCN unifiée « Ports et maritime »

| Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
|---|---|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|   | Pas moyen<br>d'ancienneté<br>entre et 27<br>ans | Sans<br>ancienneté | Après 3 ans<br>d'ancienneté | Après 6 ans<br>d'ancienneté | Après 9 ans<br>d'ancienneté | Après 12<br>ans<br>d'ancienneté | Après 15<br>ans<br>d'ancienneté | Après 18<br>ans<br>d'ancienneté | Après 21<br>ans<br>d'ancienneté | Après 24<br>ans<br>d'ancienneté | Après 27<br>ans<br>d'ancienneté | Après 30<br>ans<br>d'ancienneté |
| Non-cadres                                  |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| Niv. A                                      |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| Niv. B                                      | 50  | 1?589              | 1?640                       | 1?691                       | 1?741                       | 1?791                           | 1?842                           | 1?893                           | 1?943                           | 1?993                           | 2?044                           | 2?094                           |
| Niv. C                                      |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ? éch. 1                                    | 59  | 1?605              | 1?664                       | 1?724                       | 1?783                       | 1?842                           | 1?902                           | 1?962                           | 2?022                           | 2?080                           | 2?139                           | 2?198                           |
| ? éch. 2                                    | 62  | 1?628              | 1?691                       | 1?753                       | 1?814                       | 1?878                           | 1?938                           | 2?000                           | 2?063                           | 2?125                           | 2?187                           | 2?250                           |
| ? éch. 3                                    | 66  | 1?669              | 1?732                       | 1?795                       | 1?857                       | 1?920                           | 1?983                           | 2?046                           | 2?117                           | 2?193                           | 2?261                           | 2?327                           |
| Niv. D                                      |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ? éch. 1                                    | 69  | 1?708              | 1?777                       | 1?846                       | 1?916                       | 1?985                           | 2?054                           | 2?123                           | 2?193                           | 2?261                           | 2?331                           | 2?400                           |
| ? éch. 2                                    | 70  | 1?749              | 1?819                       | 1?888                       | 1?959                       | 2?029                           | 2?099                           | 2?168                           | 2?239                           | 2?308                           | 2?378                           | 2?448                           |
| Niv. AM                                     |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ? éch. 1                                    | 98  | 1?828              | 1?926                       | 2?025                       | 2?123                       | 2?220                           | 2?340                           | 2?441                           | 2?550                           | 2?614                           | 2?712                           | 2?810                           |
| ? éch. 2                                    | 121   | 2?147              | 2?268                       | 2?390                       | 2?511                       | 2?632                           | 2?754                           | 2?874                           | 2?996                           | 3?118                           | 3?238                           | 3?359                           |
| ? éch. 3                                    | 142   | 2?196              | 2?337                       | 2?480                       | 2?622                       | 2?764                           | 2?906                           | 3?049                           | 3?190                           | 3?333                           | 3?473                           | 3?615                           |
| Cadres                                      |   |                    |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |
| ? éch. 1                                    | 244   | 2?745              | 2?988                       | 3?231                       | 3?478                       | 3?721                           | 3?964                           | 4?209                           | 4?453                           | 4?696                           | 4?940                           | 5?184                           |
| ? éch. 2                                    | 249   | 3?202              | 3?450                       | 3?700                       | 3?949                       | 4?197                           | 4?449                           | 4?697                           | 4?947                           | 5?196                           | 5?444                           | 5?693                           |
| ? éch. 3                                    | 275   | 3?565              | 3?839                       | 4?114                       | 4?390                       | 4?664                           | 4?938                           | 5?213                           | 5?489                           | 5?763                           | 6?038                           | 6?313                           |
| ? éch. 4                                    |   | 4?940              |                             |                             |                             |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |                                 |

ODO à compter du 1er janvier 2017.

## Accord du 6 avril 2017 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2017 Montoir - Saint-Nazaire

### Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | UMOP         |
| Syndicats signataires | CGT<br>CNTPA |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Grille des salaires de l'accord de pacle pour les ODO à compter du  
1er janvier 2017

À compter du 1er janvier 2017 :  
? les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO)  
sont revalorisées de 0,90 %.

(En euros.)

Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de pacle pour les

| Métier                 | Niveau  | Tarif harrise ODO |
|------------------------|---------|-------------------|
| Calier/accoreur        | B et C1 | 14,85             |
| Signaleur              | C2      | 15,10             |
| Chauffeur élévateur/VL | C3      | 15,27             |

|   |     |       |
|---|-----|-------|
| Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise | D1  | 15,69 |
| 42T/C1/pointeur   | D2  | 16,66 |
| Contremaître  | AM2 | 18,99 |

## Accord du 6 avril 2017 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place et des primes des ouvriers dockers au 1er janvier 2017 Montoir - Saint-Nazaire

| Signataires           |              |
|-----------------------|--------------|
| Patrons signataires   | UMOP         |
| Syndicats signataires | CGT<br>CNTPA |

Article 1er - Revalorisation salariale  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

À compter du 1er janvier 2017 :  
Les salaires rattachés dans la grille de rémunération des ouvriers dockers mensualisés sont revalorisés de 0,90 %.  
Annexe I : grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés alphas à compter du 1er janvier 2017.

Article 2 - Revalorisation des primes de place  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

|                | I                       | II     | III                    | IV         | V       |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|---------|
| Classification | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total   |
| Niveau B       | 2066,44                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2559,69 |
| Niveau C       |                         |        |                        |            |         |
| Échelon 1      | 2172,90                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2666,15 |
| Échelon 2      | 2209,29                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2702,54 |
| Échelon 3      | 2233,07                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2726,32 |
| Niveau D       |                         |        |                        |            |         |
| Échelon 1      | 2295,70                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2788,95 |
| Échelon 2      | 2437,05                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2930,30 |
| Niveau AM      |                         |        |                        |            |         |
| Échelon 1      | 2479,50                 | 238,07 | 255,18                 |            | 2972,75 |
| Échelon 2      | 2777,67                 | 238,07 | 255,18                 |            | 3270,92 |

I : nouveau salaire de base, il comprend l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le tableau des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SBMH de la CCNU.  
La PSD comprend les primes de disponibilité, pluie, stries différés, ciment, charbon, sislrue et huiles de finition.  
Cette hotiniaasromn intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors ataeagnvs auiqcs et pmire de polyvalence.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe II

Grille des primes de place applicables à compter du 1er janvier 2017

## Avenant n 9 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux garantis au 1er

À compter du 1er janvier 2017 :  
Les primes de place savinuets sont revalorisées de 0,90 % :  
- samedi matin, samedi après-midi, nuit semaine, nuit week-end, dimanche jour ;  
- prestations nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;  
- commande tardive.  
Annexe II : grille primes de place vbalae à compter du 1er janvier 2017.

## Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I

Grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1er janvier 2017

(En euros.)

(En euros.)

| Prime                        | Nouveau montant |
|------------------------------|-----------------|
| Samedi matin                 | 70,63           |
| Nuit semaine                 | 82,74           |
| Nuit week-end                | 125,12          |
| Samedi après-midi            | 87,78           |
| Dimanche jour                | 87,78           |
| Prestation nuit semaine      | 72,81           |
| Prestation nuit week-end     | 110,10          |
| Prestation samedi après-midi | 77,25           |
| Prestation dimanche jour     | 77,25           |
| Commande tardive             | 70,63           |

janvier 2018

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNDP CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les grilles de salaires de base mimimum hiérarchique (SBMH) intégrées à la convention collective nationale unifiée ports et matuntonen (CCNU) sont revalorisées d'un taux moyen de 1,25 % à compter du 1er janvier 2018.

Article 2 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements publics s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :  
? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;  
? de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;  
? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise ou d'établissements, les mesures permettant de rétablir l'égalité salariale hommes/femmes ou le cas échéant de réduire les écarts de rémunération qui se seraient constatés entre les hommes et les femmes.  
? de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et

les femmes dans les processus de recrutement ;  
? de veiller à ce que les temps de travail ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

Article 3 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1er janvier 2018.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Tableaux des grilles de minimums conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2018

Nouvelle grille - CCN unifiée « Ports et moutonniers » atterrir de la sous-section de la RMG.

Grille applicable à compter du 1er janvier 2018.

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

| Non-cadres            | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|-----------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|                       | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niv. A                |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niv. B                | 30  | 1 505                    | 1 528                    | 1 558                    | 1 589                     | 1 621                     | 1 650                     | 1 684                     | 1 714                     | 1 746                     | 1 776                     | 1 805 |
| Niv. C<br>? échel.1   | 53  | 1 525                    | 1 577                    | 1 631                    | 1 685                     | 1 737                     | 1 791                     | 1 846                     | 1 899                     | 1 952                     | 2 005                     | 2 058 |
| ? échel. 2            | 57  | 1 631                    | 1 688                    | 1 746                    | 1 802                     | 1 859                     | 1 918                     | 1 974                     | 2 032                     | 2 090                     | 2 145                     | 2 203 |
| ? échel. 3            | 61  | 1 735                    | 1 798                    | 1 859                    | 1 921                     | 1 982                     | 2 042                     | 2 104                     | 2 165                     | 2 226                     | 2 288                     | 2 348 |
| Niv. D<br>? échel. 1  | 65  | 1 832                    | 1 897                    | 1 960                    | 2 025                     | 2 090                     | 2 155                     | 2 219                     | 2 283                     | 2 347                     | 2 413                     | 2 477 |
| ? échel. 2            | 68  | 1 939                    | 2 006                    | 2 076                    | 2 142                     | 2 210                     | 2 280                     | 2 347                     | 2 416                     | 2 484                     | 2 553                     | 2 620 |
| Niv. AM<br>? échel. 1 | 77  | 2 194                    | 2 271                    | 2 348                    | 2 426                     | 2 504                     | 2 581                     | 2 658                     | 2 736                     | 2 812                     | 2 890                     | 2 967 |
| ? échel. 2            | 83  | 2 335                    | 2 418                    | 2 501                    | 2 583                     | 2 665                     | 2 748                     | 2 831                     | 2 915                     | 2 996                     | 3 079                     | 3 162 |
| Cadres<br>? échel. 1  | 83  | 2 335                    | 2 418                    | 2 501                    | 2 583                     | 2 665                     | 2 748                     | 2 831                     | 2 915                     | 2 996                     | 3 079                     | 3 162 |
| ? échel. 2            | 91  | 2 591                    | 2 682                    | 2 774                    | 2 864                     | 2 955                     | 3 048                     | 3 139                     | 3 230                     | 3 322                     | 3 413                     | 3 504 |

|            |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ? échel. 3 | 110 | 3 125 | 3 234 | 3 345 | 3 456 | 3 566 | 3 676 | 3 785 | 3 897 | 4 007 | 4 116 | 4 226 |
|------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

(\*) Écart myeon etnre colonnes.

tatirliue d'au minos 2 CQP d'ouvrier docker)

Salaires btrus mnseules (ouvrier de la filière eapiloottixn

(En euros.)

| Non-cadres            | Salaire de bsae mnuimim hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|-----------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|                       | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niv. A                |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niv. B                | 49  | 1 551                    | 1 600                    | 1 648                    | 1 697                     | 1 747                     | 1 795                     | 1 845                     | 1 892                     | 1 941                     | 1 991                     | 2 039 |
| Niv. C<br>? échel. 1  | 58  | 1 614                    | 1 672                    | 1 728                    | 1 786                     | 1 845                     | 1 902                     | 1 959                     | 2 017                     | 2 076                     | 2 133                     | 2 191 |
| ? échel. 2            | 61  | 1 719                    | 1 780                    | 1 843                    | 1 904                     | 1 964                     | 2 024                     | 2 087                     | 2 148                     | 2 208                     | 2 270                     | 2 332 |
| ? échel. 3            | 64  | 1 827                    | 1 891                    | 1 955                    | 2 019                     | 2 085                     | 2 149                     | 2 212                     | 2 278                     | 2 342                     | 2 407                     | 2 471 |
| Niv. D<br>? échel. 1  | 64  | 1 943                    | 2 007                    | 2 072                    | 2 135                     | 2 200                     | 2 264                     | 2 328                     | 2 393                     | 2 456                     | 2 521                     | 2 585 |
| ? échel. 2            | 68  | 2 050                    | 2 116                    | 2 185                    | 2 252                     | 2 320                     | 2 387                     | 2 455                     | 2 522                     | 2 590                     | 2 658                     | 2 726 |
| Niv. AM<br>? échel. 1 | 73  | 2 327                    | 2 401                    | 2 473                    | 2 546                     | 2 619                     | 2 692                     | 2 765                     | 2 837                     | 2 910                     | 2 983                     | 3 056 |
| ? échel. 2            | 78  | 2 468                    | 2 546                    | 2 623                    | 2 700                     | 2 778                     | 2 855                     | 2 934                     | 3 011                     | 3 088                     | 3 166                     | 3 243 |

(\*) Écart meyon ertne colonnes.

ptros de cmrcoe et à cuex des ptros de pêche.

CCN unifiée « Prtos et Mnoittunaen ».

Salaires bruts mneelsus (salariés des établissements portuaires)

Grille apblaipe à centpor du 1er janvier 2018 aux salariés des

(En euros.)

| Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans | Salaire de bsae muniimm hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niv. A                                   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niv. B                                   | 51  | 1 609                    | 1 661                    | 1 712                    | 1 763                     | 1 813                     | 1 865                     | 1 917                     | 1 967                     | 2 018                     | 2 070                     | 2 120 |
| Niv. C<br>? échel. 1                     | 60  | 1 625                    | 1 685                    | 1 746                    | 1 805                     | 1 865                     | 1 926                     | 1 987                     | 2 047                     | 2 106                     | 2 166                     | 2 225 |
| ? échel. 2                               | 63  | 1 648                    | 1 712                    | 1 775                    | 1 837                     | 1 901                     | 1 962                     | 2 025                     | 2 089                     | 2 152                     | 2 214                     | 2 278 |
| ? échel. 3                               | 67  | 1 690                    | 1 754                    | 1 817                    | 1 880                     | 1 944                     | 2 008                     | 2 072                     | 2 143                     | 2 220                     | 2 289                     | 2 356 |
| Niv. D<br>? échel. 1                     | 70  | 1 729                    | 1 799                    | 1 869                    | 1 940                     | 2 010                     | 2 080                     | 2 150                     | 2 220                     | 2 289                     | 2 360                     | 2 430 |
| ? échel. 2                               | 71  | 1 771                    | 1 842                    | 1 912                    | 1 983                     | 2 054                     | 2 125                     | 2 195                     | 2 267                     | 2 337                     | 2 408                     | 2 479 |
| Niv. AM<br>? échel. 1                    | 99  | 1 851                    | 1 950                    | 2 050                    | 2 150                     | 2 248                     | 2 369                     | 2 472                     | 2 582                     | 2 647                     | 2 746                     | 2 845 |
| ? échel. 2                               | 123   | 2 174                    | 2 296                    | 2 420                    | 2 542                     | 2 665                     | 2 788                     | 2 910                     | 3 033                     | 3 157                     | 3 278                     | 3 401 |
| ? échel. 3                               | 144   | 2 223                    | 2 366                    | 2 511                    | 2 655                     | 2 799                     | 2 942                     | 3 087                     | 3 230                     | 3 375                     | 3 516                     | 3 660 |

|                      |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Cadres ?<br>échel. 1 | 247 | 2 779 | 3 025 | 3 271 | 3 521 | 3 768 | 4 014 | 4 262 | 4 509 | 4 755 | 5 002 | 5 249 |
| ?<br>échel. 2        | 252 | 3 242 | 3 493 | 3 746 | 3 998 | 4 249 | 4 505 | 4 756 | 5 009 | 5 261 | 5 512 | 5 764 |
| ?<br>échel. 3        | 278 | 3 610 | 3 887 | 4 165 | 4 445 | 4 722 | 5 000 | 5 278 | 5 558 | 5 835 | 6 113 | 6 392 |
| ?<br>échel. 4        |     | 5 002 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

## Accord du 9 février 2018 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2018 Montoir – Saint-Nazaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Grille des sieaarl de l'accord de place pour les ODO à cepmotr du 1er jnaiver 2018

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFDT, |

(En euros.)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À ctomepr du 1er jivaner 2018 :  
? les rémunérations des oiruervs dkocres oancecointss (ODO) snot revalorisées de 1,25 %.

Annexe jionte : grille des sealiras de l'accord de pcale pour les ODO à compter du 1er jviaier 2018.

| Métier  | Niveau  | Tarif hrriorae ODO |
|---|---------|--------------------|
| Calier/accoreur   | B et C1 | 15,04              |
| Signaleur   | C2      | 15,29              |
| Chauffeur élévateur/VL  | C3      | 15,46              |
| Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise | D1      | 15,89              |
| 42T/C1/pointeur   | D2      | 16,87              |
| Contremaître  | AM2     | 19,23              |

### Article - Annexe

## Accord du 9 février 2018 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1er janvier 2018 Montoir – Saint-Nazaire

Article 2 - Revalorisation des primes de place  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À ctomper du 1er jaevnir 2018 :  
? les peirms de palce snietuvas snot revalorisées de 1,25 % :  
?? seamdi matin, smedai après-midi, niut semaine, niut week-end, dnciamhe juor ;  
?? potseitarns niut semaine, niut week-end, sdaemi après-midi, dinahmce juor ;  
?? canmodme tardive.

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFDT, |

Annexe II : grille primes de palce vlaealbs à ctomper du 1er jneviar 2018.

Article 1er - Revalorisation salariale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À ctomper du 1er jnaiver 2018 :  
? les sirleaas ripers dnas la glrlie de rémunération des oruivers droecks mensualisés snot revalorisés de 1,25 %.

Annexe I : glirle des silreaas de pcale des oeirvrus dckeors mensualisés alppcaleibs à cpmeotr du 1er jveianr 2018.

### Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Grille des sareails de pacle des oeuvrirs dorceks mensualisés apelaclbips à ceptomr du 1er jvanier 2018

(En euros.)

|                | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
| Classification | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 092,27                | 241,05 | 258,37                 |            | 2 591,69 |
| Niveau C       |                         |        |                        |            |          |
| Échelon 1      | 2 200,06                | 241,05 | 258,37                 |            | 2 699,48 |

|           |          |        |        |  |          |
|-----------|----------|--------|--------|--|----------|
| Échelon 2 | 2 236,91 | 241,05 | 258,37 |  | 2 736,32 |
| Échelon 3 | 2 260,98 | 241,05 | 258,37 |  | 2 760,40 |
| Niveau D  |          |        |        |  |          |
| Échelon 1 | 2 324,40 | 241,05 | 258,37 |  | 2 823,81 |
| Échelon 2 | 2 467,51 | 241,05 | 258,37 |  | 2 966,93 |
| Niveau AM |          |        |        |  |          |
| Échelon 1 | 2 510,49 | 241,05 | 258,37 |  | 3 009,91 |
| Échelon 2 | 2 812,39 | 241,05 | 258,37 |  | 3 311,81 |

(En euros.)

I : nouveau salaire de base, il reprend l'ancien salaire de base et la prime de fonction Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SBMH de la CCNU.

La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, susalsalre et heures de finition.

Cette modification intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors atouts acquis et prime de polyvalence.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Annexe II

Grille des primes de place applicables à compter du 1er janvier 2018

| Prime                        | Nouveau montant |
|------------------------------|-----------------|
| Samedi matin                 | 71,51           |
| Nuit semaine                 | 83,77           |
| Nuit week-end                | 126,68          |
| Samedi après-midi            | 88,88           |
| Dimanche jour                | 88,88           |
| Prestation nuit semaine      | 73,72           |
| Prestation nuit week-end     | 111,48          |
| Prestation samedi après-midi | 78,22           |
| Prestation dimanche jour     | 78,22           |
| Commande tardive             | 71,51           |

## Avenant du 2 janvier 2019 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1er janvier 2019 Montoir – Saint-Nazaire

ont revalorisées de 2 %.

Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1er janvier 2019.

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFTD, |

### Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe

Grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1er janvier 2019

À compter du 1er janvier 2019 :

? les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO)

(En euros.)

| Fonction                      | Niveau  | Année 2019                   |                       |                      | Augmentation 2,00 % |
|-------------------------------|---------|------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|
|                               |         | Salaire horaire de référence | Prime de compensation | Prime de douche/jour | Indemnité salissure |
| Docker débutant               | A       | -                            | -                     | -                    | -                   |
| Calier multisite              | B et C1 | 15,34                        | 0,15                  | 5,11                 | 0,45                |
| Calier multistatut ciment     | B et C1 | 15,34                        | 3,69                  | 5,11                 | 0,45                |
| Calier multistatut charbon    | B et C1 | 15,34                        | 1,33                  | 5,11                 | 0,45                |
| Signaleur multisite           | C2      | 15,60                        | 1,03                  | 5,20                 | 0,45                |
| Signaleur multistatut ciment  | C2      | 15,60                        | 4,56                  | 5,20                 | 0,45                |
| Signaleur multistatut charbon | C2      | 15,60                        | 2,21                  | 5,20                 | 0,45                |
| Chauffeur VL                  | C3      | 15,77                        | 0,25                  | 5,26                 | 0,45                |
| Chauffeur bulbe élévateur     | D1      | 16,21                        | 0,92                  | 5,40                 | 0,45                |
| Chauffeur bulbe ciment        | D1      | 16,21                        | 4,46                  | 5,40                 | 0,45                |
| Chauffeur bulbe charbon       | D1      | 16,21                        | 5,63                  | 5,40                 | 0,45                |
| Chauffeur C1, 42 T, pointeur  | D2      | 17,21                        | 1,49                  | 5,74                 | 0,45                |
| Contremaître                  | AM1     | 17,51                        | 4,42                  | 5,84                 | 0,45                |
| Contremaître                  | AM2     | 19,61                        | 4,43                  | 6,54                 | 0,45                |

# Avenant du 2 janvier 2019 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1er janvier 2019 Montoir – Saint-Nazaire

Article 2 - Revalorisation des primes de place  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

| Signataires           |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Patrons signataires   | UMOP,                |
| Syndicats signataires | CGT ;<br>CNTPA CFTD, |

Article 1er - Revalorisation salariale  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019 :  
? les salaires repris dans la grille de rémunération des ouvriers dockers mensualisés sont revalorisés de 2 %.

Annexe I : grille des salaires de base des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1er janvier 2019.

À compter du 1er janvier 2019 :  
? les primes de place suivantes sont revalorisées de 2 % :  
?? samedi matin, samedi après-midi, nuit semaine, nuit week-end, dimanche jour ;  
?? prestations nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;  
?? commande tardive.

Annexe II : grille primes de place valables à compter du 1er janvier 2019.

## Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Grille des salaires de base des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1er janvier 2019

(En euros.)

|                | I                       | II     | III                    | IV         | V        |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
| Classification | Nouveau salaire de base | PSD    | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total    |
| Niveau B       | 2 134,12                | 245,87 | 263,54                 |            | 2 643,52 |
| Niveau C       |                         |        |                        |            |          |
| Échelon 1      | 2 244,06                | 245,87 | 263,54                 |            | 2 753,47 |
| Échelon 2      | 2 281,64                | 245,87 | 263,54                 |            | 2 791,05 |
| Échelon 3      | 2 306,20                | 245,87 | 263,54                 |            | 2 815,61 |
| Niveau D       |                         |        |                        |            |          |
| Échelon 1      | 2 370,88                | 245,87 | 263,54                 |            | 2 880,29 |
| Échelon 2      | 2 516,86                | 245,87 | 263,54                 |            | 3 026,27 |
| Niveau AM      |                         |        |                        |            |          |
| Échelon 1      | 2 560,70                | 245,87 | 263,54                 |            | 3 070,11 |
| Échelon 2      | 2 868,64                | 245,87 | 263,54                 |            | 3 378,04 |

Grille des primes de place applicables à compter du 1er janvier 2019

(En euros.)

I : salaire de base, il comprend l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SBMH de la CCNU.

La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, stifhs différés, ciment, charbon, sursalaires et heures de finition.

Cette convention intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages sociaux et prime de polyvalence.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe II

# Avenant n° 11 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2019

| Prime             | Nouveaux montants |
|-------------------|-------------------|
| Samedi matin      | 72,94             |
| Nuit semaine      | 85,45             |
| Nuit week-end     | 129,22            |
| Samedi après-midi | 90,65             |
| Dimanche jour     | 90,65             |
| Commande tardive  | 72,94             |

| Signataires           |                        |
|-----------------------|------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,         |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention »

(CCNU) snot revalorisées d'un taux uniforme de 2 % à compter du 1er janvier 2019.

**Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les préats snergaitis cvneninnoet de préciser que la spusseior du niveau A des grilles de minima conventionnelles, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimums garantis, ne peut avoir pour effet de remettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

**Article 3 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes-femmes**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les insertions et les établissements professionnels s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- ? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- ? de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la fonction ;
- ? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- ? de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les professions de référence ;

? de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

**Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 5 - Application de l'accord**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2019.

**Article - Annexe**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnelles applicables à compter du 1er janvier 2019

Nouvelle grille conventionnelle nationale unifiée « Ports et maritime » résultant de la négociation de la RMG.

Grille applicable à compter du 1er janvier 2019.

Salaires brut mensuels (autres salariés)

(En euros.)

| Non-cadres     |     | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------------|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                |     | Sans d'ancienneté                           | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b>  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b>  | 31  | 1 535                                       | 1 558                    | 1 589                    | 1 620                    | 1 653                     | 1 683                     | 1 717                     | 1 748                     | 1 780                     | 1 811                     | 1 841                     |
| <b>Niv. C</b>  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 54  | 1 555                                       | 1 609                    | 1 664                    | 1 718                    | 1 772                     | 1 827                     | 1 883                     | 1 937                     | 1 991                     | 2 045                     | 2 100                     |
| échel. 2       | 58  | 1 664                                       | 1 722                    | 1 780                    | 1 838                    | 1 896                     | 1 956                     | 2 014                     | 2 073                     | 2 132                     | 2 188                     | 2 247                     |
| échel. 3       | 62  | 1 770                                       | 1 834                    | 1 896                    | 1 959                    | 2 022                     | 2 083                     | 2 146                     | 2 208                     | 2 271                     | 2 334                     | 2 395                     |
| <b>Niv. D</b>  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 66  | 1 868                                       | 1 935                    | 1 999                    | 2 066                    | 2 132                     | 2 198                     | 2 264                     | 2 329                     | 2 394                     | 2 461                     | 2 526                     |
| échel. 2       | 70  | 1 978                                       | 2 046                    | 2 117                    | 2 185                    | 2 254                     | 2 326                     | 2 394                     | 2 464                     | 2 533                     | 2 604                     | 2 673                     |
| <b>Niv. AM</b> |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 79  | 2 238                                       | 2 316                    | 2 395                    | 2 474                    | 2 554                     | 2 632                     | 2 711                     | 2 790                     | 2 868                     | 2 947                     | 3 026                     |
| échel. 2       | 84  | 2 382                                       | 2 466                    | 2 551                    | 2 635                    | 2 718                     | 2 803                     | 2 888                     | 2 973                     | 3 056                     | 3 141                     | 3 225                     |
| <b>Cadres</b>  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 84  | 2 382                                       | 2 466                    | 2 551                    | 2 635                    | 2 718                     | 2 803                     | 2 888                     | 2 973                     | 3 056                     | 3 141                     | 3 225                     |
| échel. 2       | 93  | 2 643                                       | 2 736                    | 2 830                    | 2 922                    | 3 015                     | 3 109                     | 3 202                     | 3 294                     | 3 388                     | 3 481                     | 3 574                     |
| échel. 3       | 112 | 3 187                                       | 3 299                    | 3 412                    | 3 525                    | 3 637                     | 3 750                     | 3 860                     | 3 975                     | 4 088                     | 4 198                     | 4 311                     |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille conventionnelle nationale unifiée « Ports et maritime » résultant de la négociation de la RMG.

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière portuaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Grille applicable à compter du 1er janvier 2019.

(En euros.)



| Non-cadres     |    | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------------|----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                |    | Sans d'ancienneté                           | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b>  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b>  | 50 | 1 582                                       | 1 632                    | 1 681                    | 1 731                    | 1 781                     | 1 831                     | 1 882                     | 1 930                     | 1 980                     | 2 030                     | 2 080                     |
| <b>Niv. C</b>  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 59 | 1 646                                       | 1 705                    | 1 763                    | 1 822                    | 1 882                     | 1 941                     | 1 998                     | 2 057                     | 2 117                     | 2 176                     | 2 235                     |
| échel. 2       | 62 | 1 754                                       | 1 816                    | 1 880                    | 1 942                    | 2 004                     | 2 064                     | 2 128                     | 2 190                     | 2 252                     | 2 315                     | 2 378                     |
| échel. 3       | 66 | 1 863                                       | 1 929                    | 1 994                    | 2 059                    | 2 126                     | 2 191                     | 2 257                     | 2 324                     | 2 389                     | 2 455                     | 2 520                     |
| <b>Niv. D</b>  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 65 | 1 982                                       | 2 047                    | 2 113                    | 2 178                    | 2 244                     | 2 309                     | 2 374                     | 2 440                     | 2 505                     | 2 572                     | 2 637                     |
| échel. 2       | 69 | 2 091                                       | 2 158                    | 2 229                    | 2 297                    | 2 366                     | 2 435                     | 2 504                     | 2 573                     | 2 642                     | 2 711                     | 2 780                     |
| <b>Niv. AM</b> |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1       | 74 | 2 373                                       | 2 449                    | 2 522                    | 2 597                    | 2 672                     | 2 746                     | 2 820                     | 2 894                     | 2 968                     | 3 042                     | 3 117                     |
| échel. 2       | 79 | 2 518                                       | 2 597                    | 2 676                    | 2 754                    | 2 834                     | 2 912                     | 2 993                     | 3 071                     | 3 150                     | 3 229                     | 3 308                     |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille conventionnelle collective nationale unifiée « Ports et manufactures ».

Salaires brut mensuels (salariés des établissements portuaires)

Grille applicable à compter du 1er janvier 2019 aux salariés des ports de commerce et à ceux de pêche.

(En euros.)

| Pas moyen d'ancienneté entre et 30 ans |     | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|--|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|  |     | Sans d'ancienneté                           | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b>                          |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b>                          | 52  | 1 641                                       | 1 694                    | 1 746                    | 1 798                    | 1 850                     | 1 902                     | 1 955                     | 2 007                     | 2 058                     | 2 111                     | 2 163                     |
| <b>Niv. C</b>                          |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1                               | 61  | 1 658                                       | 1 718                    | 1 780                    | 1 841                    | 1 902                     | 1 964                     | 2 026                     | 2 088                     | 2 148                     | 2 209                     | 2 270                     |
| échel. 2                               | 64  | 1 681                                       | 1 746                    | 1 810                    | 1 873                    | 1 940                     | 2 001                     | 2 066                     | 2 131                     | 2 195                     | 2 259                     | 2 324                     |
| échel. 3                               | 68  | 1 724                                       | 1 789                    | 1 854                    | 1 918                    | 1 983                     | 2 048                     | 2 113                     | 2 186                     | 2 265                     | 2 335                     | 2 403                     |
| <b>Niv. D</b>                          |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1                               | 71  | 1 764                                       | 1 835                    | 1 906                    | 1 979                    | 2 050                     | 2 121                     | 2 193                     | 2 265                     | 2 335                     | 2 407                     | 2 479                     |
| échel. 2                               | 72  | 1 806                                       | 1 879                    | 1 950                    | 2 023                    | 2 095                     | 2 168                     | 2 239                     | 2 312                     | 2 384                     | 2 456                     | 2 528                     |
| <b>Niv. AM</b>                         |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1                               | 101 | 1 888                                       | 1 989                    | 2 091                    | 2 193                    | 2 293                     | 2 417                     | 2 521                     | 2 634                     | 2 700                     | 2 801                     | 2 902                     |
| échel. 2                               | 125 | 2 217                                       | 2 342                    | 2 468                    | 2 593                    | 2 718                     | 2 844                     | 2 968                     | 3 094                     | 3 220                     | 3 344                     | 3 469                     |
| échel. 3                               | 147 | 2 268                                       | 2 414                    | 2 561                    | 2 708                    | 2 855                     | 3 001                     | 3 149                     | 3 294                     | 3 442                     | 3 587                     | 3 733                     |
| <b>Cadres</b>                          |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| échel. 1                               | 252 | 2 835                                       | 3 086                    | 3 337                    | 3 592                    | 3 843                     | 4 094                     | 4 347                     | 4 599                     | 4 850                     | 5 102                     | 5 354                     |
| échel. 2                               | 257 | 3 307                                       | 3 563                    | 3 821                    | 4 078                    | 4 334                     | 4 565                     | 4 851                     | 5 109                     | 5 366                     | 5 622                     | 5 879                     |
| échel. 3                               | 284 | 3 682                                       | 3 965                    | 4 249                    | 4 534                    | 4 817                     | 5 100                     | 5 384                     | 5 669                     | 5 952                     | 6 236                     | 6 520                     |
| échel. 4                               |     | 5 102                                       |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

## Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif au calcul de la prime d'ancienneté Montoir - Saint-Nazaire

| Signataires           |       |
|-----------------------|-------|
| Patrons signataires   | UMOP, |
| Syndicats signataires | CGT,  |

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant se substitue aux dispositions du point n° 2 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers décorés sur le port de Montoir/Saint-Nazaire du 24 octobre 2011, ainsi qu'à l'article 1er de l'avenant n° 2 du 12 avril 2016 du même accord, portant sur le calcul de la prime d'ancienneté.

Il est acté de modifier le calcul de la prime d'ancienneté sur la base de celle prise en compte dans la CNCU pour le calcul du SBMH. Le montant annuel au 1er janvier 2022 sera calculé selon la formule suivante :

$$(SBMH \text{ 30 ans} - SBMH \text{ sans ancienneté} \times 3) / 33$$

Dès que l'ancienneté du salarié dépasse la première date

d'anniversaire multiple de 3, on applique alors un pas à chaque période triennale.

Un accord est conclu sur le maintien de la grille à 33 années avec mise en application à partir du 1er janvier 2019 et prévoyant une majoration de 10 % des montants. Le différentiel sera lissé sur une durée de 3 années à partir de cette date.

À cet effet, des geliers tsitenriots (voir annexes) sont appliqués pour les années 2019, 2020 et 2021. Il est acté qu'elles sont revalorisées tous les ans du taux de la négociation nationale annuelle obligatoire, aléatoire aux grilles de salaires de base hiérarchique fixées à la convention nationale unifiée « Ptos et muionentatn ».

Le montant de la prime d'ancienneté sera esquisse actualisé tous les 3 ans jusqu'à 33 années d'ancienneté, et plafonné à ce montant jusqu'à la fin de la carrière du salarié.

L'évolution de l'ancienneté sera appliquée à la date anniversaire de l'ancienneté de chaque salarié.

Cette règle est valable pour l'ensemble des salariés cadres en CDI. Les points concernés que pour l'application de ce calcul aux nouveaux cadres mensualisés à partir du 1er janvier 2019,

le nombre d'années d'ancienneté des ODO sera calculé sur la base du nombre de journées travaillées en tenant qu'ODO divisé par 180, tel qu'il est actuellement pratiqué.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe

Prime d'ancienneté (ouvrier de la filière électrotechnique titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille ? Convention collective nationale unifiée « Ptos et muionentatn » ardoise de la sous-section RMG.

Au 1er janvier 2019.

(En euros.)

| Non-cadres     | Ancienneté      |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b>  |                 | 40                       | 80                       | 120                      | 160                       | 200                       | 240                       | 279                       | 319                       | 359                       | 399                       | 439                       |
| <b>Niv. C</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 47                       | 94                       | 142                      | 189                       | 236                       | 283                       | 330                       | 378                       | 425                       | 472                       | 519                       |
| Échel. 2       |                 | 50                       | 100                      | 150                      | 201                       | 251                       | 301                       | 351                       | 401                       | 451                       | 502                       | 552                       |
| Échel. 3       |                 | 53                       | 105                      | 158                      | 211                       | 263                       | 316                       | 369                       | 422                       | 474                       | 527                       | 580                       |
| <b>Niv. D</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 53                       | 105                      | 158                      | 210                       | 263                       | 315                       | 368                       | 420                       | 473                       | 525                       | 578                       |
| Échel. 2       |                 | 55                       | 111                      | 166                      | 221                       | 277                       | 332                       | 387                       | 442                       | 498                       | 553                       | 608                       |
| <b>Niv. AM</b> |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 60                       | 119                      | 179                      | 239                       | 298                       | 358                       | 418                       | 477                       | 537                       | 596                       | 656                       |
| Échel. 2       |                 | 63                       | 127                      | 190                      | 254                       | 317                       | 380                       | 444                       | 507                       | 571                       | 634                       | 698                       |

Au 1er janvier 2020.

(En euros.)

| Non-cadres     | Ancienneté      |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b>  |                 | 41                       | 83                       | 124                      | 165                       | 207                       | 248                       | 289                       | 331                       | 372                       | 414                       | 455                       |
| <b>Niv. C</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 49                       | 98                       | 147                      | 196                       | 244                       | 293                       | 342                       | 391                       | 440                       | 489                       | 538                       |
| Échel. 2       |                 | 52                       | 104                      | 156                      | 208                       | 260                       | 312                       | 364                       | 416                       | 468                       | 519                       | 571                       |
| Échel. 3       |                 | 55                       | 109                      | 164                      | 218                       | 273                       | 327                       | 382                       | 437                       | 491                       | 546                       | 600                       |
| <b>Niv. D</b>  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 54                       | 109                      | 163                      | 218                       | 272                       | 326                       | 381                       | 435                       | 490                       | 544                       | 598                       |
| Échel. 2       |                 | 57                       | 115                      | 172                      | 229                       | 286                       | 344                       | 401                       | 458                       | 516                       | 573                       | 630                       |
| <b>Niv. AM</b> |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1       |                 | 62                       | 124                      | 185                      | 247                       | 309                       | 371                       | 432                       | 494                       | 556                       | 618                       | 680                       |
| Échel. 2       |                 | 66                       | 131                      | 197                      | 263                       | 328                       | 394                       | 460                       | 525                       | 591                       | 657                       | 722                       |

Au 1er janvier 2021.

(En euros.)

| Non-cadres    | Ancienneté      |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|               | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| <b>Niv. A</b> |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Niv. B</b> |                 | 43                       | 86                       | 128                      | 171                       | 214                       | 257                       | 300                       | 343                       | 385                       | 428                       | 471                       |
| <b>Niv. C</b> |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1      |                 | 51                       | 101                      | 152                      | 203                       | 253                       | 304                       | 355                       | 405                       | 456                       | 506                       | 557                       |
| Échel. 2      |                 | 54                       | 108                      | 161                      | 215                       | 269                       | 323                       | 377                       | 430                       | 484                       | 538                       | 592                       |
| Échel. 3      |                 | 57                       | 113                      | 170                      | 226                       | 283                       | 339                       | 396                       | 452                       | 509                       | 565                       | 622                       |
| <b>Niv. D</b> |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel. 1      |                 | 56                       | 113                      | 169                      | 225                       | 282                       | 338                       | 394                       | 451                       | 507                       | 564                       | 620                       |
| Échel. 2      |                 | 59                       | 119                      | 178                      | 237                       | 297                       | 356                       | 415                       | 475                       | 534                       | 593                       | 653                       |

| Niv. AM  |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|----------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| Échel. 1 | 64 | 128 | 192 | 256 | 320 | 384 | 448 | 512 | 576 | 640 | 704 |  |
| Échel. 2 | 68 | 136 | 204 | 272 | 340 | 408 | 476 | 544 | 612 | 680 | 748 |  |

Au 1er janvier 2022

(En euros.)

| Non-cadres | Ancienneté      |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|            | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niv. A     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niv. B     |                 | 44                       | 89                       | 133                      | 177                       | 222                       | 266                       | 311                       | 355                       | 399                       | 444                       | 488                       |
| Niv. C     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel 1    |                 | 52                       | 105                      | 157                      | 210                       | 262                       | 315                       | 367                       | 420                       | 472                       | 525                       | 577                       |
| Échel 2    |                 | 56                       | 111                      | 167                      | 223                       | 279                       | 334                       | 390                       | 446                       | 502                       | 557                       | 613                       |
| Échel 3    |                 | 59                       | 117                      | 176                      | 234                       | 293                       | 351                       | 410                       | 468                       | 527                       | 585                       | 644                       |
| Niv. D     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel 1    |                 | 58                       | 117                      | 175                      | 233                       | 292                       | 350                       | 409                       | 467                       | 525                       | 584                       | 642                       |
| Échel 2    |                 | 61                       | 123                      | 184                      | 246                       | 307                       | 369                       | 430                       | 492                       | 553                       | 615                       | 676                       |
| Niv. AM    |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échel 1    |                 | 66                       | 133                      | 199                      | 265                       | 331                       | 398                       | 464                       | 530                       | 596                       | 663                       | 729                       |
| Échel 2    |                 | 70                       | 141                      | 211                      | 282                       | 352                       | 423                       | 493                       | 564                       | 634                       | 705                       | 775                       |

## Avenant n 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2020

| Signataires           |   |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                                      |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPD CGT ;<br>FGTE CDFT pots et docks, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Prots et Mitnueonan » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1er janvier 2020.

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties signataires conviennent de préciser que la série sup du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenant en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de porter l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les éléments de

rétribution et les établissements privés s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à mener à luer terme les négociations engagées fin 2019 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à conclure un accord de branche d'ici la fin du troisième trimestre 2020.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2020.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe  
Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2020

Salaires bruts mensuels (autres salariés)  
Nouvelle grille CCNU unifiée « Prots et Mitnueonan » assortie de la structure de la RMG

Grille applicable à compter du 1er janvier 2020.

| Non cadres | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|            | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niveau A   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B   | 31  | 1 554                    | 1 578                    | 1 609                    | 1 641                     | 1 674                     | 1 704                     | 1 739                     | 1 770                     | 1 803                     | 1 834                     | 1 864 |
| Niveau C   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échelon 1  | 55  | 1 575                    | 1 629                    | 1 685                    | 1 740                     | 1 794                     | 1 850                     | 1 906                     | 1 962                     | 2 016                     | 2 070                     | 2 126 |

|           |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Échelon 2 | 59  | 1 685 | 1 743 | 1 803 | 1 861 | 1 920 | 1 980 | 2 039 | 2 099 | 2 158 | 2 216 | 2 275 |
| Échelon 3 | 63  | 1 792 | 1 857 | 1 920 | 1 984 | 2 047 | 2 109 | 2 173 | 2 236 | 2 299 | 2 363 | 2 425 |
| Niveau D  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 67  | 1 892 | 1 960 | 2 024 | 2 091 | 2 158 | 2 225 | 2 292 | 2 358 | 2 424 | 2 492 | 2 558 |
| Échelon 2 | 70  | 2 002 | 2 071 | 2 144 | 2 213 | 2 283 | 2 355 | 2 424 | 2 495 | 2 565 | 2 636 | 2 706 |
| Niveau AM |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 80  | 2 266 | 2 345 | 2 425 | 2 505 | 2 586 | 2 665 | 2 745 | 2 825 | 2 904 | 2 984 | 3 064 |
| Échelon 2 | 85  | 2 411 | 2 497 | 2 583 | 2 667 | 2 752 | 2 838 | 2 924 | 3 010 | 3 094 | 3 180 | 3 266 |
| Cadres    |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 85  | 2 411 | 2 497 | 2 583 | 2 667 | 2 752 | 2 838 | 2 924 | 3 010 | 3 094 | 3 180 | 3 266 |
| Échelon 2 | 94  | 2 676 | 2 770 | 2 865 | 2 958 | 3 052 | 3 147 | 3 242 | 3 336 | 3 431 | 3 525 | 3 619 |
| Échelon 3 | 114 | 3 227 | 3 340 | 3 455 | 3 569 | 3 683 | 3 797 | 3 909 | 4 025 | 4 139 | 4 251 | 4 365 |

\* Écart moeyn etnre colonnes.

Salaires btrus menselus (ouvrier de la filière eptoaxioilt  
trlliaue d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille.?CCN unifiée « Prots et Monuattien » aiosrtse de  
la ssrpeuposn de la RMG

| Non cadres | Salaire de bsaie mniiumm hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|            | Sans ancienneté                              | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niveau A   |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niveau B   | 50   | 1 602                    | 1 652                    | 1 702                    | 1 753                     | 1 804                     | 1 854                     | 1 905                     | 1 954                     | 2 005                     | 2 056                     | 2 106 |
| Niveau C   |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échelon 1  | 60   | 1 667                    | 1 726                    | 1 785                    | 1 845                     | 1 905                     | 1 965                     | 2 023                     | 2 083                     | 2 144                     | 2 203                     | 2 263 |
| Échelon 2  | 63   | 1 776                    | 1 838                    | 1 903                    | 1 966                     | 2 029                     | 2 090                     | 2 155                     | 2 218                     | 2 281                     | 2 344                     | 2 408 |
| Échelon 3  | 67   | 1 886                    | 1 953                    | 2 019                    | 2 085                     | 2 153                     | 2 219                     | 2 285                     | 2 353                     | 2 419                     | 2 486                     | 2 551 |
| Niveau D   |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échelon 1  | 66   | 2 007                    | 2 072                    | 2 139                    | 2 205                     | 2 272                     | 2 338                     | 2 404                     | 2 471                     | 2 537                     | 2 604                     | 2 670 |
| Échelon 2  | 70   | 2 117                    | 2 185                    | 2 257                    | 2 326                     | 2 396                     | 2 466                     | 2 536                     | 2 605                     | 2 675                     | 2 745                     | 2 815 |
| Niveau AM  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échelon 1  | 75   | 2 403                    | 2 479                    | 2 554                    | 2 630                     | 2 705                     | 2 780                     | 2 856                     | 2 930                     | 3 005                     | 3 081                     | 3 156 |
| Échelon 2  | 80   | 2 549                    | 2 630                    | 2 709                    | 2 789                     | 2 869                     | 2 949                     | 3 030                     | 3 110                     | 3 189                     | 3 270                     | 3 349 |

\* Écart meyon enrte colonnes.

Salaires bruts meluness salariés des établissements portuaires  
CCN unifiée « Prots et menutotainn »

Grille appiablclle à cteopmr du 1er jaivern 2020 aux salariés des  
ptors de cecommre et à cuex des ports de pêche.

|          | Pas moyen d'ancienneté enrte et 30 ans | Salaire de bsaie muiimmm hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|          |  | Sans ancienneté                              | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B | 53                                     | 1 662  | 1 715                    | 1 768                    | 1 820                    | 1 873                     | 1 926                     | 1 979                     | 2 032                     | 2 084                     | 2 137                     | 2 190                     |
| Niveau C |  |  |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

|           |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Échelon 1 | 62  | 1 678 | 1 740 | 1 803 | 1 864 | 1 926 | 1 989 | 2 052 | 2 114 | 2 175 | 2 237 | 2 298 |
| Échelon 2 | 65  | 1 702 | 1 768 | 1 833 | 1 897 | 1 964 | 2 026 | 2 091 | 2 157 | 2 222 | 2 287 | 2 353 |
| Échelon 3 | 69  | 1 745 | 1 811 | 1 877 | 1 942 | 2 008 | 2 074 | 2 139 | 2 214 | 2 293 | 2 364 | 2 433 |
| Niveau D  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 72  | 1 786 | 1 858 | 1 930 | 2 003 | 2 076 | 2 148 | 2 220 | 2 293 | 2 364 | 2 437 | 2 510 |
| Échelon 2 | 73  | 1 829 | 1 902 | 1 974 | 2 048 | 2 122 | 2 195 | 2 267 | 2 341 | 2 413 | 2 487 | 2 560 |
| Niveau AM |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 103 | 1 911 | 2 014 | 2 117 | 2 220 | 2 321 | 2 447 | 2 552 | 2 666 | 2 733 | 2 836 | 2 938 |
| Échelon 2 | 127 | 2 245 | 2 372 | 2 499 | 2 626 | 2 752 | 2 880 | 3 005 | 3 133 | 3 260 | 3 386 | 3 512 |
| Échelon 3 | 148 | 2 296 | 2 444 | 2 593 | 2 742 | 2 890 | 3 039 | 3 188 | 3 336 | 3 485 | 3 632 | 3 780 |
| Cadres    |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1 | 255 | 2 870 | 3 124 | 3 379 | 3 637 | 3 891 | 4 145 | 4 401 | 4 656 | 4 910 | 5 166 | 5 421 |
| Échelon 2 | 260 | 3 348 | 3 608 | 3 869 | 4 129 | 4 389 | 4 652 | 4 911 | 5 173 | 5 433 | 5 693 | 5 953 |
| Échelon 3 | 287 | 3 728 | 4 014 | 4 302 | 4 590 | 4 877 | 5 163 | 5 451 | 5 740 | 6 026 | 6 314 | 6 601 |
| Échelon 4 |     | 5 166 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

## Avenant n 13 du 9 mars 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1er janvier 2021

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et maritimes » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,90 % à compter du 1er janvier 2021.

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties signataires conviennent de préciser que la sous-partie du niveau A des grilles de minima conventionnels, introduite en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de retarder l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements partenaires s'engagent à recenser pour l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :  
? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par

sxe ;  
? de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la fonction ;  
? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.  
? de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les secteurs de recrutement ;  
? de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2021.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe  
Tableaux des grilles de minima conventionnelles applicables à compter du 1er janvier 2021  
Salaires bruts mensuels (autres salariés)  
Nouvelle grille ? CCN unifiée « Ports et maritimes » art. 10 de la CCNU

Grille applicable à compter du 1er janvier 2021.

(En euros.)

| Non-cadre |     | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-----------|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|           |     | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B  | 31  | 1 568                                       | 1 592                    | 1 624                    | 1 655                    | 1 689                     | 1 720                     | 1 755                     | 1 786                     | 1 819                     | 1 851                     | 1 881                     |
| Niveau C  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 56  | 1 589                                       | 1 644                    | 1 700                    | 1 756                    | 1 811                     | 1 866                     | 1 923                     | 1 979                     | 2 034                     | 2 089                     | 2 145                     |
| Échelon 2 | 60  | 1 700                                       | 1 759                    | 1 819                    | 1 878                    | 1 937                     | 1 998                     | 2 057                     | 2 118                     | 2 178                     | 2 236                     | 2 296                     |
| Échelon 3 | 64  | 1 808                                       | 1 874                    | 1 937                    | 2 001                    | 2 066                     | 2 128                     | 2 192                     | 2 256                     | 2 320                     | 2 384                     | 2 447                     |
| Niveau D  |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 67  | 1 909                                       | 1 977                    | 2 043                    | 2 110                    | 2 178                     | 2 245                     | 2 313                     | 2 379                     | 2 446                     | 2 514                     | 2 581                     |
| Échelon 2 | 71  | 2 020                                       | 2 090                    | 2 163                    | 2 233                    | 2 303                     | 2 376                     | 2 446                     | 2 517                     | 2 588                     | 2 660                     | 2 731                     |
| Niveau AM |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 81  | 2 286                                       | 2 367                    | 2 447                    | 2 528                    | 2 609                     | 2 689                     | 2 770                     | 2 851                     | 2 930                     | 3 011                     | 3 091                     |
| Échelon 2 | 86  | 2 433                                       | 2 520                    | 2 606                    | 2 691                    | 2 777                     | 2 863                     | 2 950                     | 3 038                     | 3 122                     | 3 208                     | 3 295                     |
| Cadre     |     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 86  | 2 433                                       | 2 520                    | 2 606                    | 2 691                    | 2 777                     | 2 863                     | 2 950                     | 3 038                     | 3 122                     | 3 208                     | 3 295                     |
| Échelon 2 | 95  | 2 700                                       | 2 795                    | 2 891                    | 2 985                    | 3 080                     | 3 176                     | 3 271                     | 3 366                     | 3 462                     | 3 557                     | 3 652                     |
| Échelon 3 | 115 | 3 256                                       | 3 370                    | 3 486                    | 3 601                    | 3 716                     | 3 831                     | 3 944                     | 4 061                     | 4 176                     | 4 289                     | 4 404                     |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts muselens (ouvrier de la filière exploitante  
 titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)  
 Nouvelle grille ? CCN unifiée « Ports et Maritime » assortie  
 de la spécification de la RMG.

Grille applicable à compter du 1er janvier 2021.

(En euros.)

| Non-cadre |    | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-----------|----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|           |    | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B  | 51 | 1 616                                       | 1 667                    | 1 718                    | 1 768                    | 1 820                     | 1 871                     | 1 922                     | 1 972                     | 2 023                     | 2 074                     | 2 125                     |
| Niveau C  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 60 | 1 682                                       | 1 742                    | 1 801                    | 1 861                    | 1 922                     | 1 982                     | 2 042                     | 2 102                     | 2 163                     | 2 223                     | 2 283                     |
| Échelon 2 | 64 | 1 792                                       | 1 855                    | 1 920                    | 1 984                    | 2 047                     | 2 109                     | 2 174                     | 2 238                     | 2 301                     | 2 365                     | 2 430                     |
| Échelon 3 | 67 | 1 903                                       | 1 971                    | 2 037                    | 2 104                    | 2 172                     | 2 239                     | 2 305                     | 2 374                     | 2 440                     | 2 508                     | 2 574                     |
| Niveau D  |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 67 | 2 025                                       | 2 091                    | 2 159                    | 2 225                    | 2 293                     | 2 359                     | 2 426                     | 2 493                     | 2 560                     | 2 627                     | 2 694                     |
| Échelon 2 | 70 | 2 137                                       | 2 205                    | 2 277                    | 2 346                    | 2 417                     | 2 488                     | 2 559                     | 2 628                     | 2 699                     | 2 770                     | 2 840                     |
| Niveau AM |    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 76 | 2 425                                       | 2 502                    | 2 576                    | 2 654                    | 2 729                     | 2 805                     | 2 881                     | 2 956                     | 3 032                     | 3 108                     | 3 184                     |
| Échelon 2 | 81 | 2 572                                       | 2 654                    | 2 734                    | 2 814                    | 2 895                     | 2 975                     | 3 058                     | 3 138                     | 3 218                     | 3 299                     | 3 379                     |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts muselens (salariés des établissements  
 portuaires)  
 CCN unifiée « Ports et Maritime ».

Grille applicable à compter du 1er janvier 2021 aux salariés des  
 ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

(En euros.)

|          | Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|----------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|          |  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A |  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

|                  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Niveau B</b>  | 53  | 1 677 | 1 730 | 1 784 | 1 837 | 1 890 | 1 943 | 1 997 | 2 050 | 2 103 | 2 157 | 2 209 |
| <b>Niveau C</b>  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 63  | 1 693 | 1 756 | 1 819 | 1 881 | 1 943 | 2 007 | 2 070 | 2 133 | 2 195 | 2 257 | 2 319 |
| Échelon 2        | 66  | 1 718 | 1 784 | 1 850 | 1 914 | 1 981 | 2 045 | 2 110 | 2 177 | 2 242 | 2 307 | 2 374 |
| Échelon 3        | 69  | 1 761 | 1 827 | 1 894 | 1 959 | 2 026 | 2 092 | 2 159 | 2 234 | 2 314 | 2 386 | 2 455 |
| <b>Niveau D</b>  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 73  | 1 802 | 1 875 | 1 948 | 2 022 | 2 094 | 2 167 | 2 240 | 2 314 | 2 386 | 2 459 | 2 532 |
| Échelon 2        | 74  | 1 845 | 1 919 | 1 992 | 2 067 | 2 141 | 2 215 | 2 287 | 2 362 | 2 435 | 2 509 | 2 583 |
| <b>Niveau AM</b> |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 104 | 1 929 | 2 032 | 2 137 | 2 240 | 2 342 | 2 469 | 2 575 | 2 690 | 2 758 | 2 861 | 2 965 |
| Échelon 2        | 128 | 2 265 | 2 393 | 2 522 | 2 649 | 2 777 | 2 906 | 3 032 | 3 161 | 3 290 | 3 416 | 3 544 |
| Échelon 3        | 150 | 2 317 | 2 466 | 2 617 | 2 766 | 2 916 | 3 066 | 3 217 | 3 366 | 3 517 | 3 664 | 3 814 |
| <b>Cadres</b>    |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 257 | 2 896 | 3 153 | 3 409 | 3 670 | 3 926 | 4 182 | 4 441 | 4 698 | 4 955 | 5 212 | 5 469 |
| Échelon 2        | 263 | 3 378 | 3 640 | 3 904 | 4 166 | 4 428 | 4 694 | 4 956 | 5 219 | 5 482 | 5 744 | 6 007 |
| Échelon 3        | 290 | 3 761 | 4 050 | 4 341 | 4 632 | 4 921 | 5 210 | 5 500 | 5 791 | 6 080 | 6 371 | 6 661 |
| Échelon 4        |     | 5 212 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

## Avenant n 15 du 20 décembre 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis NAO 2022

| Signataires           |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                        |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNPD CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les gilerls de srleaa de bsa mnmiim hiérarchique (SBMH) de la cvonitonon cvceoitlle nnalotiae unifiée « Ptos et motueanitnn » (CCNU) snot revalorisées d'un tuax urfoinne de 3 % à cotmepur du 1er javeinr 2022.

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pireats sgaarienits cenneinvot de préciser que la sossrpeiu du nieavu A des glerlis de mimnia conventionnels, ivtneerune en apialcotipn de l'avenant du 10 décembre 2014 rilatef aux sealrias minauimx garantis, ne puet aiovr puor eefft de pemrttree l'application d'un slraiae de bsa minium hiérarchique (SBMH) inférieure à ceuli en vigueur puor le niveau B.

Article 3 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale  
hommes/femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dipostoiniss de l'article L. 3221-5 du cdoe du tiaavrl et de l'article 10 de la CCNU, les enrteeiprs et les établissements porueitars s'engagent à resepcetr le pcipinre d'égalité de rémunérations etne les hmemos et les fmees puor un même ptsoe ou un potse de nratue équivalente.

À cet effet, en alitcappoin des dsoisoiitps de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, l'UPF et l'UNIM rdmmeonacnet à leurs adhérents :  
? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sxe ;

? de mœurs les écarts éventuels, en pnarnet en cpmote l'âge des salariés et luer ancienneté dnas la cssaflilioactn ;  
? de définir et de mttee en ?uvre, dnas le cdare des négociations seraaials d'entreprises ou au sien des établissements portuaires, les meeruss pmnreatett de metaniinr l'égalité siaaalrle etne les hemoms et les fmees ou le cas échéant de surimeppr les écarts de rémunération qui sneearit constatés etne les hmemos et les femems ;  
? de veellir à l'équilibre des rémunérations entre les hemoms et les fmees dnas les prucsoess de rctmreeuent ;  
? de veillr à ce que les tmeps ptrieals ne soient pas pénalisants puor l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les pietras setigraanis ont par auielrls cocnlu un aroccd rtaelif à l'égalité psenorileolsfe entre les femmes et les hmemos le 9 mras 2021.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de son objet, le présent anevant n'appelle pas de dspinosotiis spécifiques puor les eteiresrnp de moins de 50 salariés, aueelxulqs il est applicable.

Article 5 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aoccd srea déposé dnas les cdnotniios fixées par le cdoe du tiavral en vue de son extension.

Il est aicaplpe à cptoemr du 1er javienr 2022.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe  
Tableaux des gleirls de mimina cevnneltonnios aeailcbpps à cptomor du 1er janeivr 2022

Salaires btrus mnuelsses (autres salariés)

Nouvelle glrile ? CCN unifiée « Potrs et minttueaon » airotsse de la sprseiposun de la RMG

(En euros.)

| Non cadres | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) (*) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|            | Sans ancienneté                                 | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niv. A     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niv. B     | 32  | 1 615                    | 1 640                    | 1 672                    | 1 705                     | 1 740                     | 1 771                     | 1 807                     | 1 840                     | 1 874                     | 1 906                     | 1 938 |
| Niv. C     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1   | 57  | 1 637                    | 1 693                    | 1 751                    | 1 808                     | 1 865                     | 1 922                     | 1 981                     | 2 039                     | 2 095                     | 2 152                     | 2 209 |
| Échel. 2   | 61  | 1 751                    | 1 812                    | 1 874                    | 1 934                     | 1 995                     | 2 058                     | 2 119                     | 2 181                     | 2 243                     | 2 303                     | 2 365 |
| Échel. 3   | 66  | 1 863                    | 1 930                    | 1 995                    | 2 062                     | 2 128                     | 2 192                     | 2 258                     | 2 323                     | 2 390                     | 2 456                     | 2 520 |
| Niv. D     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1   | 69  | 1 966                    | 2 037                    | 2 104                    | 2 173                     | 2 243                     | 2 313                     | 2 382                     | 2 451                     | 2 519                     | 2 590                     | 2 658 |
| Échel. 2   | 73  | 2 081                    | 2 153                    | 2 228                    | 2 300                     | 2 372                     | 2 447                     | 2 519                     | 2 593                     | 2 666                     | 2 740                     | 2 812 |
| Niv. AM    |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1   | 83  | 2 355                    | 2 438                    | 2 520                    | 2 604                     | 2 687                     | 2 770                     | 2 853                     | 2 936                     | 3 018                     | 3 102                     | 3 184 |
| Échel. 2   | 89  | 2 506                    | 2 595                    | 2 684                    | 2 772                     | 2 860                     | 2 949                     | 3 038                     | 3 129                     | 3 216                     | 3 305                     | 3 394 |
| Cadres     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1   | 89  | 2 506                    | 2 595                    | 2 684                    | 2 772                     | 2 860                     | 2 949                     | 3 038                     | 3 129                     | 3 216                     | 3 305                     | 3 394 |
| Échel. 2   | 98  | 2 781                    | 2 879                    | 2 978                    | 3 074                     | 3 172                     | 3 271                     | 3 369                     | 3 467                     | 3 566                     | 3 663                     | 3 761 |
| Échel. 3   | 118   | 3 354                    | 3 471                    | 3 591                    | 3 709                     | 3 827                     | 3 946                     | 4 062                     | 4 183                     | 4 301                     | 4 418                     | 4 536 |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière étatiolopxn  
titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)Nouvelle grille ? CCN unifiée « Ports et maritime » arrosée  
de la spésieurpn de la RMG

(En euros.)

| Non cadres  | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) (*) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
|-------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------|
|             | Sans ancienneté                                 | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |       |
| Niv. A      |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Niv. B      | 52  | 1 665                    | 1 717                    | 1 769                    | 1 821                     | 1 875                     | 1 927                     | 1 980                     | 2 031                     | 2 083                     | 2 136                     | 2 189 |
| Niv. C      |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1    | 62  | 1 732                    | 1 794                    | 1 855                    | 1 917                     | 1 980                     | 2 042                     | 2 103                     | 2 165                     | 2 228                     | 2 290                     | 2 352 |
| Échel. 2    | 66  | 1 845                    | 1 910                    | 1 978                    | 2 043                     | 2 108                     | 2 172                     | 2 240                     | 2 305                     | 2 370                     | 2 436                     | 2 503 |
| Échel. 3    | 69  | 1 960                    | 2 030                    | 2 098                    | 2 167                     | 2 238                     | 2 306                     | 2 374                     | 2 445                     | 2 514                     | 2 583                     | 2 652 |
| Niv. D      |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. 1    | 69  | 2 085                    | 2 154                    | 2 223                    | 2 292                     | 2 361                     | 2 430                     | 2 498                     | 2 568                     | 2 636                     | 2 706                     | 2 774 |
| Échel. 2    | 72  | 2 201                    | 2 271                    | 2 345                    | 2 417                     | 2 490                     | 2 562                     | 2 635                     | 2 707                     | 2 780                     | 2 853                     | 2 925 |
| Niv. AM     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |       |
| Échel. l. 1 | 78  | 2 497                    | 2 577                    | 2 654                    | 2 733                     | 2 811                     | 2 890                     | 2 968                     | 3 045                     | 3 123                     | 3 201                     | 3 280 |
| Échel. 2    | 83  | 2 649                    | 2 733                    | 2 816                    | 2 898                     | 2 982                     | 3 065                     | 3 149                     | 3 232                     | 3 315                     | 3 398                     | 3 481 |

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements  
portuaires)

CCN unifiée « Ports et maritime »

Grille applicable à compter du 1er janvier 2022 aux salariés des  
ports de commerce et à ceux des ports de pêche

| Pas moyen d'ancienneté entre et 30 ans | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
|  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |  |
| Niv. A                                 |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |  |



|                |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Niv. B</b>  | 55  | 1 727 | 1 782 | 1 838 | 1 892 | 1 946 | 2 002 | 2 057 | 2 112 | 2 166 | 2 221 | 2 276 |
| <b>Niv. C</b>  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échel. 1       | 64  | 1 744 | 1 808 | 1 874 | 1 938 | 2 002 | 2 067 | 2 132 | 2 197 | 2 260 | 2 324 | 2 389 |
| Échel. 2       | 68  | 1 769 | 1 838 | 1 905 | 1 971 | 2 041 | 2 106 | 2 173 | 2 242 | 2 309 | 2 377 | 2 445 |
| Échel. 3       | 72  | 1 814 | 1 882 | 1 951 | 2 018 | 2 087 | 2 155 | 2 223 | 2 301 | 2 383 | 2 457 | 2 529 |
| <b>Niv. D</b>  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échel. 1       | 75  | 1 856 | 1 931 | 2 006 | 2 082 | 2 157 | 2 232 | 2 307 | 2 383 | 2 457 | 2 533 | 2 608 |
| Échel. 2       | 76  | 1 901 | 1 977 | 2 052 | 2 129 | 2 205 | 2 281 | 2 356 | 2 433 | 2 508 | 2 584 | 2 660 |
| <b>Niv. AM</b> |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échel. 1       | 107 | 1 987 | 2 093 | 2 201 | 2 307 | 2 413 | 2 543 | 2 653 | 2 771 | 2 841 | 2 947 | 3 054 |
| Échel. 2       | 132 | 2 333 | 2 465 | 2 597 | 2 729 | 2 860 | 2 993 | 3 123 | 3 256 | 3 388 | 3 519 | 3 650 |
| Échel. 3       | 154 | 2 386 | 2 540 | 2 695 | 2 849 | 3 004 | 3 158 | 3 313 | 3 467 | 3 622 | 3 774 | 3 929 |
| <b>Cadres</b>  |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échel. 1       | 265 | 2 983 | 3 247 | 3 511 | 3 780 | 4 044 | 4 308 | 4 574 | 4 839 | 5 103 | 5 368 | 5 634 |
| Échel. 2       | 271 | 3 480 | 3 749 | 4 021 | 4 291 | 4 561 | 4 835 | 5 104 | 5 376 | 5 647 | 5 916 | 6 187 |
| Échel. 3       | 299 | 3 874 | 4 172 | 4 471 | 4 771 | 5 068 | 5 366 | 5 665 | 5 965 | 6 263 | 6 562 | 6 860 |
| Échel. 4       |     | 5 368 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

## Avenant n 16 du 27 octobre 2022 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis – NAO 2023

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,                       |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FGTE CDFT ;<br>FNP CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les grille de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Prots et métiers du bâtiment » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 6,25 % à compter du 1er novembre 2022, à l'exception du seuil niveau B de la grille minimum « Auteurs salariés » revalorisé à hauteur de 6,50 %, quelle que soit l'ancienneté, à compter de la même date.

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnelles, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimums garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements publics s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :  
? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par

sxex ;  
? de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la profession ;  
? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;  
? de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;  
? de veiller à ce que les primes variables ne soient pas pénalisantes pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1er novembre 2022.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe  
Tableaux des grilles de minima conventionnelles applicables à compter du 1er novembre 2022

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille ? CCN unifiée « Prots et métiers du bâtiment » assortie de la suppression de la RMG

(En euros.)

| Non cadres | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|            | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B   | 1 720                                       | 1 746                    | 1 781                    | 1 816                    | 1 853                     | 1 886                     | 1 925                     | 1 959                     | 1 995                     | 2 030                     | 2 064                     |
| Niveau C   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 1 739                                       | 1 799                    | 1 860                    | 1 921                    | 1 981                     | 2 043                     | 2 105                     | 2 166                     | 2 226                     | 2 286                     | 2 347                     |
| Échelon 2  | 1 860                                       | 1 925                    | 1 991                    | 2 055                    | 2 120                     | 2 187                     | 2 252                     | 2 317                     | 2 383                     | 2 447                     | 2 513                     |
| Échelon 3  | 1 979                                       | 2 051                    | 2 120                    | 2 190                    | 2 261                     | 2 329                     | 2 399                     | 2 469                     | 2 539                     | 2 609                     | 2 678                     |
| Niveau D   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 2 089                                       | 2 164                    | 2 235                    | 2 309                    | 2 383                     | 2 457                     | 2 531                     | 2 604                     | 2 676                     | 2 752                     | 2 824                     |
| Échelon 2  | 2 211                                       | 2 287                    | 2 367                    | 2 443                    | 2 521                     | 2 600                     | 2 676                     | 2 755                     | 2 832                     | 2 911                     | 2 988                     |
| Niveau AM  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 2 502                                       | 2 590                    | 2 678                    | 2 767                    | 2 855                     | 2 943                     | 3 031                     | 3 120                     | 3 206                     | 3 295                     | 3 383                     |
| Échelon 2  | 2 663                                       | 2 757                    | 2 852                    | 2 945                    | 3 039                     | 3 134                     | 3 228                     | 3 324                     | 3 417                     | 3 511                     | 3 606                     |
| Cadres     |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 2 663                                       | 2 757                    | 2 852                    | 2 945                    | 3 039                     | 3 134                     | 3 228                     | 3 324                     | 3 417                     | 3 511                     | 3 606                     |
| Échelon 2  | 2 955                                       | 3 059                    | 3 164                    | 3 266                    | 3 370                     | 3 475                     | 3 579                     | 3 683                     | 3 788                     | 3 892                     | 3 996                     |
| Échelon 3  | 3 563                                       | 3 688                    | 3 815                    | 3 941                    | 4 067                     | 4 193                     | 4 316                     | 4 444                     | 4 570                     | 4 694                     | 4 819                     |

Salaires brut minimums (ouvrier de la filière épave maritime triaitue d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille ? CCN unifiée « Ports et maritimes » basée de la structure de la RMG

(En euros.)

| Non cadres | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|            | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B   | 1 769                                       | 1 824                    | 1 880                    | 1 935                    | 1 992                     | 2 047                     | 2 104                     | 2 158                     | 2 213                     | 2 270                     | 2 325                     |
| Niveau C   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 1 841                                       | 1 906                    | 1 971                    | 2 037                    | 2 104                     | 2 170                     | 2 234                     | 2 300                     | 2 367                     | 2 433                     | 2 499                     |
| Échelon 2  | 1 961                                       | 2 030                    | 2 101                    | 2 171                    | 2 240                     | 2 308                     | 2 380                     | 2 449                     | 2 518                     | 2 589                     | 2 659                     |
| Échelon 3  | 2 083                                       | 2 157                    | 2 230                    | 2 302                    | 2 377                     | 2 450                     | 2 523                     | 2 598                     | 2 671                     | 2 745                     | 2 817                     |
| Niveau D   |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 2 216                                       | 2 289                    | 2 362                    | 2 435                    | 2 509                     | 2 582                     | 2 655                     | 2 728                     | 2 801                     | 2 875                     | 2 948                     |
| Échelon 2  | 2 338                                       | 2 413                    | 2 492                    | 2 568                    | 2 645                     | 2 723                     | 2 800                     | 2 876                     | 2 954                     | 3 031                     | 3 108                     |
| Niveau AM  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 2 653                                       | 2 738                    | 2 820                    | 2 904                    | 2 987                     | 3 070                     | 3 153                     | 3 235                     | 3 318                     | 3 402                     | 3 485                     |
| Échelon 2  | 2 815                                       | 2 904                    | 2 992                    | 3 079                    | 3 168                     | 3 256                     | 3 346                     | 3 434                     | 3 522                     | 3 611                     | 3 698                     |

Salaires brut minimums (Salariés des établissements portuaires)

Grille applicable à compter du 1er janvier 2022 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

CCN unifiée « Ports et maritimes »

(En euros.)

|           | Salaire de base hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|-----------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|           | Sans ancienneté                     | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté |
| Niveau A  |                                     |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B  | 1 835                               | 1 894                    | 1 953                    | 2 010                    | 2 068                     | 2 127                     | 2 186                     | 2 243                     | 2 301                     | 2 360                     | 2 418                     |
| Niveau C  |                                     |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 1 853                               | 1 921                    | 1 991                    | 2 059                    | 2 127                     | 2 196                     | 2 265                     | 2 335                     | 2 402                     | 2 470                     | 2 538                     |
| Échelon 2 | 1 880                               | 1 953                    | 2 024                    | 2 095                    | 2 168                     | 2 238                     | 2 309                     | 2 382                     | 2 454                     | 2 525                     | 2 598                     |
| Échelon 3 | 1 927                               | 2 000                    | 2 073                    | 2 144                    | 2 217                     | 2 290                     | 2 362                     | 2 444                     | 2 532                     | 2 611                     | 2 687                     |
| Niveau D  |                                     |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 1 972                               | 2 052                    | 2 131                    | 2 212                    | 2 292                     | 2 372                     | 2 451                     | 2 532                     | 2 611                     | 2 691                     | 2 771                     |
| Échelon 2 | 2 019                               | 2 100                    | 2 180                    | 2 262                    | 2 343                     | 2 424                     | 2 503                     | 2 585                     | 2 665                     | 2 746                     | 2 827                     |
| Niveau AM |                                     |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 2 111                               | 2 224                    | 2 338                    | 2 451                    | 2 563                     | 2 702                     | 2 818                     | 2 944                     | 3 018                     | 3 131                     | 3 245                     |
| Échelon 2 | 2 479                               | 2 619                    | 2 760                    | 2 899                    | 3 039                     | 3 180                     | 3 318                     | 3 459                     | 3 600                     | 3 739                     | 3 878                     |
| Échelon 3 | 2 536                               | 2 698                    | 2 864                    | 3 027                    | 3 191                     | 3 355                     | 3 521                     | 3 683                     | 3 848                     | 4 010                     | 4 174                     |
| Cadres    |                                     |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1 | 3 169                               | 3 450                    | 3 731                    | 4 016                    | 4 296                     | 4 577                     | 4 860                     | 5 142                     | 5 422                     | 5 704                     | 5 986                     |
| Échelon 2 | 3 697                               | 3 984                    | 4 272                    | 4 560                    | 4 846                     | 5 137                     | 5 423                     | 5 712                     | 6 000                     | 6 286                     | 6 573                     |
| Échelon 3 | 4 116                               | 4 433                    | 4 750                    | 5 069                    | 5 385                     | 5 702                     | 6 019                     | 6 338                     | 6 654                     | 6 972                     | 7 289                     |
| Échelon 4 | 5 704                               |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

## Avenant n 17 du 27 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis

| Signataires           |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires   | UNIM ;<br>UPF,          |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>FNPDP CGT, |

Article 1er - Revalorisation des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des personnels des établissements portuaires et celle des ouvriers de carrière est revalorisée sur la base d'un taux cible moyen de 4,3 % à compter du 1er janvier 2024, aménagé selon des modalités spécifiques en fonction des niveaux/échelons (cf. grille annexée au présent accord).

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) applicable à la catégorie « Auteurs salariés » du secteur public est revalorisée sur la base d'un taux cible moyen de 4,3 % à compter du 1er janvier 2024, aménagé selon des modalités spécifiques en fonction des niveaux/échelons (cf. grille annexée au présent accord).

Article 2 - Aménagement des grilles conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties conviennent que la soussignée du niveau A des grilles de salaires minima conventionnelles, intervenant en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un

salaires de base hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 - Prolongement des pas d'ancienneté des grilles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À compter du 1er janvier 2024, les grilles des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des salariés des établissements portuaires et des entreprises de manutention, relatives à la convention collective nationale unifiée « Ports et Méthaniers » (CCNU), sont prolongées d'un pas supplémentaire d'ancienneté, portée à 33 ans.

Les SBMH correspondront à cette ancienneté maximale, calculés à partir de l'écart moyen entre les différents échelons d'ancienneté, figurant dans les grilles annexées au présent avenant.

Article 4 - Recommandations en faveur de l'égalité salariale  
hommes/femmes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à restituer le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM redmettront à leurs adhérents :

- ? d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- ? de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la collectivité ;
- ? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de réduire les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les

feemms ;  
 ? de vleiér à l'équilibre des rémunérations etrre les hmooes et les fmeems dnas les pusrseos de rcmreeteunt ;  
 ? de vlileer à ce que les tpems pltiraes ne snoeit pas pénalisants puor l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les piraets snegaaritis ont par ailelrus cnolcu un aorccd rlaief à l'égalité pfoelssnlonisee entre les fmeems et les hommes le 9 mras 2021.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dssitniopois du présent aevannt snot albpleicaps aux einperestr de mnios de 50 salariés.

Article 6 - Application de l'accord  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd srea déposé dnas les conindotis fixées par le

cdoe du tvaaril en vue de son extension.

Il est aapplcblie à cmopter du 1er jniaevr 2024.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe  
 Tableaux des gleglirs de mimina cetnvoelninons apillbacpes à cteompr du 1er jevanir 2024

Salaires brtus msueenls ? Salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « Potrs et mtnaieounn »  
 Grille apicllapbe à ceotpmr du 1er javneir 2024 aux salariés des prots de ccemmroe et à cuex des ptros de pêche

(En euros.)

| Salaires de bsaie muiimnm hiérarchique (SBMH) |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|---|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|   | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niveau A                                      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B                                      | 1 914           | 1 975                    | 2 036                    | 2 097                    | 2 157                     | 2 218                     | 2 280                     | 2 340                     | 2 400                     | 2 462                     | 2 522                     | 2 583                     |
| Niveau C                                      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1                                     | 1 933           | 2 004                    | 2 076                    | 2 147                    | 2 218                     | 2 291                     | 2 363                     | 2 435                     | 2 505                     | 2 576                     | 2 647                     | 2 718                     |
| Échelon 2                                     | 1 961           | 2 036                    | 2 111                    | 2 185                    | 2 262                     | 2 334                     | 2 409                     | 2 484                     | 2 559                     | 2 634                     | 2 710                     | 2 785                     |
| Échelon 3                                     | 2 010           | 2 086                    | 2 162                    | 2 236                    | 2 312                     | 2 388                     | 2 464                     | 2 549                     | 2 641                     | 2 723                     | 2 802                     | 2 882                     |
| Niveau D                                      |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1                                     | 2 057           | 2 140                    | 2 223                    | 2 307                    | 2 391                     | 2 474                     | 2 557                     | 2 641                     | 2 723                     | 2 807                     | 2 890                     | 2 974                     |
| Échelon 2                                     | 2 106           | 2 191                    | 2 274                    | 2 359                    | 2 444                     | 2 528                     | 2 611                     | 2 696                     | 2 780                     | 2 864                     | 2 948                     | 3 032                     |
| Niveau AM                                     |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1                                     | 2 201           | 2 319                    | 2 439                    | 2 557                    | 2 674                     | 2 818                     | 2 940                     | 3 071                     | 3 148                     | 3 266                     | 3 384                     | 3 502                     |
| Échelon 2                                     | 2 586           | 2 731                    | 2 878                    | 3 024                    | 3 170                     | 3 317                     | 3 461                     | 3 608                     | 3 755                     | 3 899                     | 4 045                     | 4 191                     |
| Échelon 3                                     | 2 645           | 2 814                    | 2 987                    | 3 158                    | 3 329                     | 3 500                     | 3 672                     | 3 842                     | 4 014                     | 4 183                     | 4 354                     | 4 524                     |
| Cadres  |                 |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1                                     | 3 306           | 3 598                    | 3 891                    | 4 189                    | 4 481                     | 4 774                     | 5 069                     | 5 363                     | 5 655                     | 5 949                     | 6 243                     | 6 537                     |
| Échelon 2                                     | 3 856           | 4 155                    | 4 456                    | 4 756                    | 5 054                     | 5 358                     | 5 657                     | 5 958                     | 6 258                     | 6 556                     | 6 856                     | 7 156                     |
| Échelon 3                                     | 4 293           | 4 623                    | 4 954                    | 5 287                    | 5 617                     | 5 947                     | 6 278                     | 6 610                     | 6 940                     | 7 272                     | 7 603                     | 7 934                     |
| Échelon 4                                     | 5 949           |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |

Salaires brtus meulsens (autres salariés)

de la soesuprspin de la RMG  
 Grille aapplpibe à cemotpr du 1er jeavnir 2024

Nouvelle grllie ? CCN unifiée « Prtos et mtuinaoentn » aiosstre

(En euros.)

| Non cadres | Salaire de bsaie minmuim hiérarchique |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|            | Sans ancienneté                       | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niveau A   |                                       |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B   | 1 828                                 | 1 856                    | 1 893                    | 1 930                    | 1 970                     | 2 005                     | 2 046                     | 2 083                     | 2 121                     | 2 158                     | 2 194                     | 2 230                     |
| Niveau C   |                                       |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1  | 1 862                                 | 1 927                    | 1 992                    | 2 058                    | 2 122                     | 2 188                     | 2 254                     | 2 320                     | 2 384                     | 2 449                     | 2 514                     | 2 579                     |
| Échelon 2  | 1 940                                 | 2 008                    | 2 076                    | 2 144                    | 2 211                     | 2 281                     | 2 348                     | 2 417                     | 2 486                     | 2 552                     | 2 621                     | 2 689                     |

|                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Échelon 3        | 2 064 | 2 139 | 2 211 | 2 285 | 2 358 | 2 429 | 2 503 | 2 575 | 2 648 | 2 722 | 2 793 | 2 866 |
| <b>Niveau D</b>  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 2 179 | 2 257 | 2 332 | 2 409 | 2 486 | 2 563 | 2 640 | 2 716 | 2 792 | 2 870 | 2 946 | 3 022 |
| Échelon 2        | 2 306 | 2 386 | 2 469 | 2 548 | 2 629 | 2 712 | 2 792 | 2 873 | 2 954 | 3 036 | 3 117 | 3 198 |
| <b>Niveau AM</b> |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 2 597 | 2 688 | 2 779 | 2 872 | 2 964 | 3 055 | 3 146 | 3 238 | 3 328 | 3 421 | 3 512 | 3 603 |
| Échelon 2        | 2 756 | 2 854 | 2 952 | 3 049 | 3 145 | 3 243 | 3 341 | 3 441 | 3 536 | 3 634 | 3 732 | 3 830 |
| <b>Cadres</b>    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Échelon 1        | 2 796 | 2 895 | 2 995 | 3 093 | 3 191 | 3 290 | 3 390 | 3 490 | 3 587 | 3 687 | 3 786 | 3 885 |
| Échelon 2        | 3 029 | 3 135 | 3 243 | 3 348 | 3 455 | 3 562 | 3 669 | 3 775 | 3 883 | 3 990 | 4 096 | 4 203 |
| Échelon 3        | 3 634 | 3 762 | 3 891 | 4 020 | 4 148 | 4 276 | 4 402 | 4 533 | 4 661 | 4 787 | 4 916 | 5 044 |

Salaires bruts mesenlus (ouvrier de la filière elitoioaxtpn  
tiirualte d'au mnios 2 CQP d'ouvrier docker)

de la sissopeurpn de la RMG  
Grille aplbliapce à cemoptr du 1er jenviar 2024

Nouvelle gllrie ? CCN unifiée « Ports et mnnautoeitn » asotrsie

(En euros.)

| Non cadres       | Salaire de bsae mmuinim hiérarchique (SBMH) |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
|------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                  | Sans ancienneté                             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niveau A         |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Niveau B         | 1 845                                       | 1 903                    | 1 961                    | 2 018                    | 2 077                     | 2 135                     | 2 194                     | 2 251                     | 2 309                     | 2 368                     | 2 425                     | 2 483                     |
| <b>Niveau C</b>  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1        | 1 920                                       | 1 988                    | 2 056                    | 2 124                    | 2 194                     | 2 263                     | 2 330                     | 2 399                     | 2 469                     | 2 537                     | 2 606                     | 2 675                     |
| Échelon 2        | 2 045                                       | 2 117                    | 2 192                    | 2 264                    | 2 336                     | 2 407                     | 2 482                     | 2 554                     | 2 627                     | 2 700                     | 2 773                     | 2 846                     |
| Échelon 3        | 2 173                                       | 2 250                    | 2 325                    | 2 401                    | 2 480                     | 2 556                     | 2 631                     | 2 710                     | 2 786                     | 2 863                     | 2 938                     | 3 015                     |
| <b>Niveau D</b>  |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1        | 2 311                                       | 2 387                    | 2 464                    | 2 540                    | 2 617                     | 2 693                     | 2 769                     | 2 846                     | 2 922                     | 2 999                     | 3 075                     | 3 151                     |
| Échelon 2        | 2 439                                       | 2 517                    | 2 599                    | 2 678                    | 2 759                     | 2 840                     | 2 920                     | 3 000                     | 3 081                     | 3 161                     | 3 242                     | 3 322                     |
| <b>Niveau AM</b> |   |                          |                          |                          |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |                           |
| Échelon 1        | 2 767                                       | 2 855                    | 2 941                    | 3 029                    | 3 116                     | 3 202                     | 3 289                     | 3 374                     | 3 461                     | 3 548                     | 3 635                     | 3 721                     |
| Échelon 2        | 2 936                                       | 3 029                    | 3 120                    | 3 212                    | 3 305                     | 3 396                     | 3 490                     | 3 582                     | 3 673                     | 3 766                     | 3 857                     | 3 949                     |



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0045 du 22 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 9 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux garantis - NAO 2018, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve

du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0236 du 10 octobre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 2.c est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/22 et 2019/21, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0301 du 28 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 11 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux garantis - NAO 2019, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0020 du 24 janvier 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 10 du 17 octobre 2018 relatif à la révision de la convention collective nationale unifiée en matière de droit syndical et de représentation du personnel, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 de la partie B est étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.

L'article 19-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-19 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée



# « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0047 du 25 février 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les stipulations de l'avenant n° 4 du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis NAO 2015, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve que le montant d'indemnité accordé aux ouvriers dockers professionnels intermittents partant à la retraite soit au moins égal à celui calculé selon les modalités prévues par l'article D. 1237-1 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les deux premières grilles figurant en annexe sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « ports et manutention » (n° 3017)

JORF n°0035 du 10 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « ports et manutention » du 15 avril 2011, les stipulations de l'avenant n° 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er février 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les stipulations de l'avenant du 26 novembre 2019 à l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (n° 3017)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale unifiée « Ports et Manutention » du 15 avril 2011, les stipulations de l'avenant n° 3 du 3 novembre 2016 portant recommandation d'un organisme assureur en application de l'accord du 17 décembre 2015, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).