

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
MANUTENTION PORTUAIRE DU 31 DÉCEMBRE
1993. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 29 SEPTEMBRE
1994 JORF 1ER OCTOBRE 1994.

IDCC 1763

Brochure 3273

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 : 01/01/2015

Manutention portuaire

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

Textes Attachés	5
<i>Annexe I Accord du 9 juin 1993</i>	5
<i>Annexe II Convention collective nationale du 31 décembre 1993 relative aux salaires</i>	7
<i>Annexe III Convention collective nationale du 31 décembre 1993</i>	7
<i>Annexe IV Accord du 10 décembre 1992</i>	8
<i>Annexe V Accord du 25 février 1993</i>	8
<i>Annexe VI Convention collective nationale du 31 décembre 1993</i>	8
<i>Accord du 29 juin 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA "transport"</i>	12
<i>Accord du 18 mai 1999 relatif à la demande de rattachement du département de la Guyane à la Convention collective nationale</i>	14
<i>Avenant n° 12 du 24 novembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail</i>	14
<i>(Bordeaux) Accord du 11 juillet 2000 relatif à l'emploi, RTT et salaires des dockers</i>	16
<i>Avenant n° 13 du 19 décembre 2000 relatif au régime minimal de prévoyance</i>	26
<i>Accord du 12 décembre 2001 relatif au régime des départs des dockers (plan "amiante")</i>	27
<i>Avenant n° 16 du 31 juillet 2002 relatif au travail de nuit</i>	29
<i>Avenant n° 18 du 19 juillet 2002 relatif à la médaille d'honneur du travail</i>	31
<i>Avenant n° 20 du 22 avril 2003 relatif au régime de prévoyance</i>	31
<i>Avenant n° 21 du 22 avril 2003 relatif à la participation aux négociations nationales à la commission paritaire de l'emploi et à la commission de conciliation et d'interprétation</i>	32
<i>Avenant n° 22 du 8 septembre 2003 relatif à l'indemnité de licenciement</i>	33
<i>Avenant n° 25 du 7 octobre 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications</i>	33
<i>Accord du 25 janvier 2005 relatif à la périodicité de la visite médicale</i>	33
<i>Accord du 11 mai 2005 relatif à la journée de solidarité</i>	34
<i>Avenant n° 19 du 26 mai 2005 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la journée de solidarité (Bordeaux)</i>	36
<i>Accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle</i>	36
<i>Accord du 18 juillet 2005 relatif aux cotisations patronales mutuelle (Bordeaux)</i>	42
<i>Adhésion par lettre du 27 septembre 2005 de la coordination nationale des travailleurs portuaires et assimilés (CNTPA) à la convention collective nationale de la manutention portuaire</i>	43
<i>Accord-cadre national du 10 mai 2006 relatif à la journée de solidarité</i>	43
<i>Avenant du 18 avril 2006 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération particulières des personnels dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord</i>	44
<i>Adhésion par lettre du 29 mai 2006 de la CFE-CGC aux dispositions de l'avenant n° 1 du 12 août 1999 à la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993 Lettre d'adhésion du 29 mai 2006</i>	80
<i>Avenant n° 29 du 14 novembre 2006 relatif à la désignation d'un OPCA</i>	80
<i>Accord du 19 décembre 2006 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle dans la manutention portuaire (filiale exploitation portuaire)</i>	81
<i>Accord du 6 juin 2006 relatif à la facturation complémentaire par le PAB (Bordeaux)</i>	84
<i>Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'intégration des primes aux salaires (Bordeaux)</i>	85
<i>Avenant n° 24 du 16 mai 2006 relatif à la journée de solidarité (Bordeaux)</i>	85
<i>Avenant n° 1 du 23 novembre 2006 à l'accord du 6 juin 2006 (Bordeaux)</i>	86
<i>Avenant n° 26 du 16 février 2007 relatif au travail de nuit (Bordeaux)</i>	88
<i>Avenant n° 1 du 12 septembre 2007 à l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle</i>	88
<i>Avenant n° 18 du 15 mars 2005 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la contrepartie de l'aménagement du temps de travail (Bordeaux)</i>	88
<i>Avenant n° 2 du 14 novembre 2007 à l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle</i>	88
<i>Avenant n° 1 du 21 décembre 2006 à l'accord du 18 juillet 2005 relatif à la mutuelle (Bordeaux)</i>	89
<i>Avenant n° 28 du 29 février 2008 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 (Bordeaux)</i>	90
<i>Avenant n° 1 du 29 avril 2008 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (filiale exploitation portuaire)</i>	91
<i>Accord du 30 octobre 2008 relatif à la réforme portuaire</i>	91
<i>Avenant n° 2 du 24 mars 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif aux CQP</i>	97
<i>Accord du 30 juin 2009 relatif au champ d'application et aux bénéficiaires</i>	98
<i>Accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle</i>	99
<i>Avenant n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP</i>	103
<i>Accord du 11 avril 2011 relatif au chômage partiel (Le Havre)</i>	105
<i>Accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires (Bordeaux)</i>	107
<i>Avenant n° 1 du 16 mai 2012 à l'accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires (Bordeaux)</i>	110
Textes Salaires	111

<i>Avenant n° 1 du 12 août 1999 relatif aux salaires (Guyane)</i>	111
<i>Avenant n° 17 du 20 janvier 2005 relatif aux salaires au 1er janvier 2005 (Bordeaux)</i>	114
<i>Avenant n° 20 du 20 octobre 2005 relatif à la revalorisation salariale pour l'année 2005 (Bordeaux)</i>	115
<i>Avenant n° 21 du 21 octobre 2005 relatif aux salaires et aux primes (Bordeaux)</i>	117
<i>Avenant n° 22 du 13 janvier 2006 relatif à la négociation annuelle sur les salaires (Bordeaux)</i>	119
<i>Avenant n° 23 du 10 mars 2006 relatif aux salaires et aux indemnités de déplacement (Bordeaux)</i>	121
<i>Avenant n° 30 du 16 janvier 2007 relatif aux salaires</i>	123
<i>Avenant n° 25 du 29 janvier 2007 relatif aux salaires pour l'année 2007 (Bordeaux)</i>	125
<i>Bordeaux Avenant n° 27 du 21 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008</i>	127
<i>Bordeaux Avenant n° 30 du 23 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009</i>	128
<i>Avenant n° 31 du 19 décembre 2007 relatif aux salaires minima garantis</i>	130
<i>Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en place d'une gratification annuelle</i>	132
<i>Saint-Nazaire Accord du 30 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008</i>	133
<i>Avenant n° 32 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima garantis au 1er janvier 2009</i>	133
<i>Bordeaux Avenant n° 29 du 17 juillet 2009 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la gratification annuelle</i>	135
<i>Bordeaux Avenant n° 31 du 20 juillet 2009 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la répartition du coût d'un repas au Verdon</i>	135
<i>Avenant n° 33 du 2 septembre 2010 relatif aux salaires minimaux garantis au 1er janvier 2010</i>	135
<i>Avenant n° 33 du 20 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 (Bordeaux)</i>	139
Textes Extensions	143
<i>ARRETE du 29 septembre 1994</i>	143
<i>ARRETE du 19 juin 1995</i>	143
<i>ARRETE du 12 février 1996</i>	143
<i>ARRETE du 16 avril 1996</i>	144
<i>ARRETE du 13 mai 1996</i>	144
<i>ARRETE du 2 septembre 1996</i>	144
<i>ARRETE du 19 janvier 1998</i>	145
<i>ARRETE du 20 avril 1998</i>	145
<i>ARRETE du 16 mars 1999</i>	145
<i>ARRETE du 19 octobre 1999</i>	145
<i>ARRETE du 19 octobre 1999</i>	146
<i>ARRETE du 28 avril 2000</i>	146
<i>ARRETE du 23 juillet 2001</i>	146
<i>ARRETE du 5 février 2002</i>	147
<i>ARRETE du 25 juin 2002</i>	147
<i>ARRETE du 15 juillet 2002</i>	147
<i>ARRETE du 2 décembre 2002</i>	147
<i>ARRETE du 2 mai 2003</i>	148
<i>ARRETE du 23 juin 2003</i>	148
<i>ARRETE du 3 octobre 2003</i>	148
<i>ARRETE du 9 février 2004</i>	149
<i>ARRETE du 22 novembre 2004</i>	149
<i>ARRETE du 10 février 2005</i>	149
<i>ARRETE du 30 mars 2005</i>	150
<i>ARRETE du 23 décembre 2005</i>	150
<i>ARRETE du 31 mai 2006</i>	150
<i>ARRETE du 13 juillet 2006</i>	151
<i>ARRETE du 20 octobre 2006</i>	151
<i>ARRETE du 21 juin 2007</i>	152
<i>ARRETE du 8 août 2007</i>	152

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Accord du 9 juin 1993

Signataires	
Patrons signataires	U.N.I.M. ;
Syndicats signataires	F.N.P.D.-C.G.T. ; F.G.T.E.-C.F.D.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.G.C. ; C.F.T.C. ; C.G.T.

Article Préambule - Accord collectif national relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

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

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

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes exerçant leur activité en métropole, quelle qu'en soit la forme et la situation juridique, relevant par leur activité principale de la profession portuaise telle que définie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et indépendamment du code APE qui leur est attribué.

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

SALAIRES VISÉS

Les salaires du présent accord s'appliquent effectivement aux ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1er janvier 1992, à l'exception de ceux rattachés aux avantages de retraite complémentaire qui s'appliquent également aux ouvriers dockers occasionnels.

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

entreprises visées.

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

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

Accord collectif national relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents

Article 1 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

Il sera versé, pour chaque jour de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité complémentaire pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 17,43 F par jour de travail effectif, soit par journée de travail 34,86 F.

Cette indemnité sera versée par la caisse de coopération et de congés payés du port ou tout organisme portuaire s'y substituant,

au terme de chaque trimestre civil. Cette disposition entrera en vigueur le 1er juillet 1993.

Tfuoitos le jeudi de l'Ascension et le Jeudi de Pentecôte de l'année 1993 seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 juillet 1979.

Cette indemnité viendra en complément des rémunérations normales du salarié fixé par la convention collective nationale.

INDIENNETÉ DU 1ER MAI

L'ouvrier d'entreprise bénéficiera d'une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il ait travaillé d'un total de 12 journées d'un trimestre effectif ou de 24 semaines de travail effectif réparties sur les mois de mai et d'avril.

Toutefois, dans les entreprises ou un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnité supplémentaire a été dénoncé, dans un nouveau accord collectif local relatif aux ouvriers d'entreprise inexistants lui ait été substitué, l'indemnité supplémentaire prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, verra à être appliquée au profit des ouvriers d'entreprise qui en auront bénéficié, aussi longtemps qu'un nouveau accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

CAS DU JOUR FÉRIÉ TRAVAILLÉ

L'ouvrier d'entreprise bénéficiera d'une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il ait travaillé d'un total de 12 journées d'un trimestre effectif ou de 24 semaines de travail effectif réparties sur les mois de mai et d'avril.

Toutefois, dans les entreprises ou un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnité supplémentaire a été dénoncé, dans un nouveau accord collectif local relatif aux ouvriers d'entreprise inexistants lui ait été substitué, l'indemnité supplémentaire prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, verra à être appliquée au profit des ouvriers d'entreprise qui en auront bénéficié, aussi longtemps qu'un nouveau accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

Article 2 - Prime de fin d'année

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Il sera versé aux ouvriers d'entreprise une indemnité calculée par voie de tarification au titre de la prime de fin d'année fixée à 12,55 F par semaine de travail effectif et dans la limite de 333 semaines sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1er novembre au 31 octobre. La première période de référence prendra effet au 1er novembre 1992.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après cessation

des droits acquis.

Elle viendra en complément des rémunérations normales du salarié fixé par la convention collective nationale.

Article 3 - Prime de départ en congés

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Il sera versé aux ouvriers d'entreprise une indemnité par semaine travaillée au titre de la prime de départ en congés fixée à 6,72 F par semaine de travail effectif et dans la limite de 333 semaines sur la période de référence.

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

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

Elle viendra en complément des rémunérations normales du salarié fixé par la convention collective nationale.

Article 4 - Prime de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Elle est égale à 567 F (cinq cent soixante sept francs) par année de présence sur le port, selon les critères de présence retenus dans le protocole considéré.

Elle viendra en complément des rémunérations normales du salarié fixé par la convention collective nationale.

La prime de départ à la retraite est revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2015 dans la même proportion que pour les salariés visés à l'article 3 du présent accord, à savoir $0,17/0,13 = 1,30769$, soit une hausse de 30,77 %.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve que le montant d'indemnité accordé aux ouvriers d'entreprise polonoises interstitielles par rapport à la retraite 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 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Les congés payés des ouvriers d'entreprise seront payés conformément aux articles D. 743-1 à D. 743-8 du code du travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier d'entreprise intermittent,

- que 15 jours de travail ou assimilés, sont tenus comme compensatoires à un mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;

- que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés

n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congé ;

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au prorata de la durée d'emploi au cours des trois mois précédant l'accident du travail sur le port. Toutefois, en cas de période continue d'un mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le 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 9 juin 1993

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

L'article 6 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Article 7 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Les avantages octroyés aux ouvriers dockers pifosennrloes imtteternins et olasnecnios en matière de retraite complémentaire sont maintenus sous réserve de micofdatinis qui priorisent être pris par l'ARRCO en application de la réglementation.

Il est précisé que le taux de cotisation est de 8 p. 100, soit 4 p. 100 au titre du régime obligatoire et 4 p. 100 au titre du régime supplémentaire (auxquels s'ajoutent les cotisations pour gestion, soit un taux global effectif de 10 p. 100).

La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 p. 100 pour l'employeur et 40 p. 100 salariés.

Le montant de la cotisation est forfaitaire par journée au vacation. La valeur actuelle du forfait est de 55,98 F par jour, répartis à

Annexe II Convention collective nationale du 31 décembre 1993

Annexe III Convention collective nationale du 31 décembre 1993

Article - Critères de radiation par le B.C.M.O. en application de l'article L. 521-8 du code des ports maritimes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

Les critères de radiation des ports sont :

raison de 33,58 F pour l'employeur et 22,40 F salariés.

Ce montant varie en fonction de l'indice des taux de salaires hroaire publié par l'INSEE. Les maicointdoifs ieevneintrnt lrsque les vitnaraois de l'indice dépassent 5 p. 100.

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

Article 8 - Indemnités complémentaires pour maladie - Invalidité - Décès

En vigueur étendu en date du 9 juin 1993

Un régime de prévoyance, en complément des prestations versées par la sécurité sociale, financé à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et de 40 p. 100 à la charge du salarié, a été mis en place dans les ports.

Ce régime permet aux dockers itteinetrtns trtieauils de la crtae pseorinnesfolle de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages sont mutuels selon des modalités à définir dans chaque port avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Au 1er janvier 1993, les montants de ces indemnités sont les suivants :

- en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 51,15 F par jour d'arrêt et pour maladie runceone par la sécurité sociale à partir du 11e jour de maladie ;

- en cas d'invalidité 2e et 3e catégorie, montant du versement de l'indemnité journalière de 51,15 F par jour jusqu'à la mise en retraite d'invalidité au plus tard à 60 ans ;

- versement d'un capital-décès aux ayants droit de l'ouvrier deokcr peosersfoinnl iettneimirtt décédé en activité quelle qu'en soit la durée de 19.673 F.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. L'employeur versera en fonction des ressources des entreprises du secteur fixé par la convention collective nationale.

relative aux salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Les salaires.

- l'aptitude professionnelle se mesure dans le sens de la qualification professionnelle au regard des besoins du port dans les différentes spécialités professionnelles ;

- pour apprécier un éventuel " rufes snas miotf légitime ", il est admis que le non-respect de la loi, des décrets ou des accords collectifs conclus par l'entreprise de manière quelconque est de nature à constituer un motif légitime pour refuser la proposition d'embauche considérée ;

- enfin, les critères de la convention collective nationale

que seoint pirs en compte, dnas les critères de raitert de carte, l'aspect siaocl dnas les rspecet des ceriottnnas économiques en

itivnant les représentants pnrutoax et oerrivus à fraie voliar de manière privilégiée les cagrehs de flmalie ou l'âge.

Annexe IV Accord du 10 décembre 1992

Signataires	
Patrons signataires	U.N.I.M. ;
Syndicats signataires	F.N.P.D.-C.G.T. ; F.G.T.E.-C.F.D.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.G.C. ; C.F.T.C. ; C.G.T.

Article - Article unique

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1992

Dnas le crade de la négociation engagée en vue d'aboutir à la ccsulionon d'une cootennivn ceivolclte ntonaliae de la minenuaottn prruotiae anavt le 31 décembre 1993, et aifn de recetepsr le délai imprpati par la loi, les ptaiers soussignées

cinnevoent de négocier preoirianiermtt les dtiionsposis rliatvees aux différentes catégories d'ouvriers dockers.

Dnas cet esprit, les piaters siatiagrens tnenneit à souinelgr que les caotrtns de travail, prévus par l'article L. 511-2 II du lvrie V du cdoe des ports maritimes, éventuellement mis en oeuvre dès maintenant, dnveort obingleetirmaot être adaptés, si besoin est, puor eernttr en conformité aveç la frtuae ceonovntin cvletcolie niltoanae dès sa msie en application.

Les dtoosisiipns particulières rltavees aux atuers catégories de salariés fronet l'objet d'une négociation ultérieure et complémentaire. Toutefois, teouts les dispositions, qui, au cuors de la négociation, apparaîtraient cmome spcilbeetsus de ccnernoer l'ensemble des salariés de la branche, sonert abordées aanutt que posbisle de façon globale, au fur et à mrusee de luer examen. Dnas ce cas, cahque cslauè précisera ses modalités d'application anisi que les catégories de salariés qui sernot stiablecspes d'en bénéficier.

les orreivus decrkos porssioelnefnns mensualisés par priorité et dnas l'ordre saunvit :

1°) prmai les orreivus derokcs irtmentitnets teitrluias de la carte pleefronsoilse au 1er jvenair 1992 ;

2°) prmai les onoinlseaccs qui jetisnufit d'au minos 100 vaoctanis travaillées au cruos des duoze mios précédents.

Au cas ou les orueivrs dcrkoes piefrlssnenoos itnntttirmees ou les ovveruis dcrkoes oociecnaalsns réguliers, rsefeunt une msnetiasauloin rleenavt d'un eolpmi pmnneart ne coavnrtentent pas aux diopoitniss cevleennonolnts régissant la profession, tuot artue peorsnnel possédant les atedutpis nécessaires puor le ptsoe à pourvoir, prorua être engagé en doerhs de la profession.

représentants du pennosrel dnas l'entreprise, tuos les éléments qu'il a fnoruis à l'autorité amaditsiirtvne compétente en aapiocitln de l'article L. 321-7 du présent code.

" Si un doute subsiste, il prftoie au salarié. "

Arcietls L. 122-40 et sitnvuas du cdoe du travail

Aitrclre L. 122-40. Cuitsnote une stcnoain tuote mesure, atrue que les ovstinerbaos verbales, psrie par l'employeur à la stuie d'un aiengmesst du salarié considéré par lui cmmeoè fautif, que cttee mserue siot de nrtaue à aceefftr immédiatement ou non la présence du salarié dnas l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aetclris L. 321-1 et sitavuns du cdoe du travail

Atclire L. 321-1-1. (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " Dnas les eirretsneps ou établissements visés à l'article L. 321-2, " (loi

Annexe V Accord du 25 février 1993

Signataires	
Patrons signataires	U.N.I.M. ;
Syndicats signataires	C.G.C. ; C.G.T. ; C.G.T. / F.O. ; C.F.D.T. ; C.F.T.C. ; C.G.T.

Article - Priorité d'embauche

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1993

Copmte tneu des psteos à povruior et des apudettis qu'ils requièrent, les eiptensers de mentaontiuñ s'engagent à rturceer

Annexe VI Convention collective nationale du 31 décembre 1993

Article - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

Aciltres L. 122-14-3 et stiuvens du cdoe du travail

Atcirle L. 122-14-3. En cas de litige, le jgue à qui il appenraitt d'apprécier la régularité de la procédure siiuve et le caractère réel et sérieux des mfoits invoqués par l'employeur, frome sa cvciniootn au vu des éléments fournis par les patiers et au bsoein après toutes msruees d'instruction qu'il estime uetils (loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986). " En cas de rruecos potrnat sur un leniieemcncct puor miotf économique, l'employeur diot cuummqioenr au jgue tuos les éléments qu'il a fouirns aux représentants du prneesnol en aialctoppin des altreics L. 321-2 et L. 321-4 " (loi n° 89-549 du 2 août 1989), " ou, à défaut de

n° 86-797 du 3 juillet 1986, art. 2) " en cas de licenciement collectif pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. " (loi n° 89-549 du 2 août 1989). " Ces critères prennent notamment en compte les critères de famille et en particulier ceux de personnes isolées, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie. "

(Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987, art. 61) " La convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peuvent constituer de décisions établissant une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère vaiegr dont bénéficie un salarié. "

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur doit dresser en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à la dernière phrase du premier alinéa ci-dessus. " - V. art. R. 362-1 (pén.).

L'article L. 321-1-1 ci-dessus reprend, avec un alinéa 1er modifié et un alinéa 3 nouveau, le texte de l'ancien article L. 321-1 (loi n° 89-549 du 2 août 1989, articles 25 et 26).

Article L. 321-1-2. (loi n° 92-722 du 29 juillet 1992). Lorsque, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, l'employeur envisage le licenciement de personnes salariées ayant refusé une offre de travail, ces personnes sont soumises aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Article - Procédures de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

Articles L. 122-14 et suivants du code du travail

Article L. 122-14. L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, consulter l'intéressé par lettre recommandée (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " ou par lettre simple en main propre contre décharge " en lui indiquant l'objet de la convocation. (Loi n° 91-72 du 18 janvier 1991) " En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un collègue de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrés après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre ". Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision

envisagée et de recueillir les observations du salarié. - Voir infra, article R. 122-2-1.

Dès que cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. (loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par (loi n° 91-72 du 18 janvier 1991) " un collègue de son choix, inscrit " sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des institutions représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret ". (Loi n° 91-72 du 18 janvier 1991) " Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de personnes prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services ou la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés. " - Voir infra, articles D. 122-1 à D. 122-4.

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise ".

Article L. 122-14-1. L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour ouvré après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est licencié dans un licenciement collectif d'ordre économique concerné moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1 ".

(Loi n° 91-72 du 18 janvier 1991) " En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de deux jours ".

(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " En cas de licenciement collectif pour motif économique concerné moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant

l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6 ".

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre motivée le délai de réponse doit disposer en outre le salarié pour accepter ou refuser la proposition de conversion. Elle précise, en outre que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la proposition ".

Article L. 122-14-2 (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1.

(Loi n°89-549 du 2 août 1989) " Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de cessation d'activité invoqués par l'employeur. En outre, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1.

" Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en œuvre ".

Articles L. 122-40 et suivants du code du travail

Article L. 122-41. Aucune sanction ne peut être infligée au salarié dans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prononcer une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et expose les éléments du dossier du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. - Voir infra, articles R. 122-17 à R. 122-19.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure disciplinaire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise dans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Article L. 122-14-2 abrogé par L. 86-1320 du 30 décembre 1986.

Articles L. 321-1 et suivants du code du travail

Article L. 321-1. (loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle de conditions de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des innovations technologiques.

(Loi n° 92-722 du 29 juillet 1992) " Les dispositions du présent article s'appliquent à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent. "

Article L. 321-2. (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les sociétés libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :

1° Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagés est inférieur à dix dans une même période de trente jours :

a) de réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas ;

b) d'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés ; - Voir infra, article R. 321-1 ; article R. 362-1 (pén.).

2° Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours :

a) de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément à l'article L. 321-3 ;

b) de notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7 ;

3° Lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de restructuration ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, les dispositions visées aux alinéas précédents s'appliquent à la fois le comité d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tenent les réunions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-3 respectivement après la première et la deuxième réunion du comité d'entreprise tenues en application du même alinéa ".

" Si la désignation d'un expert-comptable prévue au premier alinéa de l'article L. 434-6 est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 321-7-1. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent deux réunions, en application du quatrième alinéa de l'article L. 321-3 remplace après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise.

" Lorsqu'une entreprise ou un établissement adhère à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans attendre dix semaines dans une même période de quatre jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les procédures de licenciement d'au moins dix salariés. "

Article L. 321-3 (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 ou sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui tentent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de quatre jours. "

(Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975) Sans préjudice des dispositions de l'article (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " L. 432-1 ", dans les entreprises ou personnes mentionnées ci-dessus ou sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui tentent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Dans les entreprises ou établissements visés au premier alinéa du présent article, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatre jours. " " loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 ; loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatre jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions prévues par les articles ou accords collectifs de travail. "

Article L. 321-4 (loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. "

(Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975) Il doit, en tout cas, informer :

La ou les associations économiques, financières ou professionnelles du projet de licenciement :

Le nombre de licenciements dont le licenciement est envisagé ;

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1. "

Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et

" Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de quatre jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle sont également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux doivent comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. " - Voir infra, art. R. 321-3.

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Les représentants du personnel sont informés de l'exécution du plan social au cours de l'année suivante l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6. "

Le calendrier prévisionnel des licenciements.

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de quatre jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan social définis à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. "

(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les dispositions de convention prévues à l'article L. 321-5. "

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989) " De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre. "

(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986) " L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sollicitées et lui donne une réponse motivée.

Article L. 321-4-1 (loi n° 89-549 du 2 août 1989) Dnas les errienstpes eypanomlt au moins cainqnute salariés, lrosuqe le nombre de leicieectmns est au moins égal à dix dnas une même période de trente jours, l'employeur diot établir et mettre en oeuvre un paln saoiel puor éviter les liecnncemeits ou en leitimr le nombre et puor fclaeitir le reclmansseet du psonenrel dnnot le lnmieenecict ne priuorat être évité, nnotaemmt des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sacloies ou de qtliaouaaficin rnadent luer réinsertion poenrseosifllne particulièrement difficile.

(Loi n° 93-121 du 27 jvainer 1993, art. 60-I) " La procédure de lnceicenmeit est nlule et de nul effet tnat qu'un paln vaisnt au reassnlmeect de salariés s'intégrant au paln socail n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui dveonit être réunis, informés et consultés.

" Ce paln diot prévoir des muerses auerts que les dinpoistsois cacnreonnt les ctenoivonns de cnoesovirn visées à l'article L.

Accord du 29 juin 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaaliote des iedutnsris de la metoauinitnn dnas les prots français, (U.N.I.M).
Syndicats signataires	C.G.C. ; C.G.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.F.D.T.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

1. Considérant les dipotsinoiss de l'article 82-1 de l'avenant du 5 jiluel 1994 à l'accord nnaatoil ioreiernfponsestnl rtaielf à la frtoaimon et au pnmoieencfrteent professionnels, de l'article 74 de la loi qunqnaeunlie n° 93-1313 du 20 décembre 1993 riatelve au travail, à l'emploi et à la fmrtioaon professionnelle, et du décret n° 94-936 du 28 otobre 1994 raltief aux orsnmaeigs creoctlules agréés ;

2. Considérant les ontnrtiaeios définies par l'accord de bnhcare du 25 avirl 1985 sur l'emploi, et ntimeomnt cleels prévues à son alctrie 2 ;

3. Considérant que l'accord du 28 décembre 1994 pnoratt création de l'O.P.C.A. " Tpasnrots " psoe le prpiince de son fnonmcoentneit par sctoenis pelsnnrlieoefsos peatiarirs diitcsetns ;

4. Considérant les leins etinsxat dnas les dmoeinas de la famritoon etrne la bhnacre pioleolnsersfne de la mntouiteann puaoirtire et les bnecrahs des activités auaerlixis du tsparront et du taonrsprt routier, il a été cevnnou ce qui siut :

Article 1 - Création et dénomination

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

321-5, tlees que par exeplme :

" - des aoitncs de rlsceemanst ientrne ou exnrete à l'entreprise ;

" - des créations d'activités noleleuus ;

" - des aonicts de fairoomtn ou de cseioonvrn ;

" - des msruées de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. " - Vior Ciilraurce 29 jinaver 1993 (J.O. 13 février).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce paln ainsi que les ininatromfos visées à l'article L. 321-4 dnoviet être communiqués à l'autorité atvadiirtsmine compétente lros de la ntafiotoicin du projet de lcnncieemet prévue au preeimr alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce paln est porté à la cosnasnaicne des salariés par vioe d'affichage sur les lueix de travail.

Le présent acocrd ptroe adhésion à l'O.P.C.A. " Trpraontss " suos réserve de l'accord du cseionl ptriaiare d'administration de l'O.P.C.A. " Trsoptarns ". Ctete adhésion porte création d'une stcoien pilesreononslfe paritaire, au sien de l'O.P.C.A. " Troansptrs ", appelée stiocen " Moaenttuinn puirratoe ".

Cette scteion prllofoeseinnse priarate est constituée puor les eresiertnps renvlaet du cmahp d'application de la ceintovnon ctelivoco de la mttnaenoion ptairuroe au rgared du cdoe NAF 63.1 A (ancien cdoe APE 7404).

Un eprmxlieae de l'accord du 28 décembre 1994 paorntt création de l'O.P.C.A. " Tortransps " est annexé au présent accord.

Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : les dossioitpnis du deirner alinéa de l'article 1 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 952-23 du cdoe du travail.

Les ressources de la section professionnelle : Manutention portuaire

Article 2 - ADHESION A L'O.P.C.A. "TRANSPORT"
En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les rrosceuses de la steion piossenlfrenole patiiarre de la monuaetintn parroite snot constituées par :

- les fdons croedonparnst à la ftcoiarn de 0,4 p. 100 prélevée sur la ptiairtoipcan au développement de la fiormaton peliefrososnlne continue, au trite de l'alternance, due par les etsneperris eamlnypot dix salariés ou puls et auesitjests à la txae d'apprentissage ;

- les fonds cdsnanoroeprt à la ficatron de 0,3 p. 100 prélevée sur la pitctoiaiparin au développement de la fmroitoan pneiosenrllsofe continue, au titre de l'alternance, due par les eprsetnrries eamplyont dix salariés ou plus, non asueijsetts à la txae d'apprentissage ;

- les fonds cernosaondrpt à la ctiootbriunn de 0,10 p. 100 due par les epiertnsers enympoalt moins de dix salariés, affectée au fecimanennt des contrtas d'insertion en anteclanre ;

- les fonds capndeonrsort à la prat de la pritciaatopin au développement de la foaritomn poneofienlslsre cnnoutie rlvétae au paln de firaomtn des eertersipns de puls de dix salariés, c'est-à-dire le rleaqiut du 0,9 p. 100 qui n'a pas fiat l'objet d'une exonération drietce (organisation de ftmoniroas inertes ou d'une cntevooin bilatérale anelule ou pluriannuelle...).

Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : les dossnitoiips du 5ème terit de l'article 2 snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

Article 2 - ADHESION A L'O.P.C.A. "TRANSPORT"
En vigueur non étendu en date du 1 mars 1996

Les rsoueerccs de la sciotn plorelnfiosesne parirtiae de la mtuentnoan pturoiare snot constituées par :

- les fdons consreadonprt à la fiotrcan de 0,4 p. 100 prélevée sur la parcaitopitin au développement de la fmioaortn psneiolnosfrele continue, au ttrie de l'alternance, due par les eierretnsps epmnylaot dix salariés ou puls et asiusteejts à la txae d'apprentissage ;

- les fnods cpsodannoret à la faorictn de 0,3 p. 100 prélevée sur la pptoaciairtn au développement de la frmioaon plrslnooifneese continue, au ttire de l'alternance, due par les erinsetrpes eaypnolmt dix salariés ou plus, non aseustjetis à la txae d'apprentissage ;

- les fdons crnradnpoaset à la conortbiutin de 0,10 p. 100 due par les eseriprntes eamnolypt minos de dix salariés, affectée au fnnacmneiet des cnotrtas d'insertion en alnrtencae ;

- la ctuioritobnn de 0,15 p. 100 des epterniress de moins de dix salariés au ttire de la firmotoan pofnenlesiolrsre continue (1) ;

- les fonds crreopdsонат à la prat de la ptporiaaaticn au développement de la fatiomron pnoreosniflelse coitnnue rvelatie au paln de faorimotn des erertepniss de puls de dix salariés, c'est-à-dire le ruilaegt du 0,9 p. 100 qui n'a pas fiat l'objet d'une exonération diercte (organisation de fnrooimats iertnens ou d'une ctioovnnen bilatérale aellnune ou pluriannuelle...).

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 12 février 1996.

Article 3 - Rôle et conditions de prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Dans la msreue où l'article IV-2 de l'accord annexé pornatt création de l'O.P.C.A. " Taotnrrops " prévoit que cqhuae scieton pfnlissonerolee praaiirte dticsnite aadpte les mnsiios générales de l'O.P.C.A. " Tnraorpsts " en fcotionn des oiniaotrnts de la bhcnare de la mtonauniten pauroitre en matière de faooritm professionnelle, le rôle et les cdnonitois de prsie en caghre de la setoicn de la " Mtuonaitenn paurrtoe " snot les stuavnis :

3.1. Collecte

Au puls trad le 28 février de l'année n, les cbnriottunios puor ce qui croecne les faoirmtos d'insertion en atrnnceale (0,4 p. 100 puor les eistnrerpes emnyoalt dix salariés ou puls et atejiustses à la txae d'apprentissage, ou 0,3 p. 100 puor les enieprtres eypmiaont dix salariés ou puls et non atssiejtues à la txae d'apprentissage, 0,10 p. 100 dû par les eriesntpres elnmaoypt mnois de dix salariés affectés au fnnecanmeit des carottns en alternance, 0,15 p. 100 dû au trite de la fmtoaiorn pssfiolneelrne dnas les eeisrtntpres de mnios de dix salariés).

Dès le 1er jvanier de l'année n + 1, le raqleuit des contributions, au trite du paln de fatoorimn puor les einsreperts eoaynmplt au mnios dix salariés (0,9 p. 100), qui n'auront pas fiat l'objet d'une exonération dtercie (utilisation des smomes ou sgraiunte d'une cnotieovnn bilatérale d'utilisation sur psuilerus exercices...) lros de l'année n.

3.2. Mutualisation

Toutes les semoms perçues par la seicton plooesleirfnse snot mutualisées au bénéfice de l'ensemble des eieptersns ceerutvs par la section.

Au 15 nvmeorbe de chuaqe année, les sommes non engagées dnas les comteps de la soctien " Manotnteiuon pirrouate " snot

mutualisées, conformément aux dpniotsiosis législatives et réglementaires en vigueur, dnas un fdnos cmmuon mis en pclae au nvaieu de l'O.P.C.A. " Tarrtnspos ", toteus seictons confondues, et utilisées, dnas ce cadre, soeln les drvciteies du cienosl prriiate d'administration.

3.3. Prsie en crhage du cnsoeil de section

Le cinsoel de section, visé à l'article 4 du présent accord, définit les priorités, les cnintoids de prsie en crhage et les modalités de fnceineamnt des demnades présentées par les erpeisrtens conformément aux pcpeniirs définis par le cineosl priarite d'administration de l'O.P.C.A. " Trasoprtns ".

3.4. Gestion

Un balin de fmnnenonotict de la setcoïn psinfelooselnre " Mnneaottuin puoirrtae " est présenté aux mmbeers du cionesl prtariaie de seitcon dnas les cointindos définies à l'article 4 du présent accord.

Arrêté du 12 février 1996 art. 1 : les doistpinsois du 2ème ponit du ppaarraghe 3.1 de l'article 3 snot étendues suos réserve de l'application des aleircts R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Article 4 - Fonctionnement de la section

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le csoienl piriartaie de sieoctn cmneorpd :

- un collège salarié constitué de duex représentants désignés par cuhaqe oasiaroigntn sgaitanire de l'accord paotrt création de la sceotin poonefrlsilse praitriaie ;

- un collège eepomlyur constitué d'un nomrbe de représentants égal au nbrome des mmrebes famornt le collège salarié.

Le coinesl prtriaie élit un président et un vice-président anrevneatmitet parmi les mebrmes de chaucn des duex collèges représentant les emrpueylos et les salariés.

Le vice-président ateapnprt nécessairement au collège auequl n'appartient pas le président.

La stcoein peerlsolnsnfoie se réunit au mnois une fios par an puor pdnrree cniacsoasne du blain de fonctionnement.

La soeitcn pnsrllisenefooe puorra se réunir après arcoed du président et du vice-président.

Le tmeps passé par ses mebrmes aux réunions du csenoil prataiire de la siotcen " Moantiuetnn puoirrtae " est rémunéré cmome tmeps de travail. Les sraleais et cheargs slceiaos ptlreanoas légales et cinentelnnoeols correspondantes, les faris de déplacement et de séjour sorent pirs en charge, par l'O.P.C.A. " Trnprastos ", après son accord, dnas les conintdios définies par le règlement intérieur de l'O.P.C.A. " Ttarnorsps ".

Article 5 - Le capital de temps de formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les peitras saiaetgirns eiaoesrvngt la prsie en ctompe dnas le présent accrod du citapal de tpmes de faoromtin visé à l'article 40-12 de l'accord noanaitl itsiepeonfrsonerl du 3 julelit 1991

modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, lorsque le contrat de temps de travail a été négocié dans le cadre de la convention collective de la métropole portuaire.

Article 6 - Entrée en application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois qui suit l'arrêté ministériel entérinant la capacité de l'O.P.C.A. "Topatsnrs" à collecter les fonds des entreprises de la métropole portuaire telles que définies à l'article 1er du présent accord.

Accord du 18 mai 1999 relatif à la demande de rattachement du département de la Guyane à la Convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	L'association guyanaise des entreprises de métropole AGEM, successeur de l'union guyanaise des industries de métropole UIGM ; Le groupement d'employeurs de la métropole GEMAG,
Syndicats signataires	La CDTG-CFDT ; La CGT-FO,

Avenant n° 12 du 24 novembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des industries de la métropole dans les ports français,
Syndicats signataires	Le syndicat FPND CGT ; Le syndicat FTGE CDFT ; Le syndicat CGT-FO ; Le syndicat CTFC ; Le syndicat CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Les entreprises reconnaissent la nécessité de mettre en place un cadre d'application de la loi du 13 juin 1998 portant en particulier l'intérêt des entreprises tout en créant une dynamique positive aux ports français de répondre au sien de l'Europe la plus qu'ils doivent avoir.

La réduction du temps de travail doit pouvoir concilier, d'une part, des formes de travail répondant aux aspirations des salariés et, d'autre part, l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le développement d'une organisation du travail souple et adaptée.

L'amélioration de la situation de l'emploi dépend avant tout du

Article 7 - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat général du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 18 mai 1999

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail, les parties susmentionnées ont convenu le rattachement du département de la Guyane au champ d'application de la convention collective nationale de la métropole portuaire du 31 décembre 1993.

développement du trafic dans les ports français qui s'est de nouveau à créer des emplois stables.

Pour assurer un niveau de compétitivité suffisant face aux ports européens concurrents, les coûts de gestion portuaire doivent être réduits de façon significative.

Une mesure importante du travail doit participer, tout comme l'acquisition d'équipements de plus en plus performants, à l'amélioration des gains de productivité impératifs dans la métropole portuaire.

Par ailleurs, l'évolution accélérée des technologies dans le domaine portuaire dans un contexte de concurrence exacerbée entre ports européens pousse à utiliser pour de nouvelles méthodes d'organisation et des méthodes de travail afin de rester compétitifs. Dans cet esprit, la qualité de formation des professionnels revêt une importance majeure. Des moyens suffisants doivent être dégagés, tant par le canal de la section spécifique de la métropole portuaire au sien de l'OPCA "Travaux" que par tout autre moyen de financement local, régional, voire européen.

Dans la conjoncture actuelle, les entreprises de métropole portuaire se doivent, plus que jamais, de fournir à leurs clients des prestations de qualité à un prix compétitif afin de maintenir

des flux de tfrac générateurs d'emploi.

Cptmoe tneu de la diversité et de la particularité des snitiaouts extanist dnas les eptnrreies et dnas les peclas portuaires, le présent acorcd a puor ojebt de définir le cdare général de msie en orvuee de la réduction du tpems de travail.

Il rvieent à cuaqhe etresinrpe et à cqahue pclae ptorraue de négocier les modalités ptaqueruis de msie en ouvree de la réduction du tpems de travail. Ce niveau de négociation est le nieavu le puls adapté puor turvoer les stnoilus les puls peernentits en matière d'organisation, d'aménagement et de réduction du tepms de taavrl et puor pdnrere en cmtope les activités porpers à chuaqe eiptsenrre et à cqahae palce portuaire.

Les nlueevols fromes d'organisation meiss en oervue au naeviu des erperntsies et des pelcas proiateurs dnvoiet ctboriuenr au développement ou à la cndoiiaolotsn de l'emploi et à l'amélioration des cintndoios de travail, dès lros qu'elles améliorent la compétitivité des eeirrensts et la qualité de vie des salariés.

Le présent accord-cadre diot petrmrete aux eniepretrss et aux peclas ptuieroras d'ouvrir des négociations puor mrtee en orevue la réduction du tpems de travail, en tnenat cmtope de lerus particularités.

Il diot également pmretetre aux ereietsnprs qui le soiahutnet d'entrer dnas le crdae des adeis prévues par la loi du 13 jiu 1998.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Les dssinotpiios du présent aroccd ninaatol crenneonct les erpsetierns définies par l'article 1er de la cteoovinnn clioctevle nniaaolte de la monttineaun praruote et par les anntaevs n° 1 du 28 airvl 1994, n° 5 du 18 jeinvar 1996 et n° 11 du 23 jiu 1999.

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Le présent acrcod est colcnu puor une durée indéterminée.

I. - Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 3 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Les ptreais sianigtaers penennrt atce que la durée légale du tpems de tiaavrl srea ramenée de 39 hueers à 35 heures. Elles cnnennoievt en conséquence de fiexr à 35 hurees la durée conventionnelle, snas préjudice des dioipinsosts ceeuonnts dnas

les acdocrs déjà enxiatst ou à vneir en aiotaclipn de l'article 5 du présent accord.

Elles considèrent qu'il reivnet à chquae erntpresie et à chquae pacle priortuae d'examiner au cas par cas la msie en orvuee des foemrs psisbeols de réduction du tpems de travail, soeln les modalités les mieux adaptées à luer activité comptu tneu de la saisonnalité, des tyeps de tfiarc et des impératifs de la clientèle.

L'aménagement et la réduction du temps de tiaravl dveinot répondre aux bsieons des eeerrtpinss de turoevr la sulsesope nécessaire à l'organisation de luer activité dnas le recept des équilibres sauciox et financiers.

Article 4 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Les peiatrs sntiieragas conviennent, dnas le crdae de la loi du 13 jiu 1998, que les modalités de msie en ovree de la réduction du tepms de tvaarl sorent négociées au naeviu des ertesiepsn et des pclaes peurtaoirs en taennt cmtpoe de lreus sntioituas spécifiques.

Dnas le cadre des négociations meiss en orvuee au naveiu des entreprises, tuos les salariés covtrues par la coivnnoten clvltoicee niantloae snoert concernés par la réduction du tpems de travail, suos des fromes appropriées à cuaqhe catégorie de personnel.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Lros de la réduction du tpems de tvaarl de 39 à 35 hreues et de son aticlpiaon dnas les etiepresnrs ou établissements, ou plceas portuaires, la glrile des slreiaas mnimia conntievnelons canospreodnt à 39 hereus par seimane (169 hreues par mois), aailclppbe dpuies le 1er jvianer 1999, est minutanee à son nvaeiu acetul jusqu'au 31 décembre 2001.

Toutefois, les praetis srientaaigs cenenninvot d'engager une négociation slrilaae sur les sreilaas mnimia coevonlninetns au cas où l'inflation adrnttieait 1,5 % daurnt ctete période.

Dnas les esteerniprs ou établissements, ou paelcs portuaires, dnas luseeqls un aroccd d'entreprise ou d'établissement, ou de plcae portuaire, prévoit la msie en place d'une frmoe de mtuliooadn du tpems de taraivl dnas le crdae de la durée légale du taivral de 35 hurees et l'adaptation et l'actualisation des aocdracs ensatxtis ccnrrneoaat l'organisation du travail, la réduction du tpems de tavairl de 39 à 35 hurees se frea snas réduction de la pirate fxie du slairae puor les salariés présents à la dtae de réduction d'horaire.

La catopnesmoin puor réduction d'horaire puorra perrnde la fmroe d'une pirme différentielle smsioie à l'ensemble des ctnitoaoisis siocels légales et cevtellnnoeoinns aeissss sur les salaires.

Article 6 - Repos quotidien et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

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 la pesosforin et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien sera réduit à 9 heures consécutives, conformément à l'article D. 220-1 du code du travail qui transpose la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993. Cependant, le travail devra être organisé de manière que le recours 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 minimum 35 heures et au minimum 33 heures consécutives après application de la dérogation visée ci-dessus.

Dans le cas où il sera dérogé à la durée légale du repos quotidien, des dispositions prévues à l'article D. 220-7 du code du travail sont appliquées.

Arrêté du 28 avril 2000 art. 1 : L'article 6 (Repos quotidien et hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 220-1 du code du travail.

Article 7 - Durée du travail quotidienne et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Ces durées sont précisées par l'article 10 § b de la convention collective de la métallurgie portuaire.

Article 8 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

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

Elles donnent lieu aux majorations dans les conditions prévues

Bordeaux Accord du 11 juillet 2000 relatif à l'emploi, RTT et salaires des dockers

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des entrepreneurs de main d'œuvre du Prot de Bordeaux.
Syndicats signataires	Syndicat général des ouvriers dockers et smieairils CGT du Prot de Buaerodx / Le Vdroen et ses annexes.

Article - Historique

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Contexte de l'activité portuaire et réforme de 1992

La manutention portuaire est une activité fluctuante, dépendante

par la législation en vigueur.

Article - II - Embauche et rajeunissement des effectifs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

La volonté des pouvoirs publics est de favoriser l'emploi dans les entreprises et sur les places portuaires.

Afin de rajeunir et de rééquilibrer la pyramide des âges pour assurer l'avenir de la profession, une attention particulière doit être portée à l'embauche de jeunes dans le respect de la loi du 9 juin 1992 et selon les atouts et compétences requises. Ces embauches doivent être assorties aux entreprises la possibilité de bénéficier des avantages prévus par la loi relative à des aides et/ou à des exonérations.

Les nouveaux embauchés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficieront d'actions de formation liées aux exigences des postes de travail à pourvoir et à l'anticipation des évolutions professionnelles est confrontée la manutention portuaire. Il est rappelé qu'au cours et à l'issue de ces actions de formation les jeunes embauchés bénéficieront des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ou locales relatives aux conditions de travail des emplois.

Ces actions de formation doivent permettre l'adaptation des jeunes embauchés à la diversité des postes de travail qu'ils rencontreront dans le cadre de leur emploi.

Article - III - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail. L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

de pénétrations rapides qui génèrent un nouveau mouvement d'incertitude quant aux volumes et à la régularité des trafics qui transparaissent par un :

- interdépendance sur les échanges économiques internationaux, un port n'étant qu'un lieu de passage ;

- dépendance sur la régularité des échanges selon la nature des trafics générés par la zone d'attraction économique du port ;

- dépendance quant à la durée effective voire l'heure, où le navire sera opéré en fonction de facteurs tels que la météo ou les horaires de marée, conditions de navigation, capacités réelles des navires, etc. ;

- concurrence entre tous les ports pour étendre leur zone d'attraction des trafics par la compétitivité globale du coût de

pssagae puoirtae additionné au coût ou postacheminement.

En 1992, la loi du 9 juin 1992 a provoqué la réforme du système onriangsat le taiarvl dnas les pots français. Le législateur a fiat évoluer l'organisation du tivraal :

- d'un système basé sur l'intermittence de pnelosrens dorekcs identifiés poleseolnefermnsnit par une crtae dnnaot une priorité d'embauche ;

- vres un système où l'embauche en crntaot à durée indéterminée des penenlrso dreocks dviaeeent la règle puor les boeins récurrents.

La priorité aoslbue de rntecuermet des ttaiuirles de la crate pseonlislfeonre étant préservée en cas de mieitnan de l'intermittence.

Une priorité de ruenrmecett en CDI est créée puor les iiremnettttns traiiutels de la ctrae professionnelle. Cteoxtno du prot de Bordeaux

Les erreetpiss de mmenttauion du prot de Berauodx ont fiat le cihox en 1992 de psoroper une mlaoiitsausen en entreprise, articulée aautor d'une ptoliiuqe de prêt des psnoeelrns drekcos mensualisés, puor pettmerre l'application de la loi du 9 juin 1992 prtoant réforme de la moentnaitun portuaire.

Ce chiox résulte des casttons suiantvs :

- l'activité économique de cancuhe des eeteirprnss est smisoue à des vnaortiais itrpmnoeats tnat dnas le vmolue de l'activité que dnas la régularité ;

- l'obligation qui était fitae par la loi, d'embaucher en CDI un catarin nrmobe d'ouvriers dekorcs se heauritt à ce problème d'absence de régularité au neaivu de ccahune des ereisrpnets ;

- en aclipoapitn de la loi du 9 juin 1992, les orirveus dockres ont exprimé fntmeroet le suoahit de se vior roceunne une fomre de priorité d'affectation, sur les eoilpms réservés au snes du cdoe des prtos metriamis avnat de vior s'exercer le rcueros à de la main-d'oeuvre complémentaire.

Daevnt l'ensemble de ces ftais et en atlpoaciipn de la législation en vigueur, un certain nmrboe d'accords ptoant sur l'organisation du traaivl ont été signés, dnot le dernier, en dtae du 12 jleuiet 1995.

Sottuiain actuelle

L'accord du 12 jluielt 1995 potre pnciniaerelpmt sur la classification, les rémunérations des oevrirus dkocres turiiltaes de la ctrae G et sur l'organisation du tarival par l'accord de mutiaoodln de tpeye 1.

Evolutions

La loi Abury II n° 2000-37 du 19 jeivnar 2000 rtleavie à la réduction négociée du temps de travail.

Duipes les aodrccs de 1995, le taifrc cnuetoner du prot de Breaduox connaît un développement de puls de 125 %, pasasnt de 14 756 TEU en 1995 à 33 206 en 1999. Les atures taicfrs manutionnés ont légèrement progressé : 3 483 000 toenns en 1995 ctrnoe 3 728 000 en 1999 (+ 7 %) mias la répartition etnre varcs et puoritds condiitonnés a ftenoermt évolué.

	1995	1999
Vracs soidels	3 019 353	3 461 098
Autres marchandises		
(hors conteneurs)	461 330	267 242
Total	3 482 678	3 728 340
Conteneurs en TEU	14 756	33 206

Les compétitivités, gaoble du prot et des entreprises, ne dveonit pas se dégrader, ftaue de quoi le feiennamct d'investissements nécessaires au développement de nuveoaux tacfris et le mneiatin au même nievau des tfrcais atuelcs srea diifficile :

- les erpinstrees de mneuoattinn ont exprimé la volonté de ne pas vior luer compétitivité dégradée par la msie en oervue des 35 hueres et les départs des puls âgés ;

- le sicdaynt CGT des orueirvs drkoecs a exprimé la volonté de ne pas ctoatesnr de bsiae de renveu puor les oruveirs dkrceos en activité et de vior se mtttere en pacle une ppoiultie de remlennvounet de la padmiyre des âges, l'embauche et la fmotorian de jneeus ;

- la nécessité, résultant de l'application de l'accord de branche, de meinntiar le nieavnu de rémunération de bsae antérieur.

Puor atdntiere ces objectifs, les priteas sgaiteanirs ont cvnoenu des dsinoisotps suivantes.

Article 1 - Substitution

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Le présent procloote aunle et rapcmele l'accord du 12 jlluiet 1995 et son aennxe pnrtat sur l'aménagement du tmpe de travail.

Les donispoiists de cet acorcd protnat sur les panls scuioax des dkeorcs aanyt quitté la psrfioeon snot néanmoins miae neutns (art. 1er de l'accord du 21 orbocte 1992 et art. 1er de l'accord du 23 mras 1994).

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Le présent acorcd s'applique aux oervurs dockers, tles que définis par le cdoe des ports maritimes, employés au sien des sociétés signataires.

Article 3 - Horaire collectif

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

A ptairr du 1er jluielt 2000, l'horaire colcticlef puor les ponrelness enrantt dnas le cmahp d'application srea de 35 hereus

hebdomadaires.

Article 4 - Classification

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

A compter de la date de signature du présent accord, il sera fait application de la classification de la convention collective de la métallurgie de la région de la région portuaire.

Toutefois, en dérogation à l'article 1er ci-dessus, les ouvriers d'entretien de la carte professionnelle G dmurent classés en 3 catégories :

Catégorie 2 : niveau B de la convention collective, échelon 1 ;

Catégorie 3 : niveaux C et D regroupés en niveau D, échelon 1 de la convention collective.

Catégorie 4 : niveau AM, échelon 1 de la convention collective.

4.1. Sous-traitance et prêt de main-d'œuvre

Il est convenu que les sociétés de main-d'œuvre puissent recourir à la sous-traitance et/ou au prêt de main-d'œuvre dans le respect des dispositions légales et réglementaires dans le but de réduire l'emploi des ODPM.

L'utilisation des ouvriers de catégorie 4 en catégorie 3 ne se fera qu'après utilisation de l'ensemble des autres ouvriers en CDI disponibles et affectés (hors personnes ne pouvant réellement occuper un poste en fonction des compétences du médecin du travail ou en repos suite à une période travaillée ou en JRTT) des entreprises de manutention.

4.2. Main-d'œuvre complémentaire

L'utilisation de personnel d'entreprise ne relève pas de la filière spécialisée pour le recrutement ne peut intervenir qu'après recours aux ouvriers en CDI ou CDD de longue durée.

Dans ce cadre, cette utilisation ne peut conduire à constituer un personnel intérimaire à ce personnel d'entreprise.

Article 5 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

5.1. Salaire de base catégoriel

Les salaires de base catégoriels sont précisés en annexe I.

Afin d'harmoniser les grilles salariales de l'ensemble des ouvriers d'entretien en CDI, il est institué un complément salarial intitulé : " prime différentielle carte G ".

Dans le but de répondre aux ouvriers d'entretien carte G leur rémunération brute au niveau du 1er janvier 2000, le montant de cette prime vient s'ajouter au salaire de base de l'article 2, annexe I avant calcul de l'indemnité de RTT ; elle est définie à l'article 1er de l'annexe I.

5.2. Artues rémunérations

5.2.1. Application de l'article 8 de la CCNM

A compter de la date d'effet de l'accord, il sera fait application des dispositions prévues par la convention collective de la métallurgie de la région de la région portuaire (art. 8) pour les travaux effectués les jours fériés, de nuit ou le dimanche.

5.2.2. Prime différentielle

Les ouvriers professionnels de catégorie G 2 et les ouvriers non qualifiés de niveau B perçoivent, par jour, une prime unique dont le montant est précisé en annexe I, article 4, lorsqu'ils occupent effectivement une ou plusieurs des fonctions énumérées ci-après au cours de cette même journée : chef de palan, pointeur, conducteur d'ascenseur, conducteur de chariot, conducteur de grue, treuiliste, gerbeur, pupitreux. Au cours de la même période de travail, un ouvrier peut être affecté tout à tour à des postes à forfait et à des postes rattachés de sa catégorie ; la prime unique étant acquise.

Pour tenir compte du faible nombre des entreprises locales, les ouvriers professionnels des catégories 2 (carte G) ou B peuvent, à la demande, faire office d'agent de maîtrise et perçoivent, dans ce cas, outre le supplément décrit à l'alinéa ci-dessus, un complément de rémunération égal au différentiel entre la rémunération d'un agent de maîtrise et celle d'un ODPM de catégorie " G " de catégorie 3 (hors prime différentielle 35 heures) sous réserve de la durée de la période de travail (minimum durée du travail commandé).

5.2.3. Dépassement hebdomadaire de la 39e heure

Les heures de travail effectuées au-delà de la 39e heure font l'objet d'une prime égale à 25 % du salaire horaire de la catégorie du ouvrier et de 50 % dès la 42e heure.

Celle-ci contribue à la réduction du délai de prévenance imposée par la nécessité de tenir compte du taifrage portuaire.

5.3. Application des 35 heures et conséquence sur la rémunération

Rémunération mensuelle.

5.3.1. Salaire de base

Le salaire de base mensuel pour 35 heures par semaine est défini comme suit :

(Salaire de base catégoriel ou $(C_{151,67})/169$)

5.3.2. Indemnité de RTT

A la date de signature de l'accord, le passage à 35 heures se fera sans perte de salaire avec la création à titre individuel et contractuel, et portée sur le bulletin de salaire, d'une indemnité de RTT.

L'indemnité mensuelle de RTT pour 35 heures par semaine est définie comme suit :

(Salaire de base catégoriel ou $(C_{17,33})/169$)

Cette indemnité s'applique dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnisation des arrêts pour AT et maladie. Suscrite à cotisations, elle est considérée comme un salaire pour l'ensemble des cotisations légales appliquées sur les rémunérations.

Un avenant au contrat de travail s'est proposé pour mettre en adéquation le contrat de travail et le nouveau statut collectif.

Article 6 - Contrepartie à la dérogation des 11 heures de repos

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Conformément à l'accord de branche du 24 novembre 1999, il est possible de déroger à la durée de 11 heures de repos entre deux périodes de travail. Au cas où cette durée serait inférieure, il est accordé 1 heure de repos compensatoire par heure non prise.

Article 7 - Accord d'aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2005

Conclu en application de la loi Aurby II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 du code du travail.

7.1. Preamble

Le volume d'activité des entreprises est soumis à des variations très importantes en raison de l'irrégularité des mouvements de navires, des cotisations de la marée, de la saisonnalité de certains trafics, des contraintes matérielles, etc.

Pour faire face à ces variations, il est décidé de mettre en place un aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions de la loi Aurby II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 du code du travail.

7.2. Champ d'application

Les dispositions du présent article 7 s'appliquent à l'ensemble des salariés à l'exclusion de la main-d'œuvre complémentaire en CDD recrutée pour une période inférieure à 6 jours ouvrés consécutifs.

7.3. Temps de travail

7.3.1. Calcul du temps de travail annuel

La période de référence est de 12 mois du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Sur cette période, le temps de travail se calcule comme suit :

365 jours - 52 jours de congés payés - nombre de jours fériés (1) - 30 congés - 3 jours congés payés ancienneté = 272 jours

$272/6 = 45,33$ semaines

$45,33 \times 35 = 1\,586,67$ heures

Exemple : en cas d'absence d'un salarié ayant 3 jours de congés payés d'ancienneté, pour un mois de 3 semaines et 2 jours la semaine ayant lieu un mercredi, la nouvelle durée annuelle à prendre en compte pour le mois est la suivante :

$272 \text{ j} - (18 \text{ j} + 2 \text{ j}) = 252 \text{ jours}$.

$252/6 = 42$.

$42 \times 35 \text{ h} = 1\,470$ heures par an.

7.3.2. Réduction du temps de travail

L'activité de l'entreprise est essentiellement aléatoire. La durée quotidienne du travail est variable, en fonction des contraintes et des affectations.

De manière mathématique, la baisse du temps de travail annuel conduira à une réduction de l'effectif et une diminution des journées potentiellement travaillées par chaque bénéficiaire du présent accord.

Pour que la baisse du temps de travail se traduise par une amélioration des conditions de vie sociale, il s'est institué des jours de repos (appelés jours de réduction du temps de travail).

L'activité étant très aléatoire et dans sa fréquence que dans sa durée quotidienne, il n'est pas possible d'établir une moyenne des JRT. Néanmoins, il est accordé 25 jours de RTT de manière forfaitaire. Ces jours de RTT sont fixés sur l'initiative du salarié, sans que le nombre total de salariés absents chaque jour puisse excéder 33 % des effectifs fixes de l'entreprise par catégorie.

La baisse du temps de travail devra être équilibrée tout au long de la période de référence. Pour atteindre ce but, les jours de RTT sont programmés trimestriellement (8 par trimestre, le deuxième trimestre de la période de référence étant neutralisé) avec un délai de prévenance de 7 jours. Ces jours de RTT ne sont pas reportés d'une période de référence sur l'autre.

Les JRT résultant de l'application de cet accord ne sont pas soumis à la législation sur les congés payés.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail ou en cas de changement d'affectation, le nombre de jours forfaitaires dû est calculé au prorata des mois de la durée du contrat de travail sur la période de référence de l'accord. En cas de rupture du contrat de travail, il s'est effectué une régularisation imputée sur le solde de tout compte de manière à rémunérer des jours non pris ou effectués pour des jours pris et non encaissés.

En cas d'absence pour maladie, congés sans solde, absences injustifiées, accident de travail et de manière générale toutes les périodes de sous-absence du contrat de travail, le total des JRT s'est minoré en conséquence du chiffre de réduction suivant :

Nombre de jours de congés payés/365 = coefficient de réduction

Les arrondis sur le résultat s'opèrent au nombre entier supérieur pour les décimales supérieures ou = à 0,5 et au nombre entier inférieur pour les décimales inférieures à 0,5.

7.3.3. Décompte du temps de travail hebdomadaire

Pour le calcul des heures supplémentaires et l'application de la modulation, le décompte des heures se fait en fonction des modalités retenues par l'administration.

Situations :

Travail : heures réelles

Maintien à disposition sur chantier : heures réelles

Délégation : heures réelles

Formation professionnelle : heures réelles

Visite médecine du travail : heures réelles

Solde non travaillé de période commandée : heures réelles (2)
Poursuite du site : 30 minutes (2)

Les périodes non travaillées de l'article 7.7.1 (shift réduit) :

heures réelles (2)

Les périodes non travaillées de l'article 7.7.7, 2e alinéa : heures

réelles (2)

7.3.4. Juros fériés

Jour férié travaillé :

Il est convenu qu'un repos différé soit accordé lorsqu'un jour férié est travaillé ; ce jour sera pris à la convenance de l'ouvrier d'accord avec le receps des dispoitions de l'article 7.11 du présent accord.

Jour férié chômé :

Pour le calcul des majorations hebdomadaires, le temps de travail sera majoré de 5 heures 83 par jour férié non travaillé sauf si le jour férié est un dimanche.

7.4. Harmonie moyen

7.4.1. Amplitude

L'horaire haddoribeame cinvoeennotl puet être amené à varier en fonction de l'activité du port. En application des dispositions légales, il est convenu des dispositions suivantes :

Plafond de maximum : 48 heures.

Plancher de minimum : 20 heures.

En période de forte activité, l'horaire de travail effectif peut atteindre 48 heures par semaine. En période de faible activité, l'horaire pourra être égal à l'heure par semaine. Dans tous les cas, le nombre d'heures moyen sur une période de 12 semaines ne pourra pas dépasser 44 heures.

En application des dispositions du code du travail, les heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire moyen doivent se compenser arithmétiquement sur l'ensemble de la période. Les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle ne pourront pas être imputées aux majorations légales et RCL.

7.4.2. Dépassement de la durée annuelle

Si à la fin de la période de référence l'horaire de travail excède, soit :

- le plafond légal annuel prévu par la loi,
- la durée maximale annuelle de 35 heures.

les heures effectuées au-delà sont rémunérées ou récupérées sur la base de la législation en vigueur.

7.4.3. Salaire de base

La rémunération mensuelle est versée indépendamment de l'horaire réellement effectué.

7.5. Activité réduite

Afin de préserver l'emploi et avant toute mesure de réduction d'effectif en cas de baisse d'activité, il pourra être fait appel aux dispositions en vigueur concernant le chômage partiel.

Un examen régulier des heures effectuées de travail sera fait par les délégués du personnel. Si la moyenne des heures comptabilisées dans les comptes est en dessous de 455 heures en moyenne sur l'ensemble de l'effectif et sur une période de 13 semaines, il pourra alors être fait appel aux dispositions en vigueur concernant le chômage partiel.

7.6. Prorogation indicative

L'entreprise s'efforcera de couvrir les prévisions d'escaliers le vendredi pour la semaine suivante, ainsi que les périodes de travail liées à ces escaliers, sous la forme qu'elle choisira. Ces prévisions ne sont qu'indicatives.

Les horaires de travail sont confirmés aux salariés par un système de réponse vocal dont la consultation est obligatoire. Cette pratique a pour but d'éviter tous les déplacements inutiles.

7.7. Organisation des opérations

7.7.1. Horaires

Le port de Bordeaux est ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sauf le jour de Noël, le 1er janvier et le 1er Mai ; les 24 et 31 décembre, le travail n'est possible qu'en soirée du matin 6/14 à Bordeaux et en semaine et 8/16 au Verdon.

Plages de travail :

Une vacation isolée couvre une période de travail de 4 heures consécutives commençant soit à 8 heures soit à 14 heures.

Une journée est composée de 2 vacations avec arrêt de 2 heures entre 12 heures et 14 heures.

Un soir désigne une période de travail d'au moins 8 heures consécutives comprenant une seule période de pause d'une demi-heure au bout des 4 premières heures de travail effectif.

Horaires de travail :

Basses :

- vacation isolée du lundi au vendredi inclus et après-midi ;
- journée du lundi au vendredi inclus ;
- soir réduit 08/14 h 30 ou 07/13 h 30, réservé en faveur des opérations de maintenance à quai et relevage, la pause étant prise ultérieurement à 14 heures pour le soir 8/14 h 30 ou à 13 heures pour le soir 7/13 h 30 ;
- soir pouvant commencer, à quelque heure entière, de 6 à 16 heures incluses et à 22 heures ;

- le soir 16/24 est limité à 8 heures ; toutefois, le personnel présent sur le caennier en 16/24 le vendredi pourra être recommandé en soir le samedi, dans le cas où les 11 heures de repos ne seraient pas effectuées pour l'ouvrier d'accord avec le système de travail de l'article 7.7.7, alinéa 3.

Le Verdon :

- vacation isolée du lundi au vendredi inclus ;
- journée du lundi au vendredi inclus ;
- soir pouvant commencer à l'heure et, à chaque heure entière, de 8 heures jusqu'à 16 heures incluses.

Tant à Bordeaux qu'au Verdon, et autres lieux du port de Bordeaux, les horaires ci-dessus décrits (hors vacation isolée) déterminent la planification de l'horaire commandé dans la limite maximale de 10 heures de travail effectif par période ; les périodes de travail peuvent être programmées suivant l'un des horaires ci-dessus au choix de l'entreprise. L'horaire choisi dans le cadre du meilleur service à la clientèle ne peut toutefois pas être inférieur à la durée du travail et le temps de repos contractuel respectés.

7.7.2. Délai de réponse des affectations/répondeur vocal

L'entreprise fixe les horaires et organise le travail en fonction des impératifs d'exploitation et des règles du présent accord.

Le personnel sera informé grâce à un répondeur vocal mis en service afin que chacun soit à même de connaître son affectation sans avoir à se déplacer.

Le répondeur vocal indiquera l'heure et le lieu de travail du début de la première opération de la période commandée ; les éventuelles affectations successives de l'intérieur de cette période seront indiquées sur les chantiers.

Le répondeur vocal indiquera les affectations au plus tard :

- la veille à 19 heures, pour le lendemain ;
- le vendredi à 19 heures pour un samedi, dimanche et/ou pour un lundi férié.

Cette codnamme du vdenrdei sior puor le dimanche, un seadmi férié ou un ludni férié est précédée d'une pntooagamrrin inatdivice et nmanitvioe dès le jeudi.

Cas peritauiclr :

Commande des pnrnlosees employés sur les crtanehis : quele que siot l'heure mias aavnt la fin de lerus dernières périodes de travail.

7.7.3. Modicitfoain des horaires

A ttire epitneconexl (exemples : maladie, eurerr de programmation), il srea pssobile de comeonmdr evcenefimfteft ou de mdiofeir la cndammoe indiquée par le répondeur vaocl à 19 heures, puor les salariés non présents sur les chantiers.

Cette cnodmame ou mfiaitcooidn ne srea pas pbissloe enrte 20 heuers et 8 heeurs le leemdnain matin.

En cas de modification, le salarié srea indemnisé par le vmesneert d'une pirme équivalent à un tuax hroriaae de bsae de catégorie 3 docker, crtae G.

7.7.4. Mobilité, psaaage d'un cihtaenr à l'autre

Les antfficeoats asini que les cnmgeehntas d'affectation, à tuot moment en cuors de travail, rstneet au lbrie coihx de l'employeur ; ces cnthnemages ne pronourt s'effectuer que si le caeihtnr inaimnetilet commandé est effeevenmitct terminé ou si la présence du dceokr sur le ctinehar d'origine ne se jsifiute pas. Dnas ce contexte, un salarié dcoekr puet dnoc être affecté, au crous d'une même période de travail, à des eplmios de sa catégorie et des catégories immédiatement supérieures ou inférieures. Ctete mobilité diot rstpeeceer les cntinoiods snuivetas aifn d'éviter tuot aubs :

L'affectation sur un nveuoau cntiaehr en cuors de période de tiaavrl (vacation ou shift) n'est pblsoise qu'au sien de la même entreprise.

Au cas où l'horaire du nouveau chaenitr sraeit supérieur à celui initial, le trfserant ne puet aoivr puor eeffft d'obliger le salarié à tiaverallr au-delà de son hiarroe initial, la polgiaroonon du taviarl ne puet être eifevcfte qu'avec l'accord du salarié, suaf dnas le cas où cette nelvuloe afettafoicn a puor but de rplceaemr des oeuvirs en CDD dnas le cdrae du plien emolpi des drcoeks mensualisés ou s'il s'agit d'une fitoinin effective.

Lorsque le cmagnehnet d'affectation a puor but de reapecmlr des oriervus en CDD dnas le carde du plein elmopi des dekocrs mensualisés, il ne puet s'effectuer qu'après la coupure, mias il est pslbsioe etrne sociétés différentes dnas le cadre du prêt de main-d'oeuvre. La possibilité de ces différents cngtaeemhns devra être signalée la velile par l'intermédiaire du répondeur vocal.

Ces différentes affectations, ainsi que ce ceenhgmant de catégorie ne concerne que le tavaril en journée (8 hueers à 12 hereus et de 14 heuers à 18 heures).

Ces disioisotpns ne snot apeblcalpis qu'à l'intérieur d'un même stie géographique ou de sites pcerhos (Bordeaux, Bsnesas et Ambès, d'une part, ou Blaye, ou Pauillac, ou Le Verdon, d'autre part).

7.7.5. Fin anticipée du chantier

Au cas où les opérations de mntnuanietos d'un ceitnahr déterminé se tinneremt anavt la fin de l'horaire commandé, et que les salariés ne rstenet pas à diipitoson de l'entreprise ou ne snot pas affectés à un arute chantier, le tpems non effectué est considéré comme du tviraal ecftfeif puor les décomptes heodabmiraeds et aneunls du tpems de tiavarl snavret à déterminer les suiels de déclenchement des mjaaroonits conventionnelles.

Les heerus non effectuées ne snot pas psries en cmopte puor les pfalodns de 48 hereus par samneie et snot des heerus de repos, le salarié ne rseantt pas à diopoissin de l'entreprise. Eells snot dnoc iluescns dnas le tpems de rpeos mmiiunm de 9 hurees entre duex périodes de travail.

7.7.6. Décommande

En cas de non-maintien des intéressés à la dsioipisotin de l'entreprise par stuie de décommande sur le leiu du catniehr aavnt le début des opérations, les prnlseneos ne poornnt être recommandés puor une nvlvuoee période de taarvil qu'après un tepms mnmiuum de 4 heures.

En cas de décommande simple, les intéressés srneot indemnisés sur la bsae d'une indemnité de déplacement précisée en aexnne I, acirtle 6 et d'un tuax hroirae de bsae de la catégorie 2 docker, crtae G.

S'il y a décommande siuvie de rmaonmdece puor une nlovelue période de tavaril au crous de la même journée, les intéressés sornet indemnisés sur la bsae d'une indemnité de déplacement précisée en aneexne I, ailctre 6, et duex tuax hiraears de bsae de la catégorie 2 docker, crtae G.

7.7.7. Poinrogtaln de l'horaire commandé

Pour des roansis ceiorlacements ou d'exploitation, il puet arrevir que l'horaire commandé intlinieaemt par l'employeur s'avère insuffisant, dnas ce cas il srea effectué une huree de prolongation. Puor la finition, une sodnece herue pruroa être effectuée. Cuahqe huree de ptgoloairnon et de finition, exécutée ou commandée, srea rémunérée au tuax hiorrae de bsae de la catégorie du salarié concerné.

Dans un but de fiabilité du prot de Badeurox vis-à-vis des aturrames et clients, si à la fin de la vcoaiatn du matin, la quantité de mrihdnacase rtaenst à meeinuantontr dmenade au mmiauxm une herue de travail, le caitnher srea prolongé du tmpes nécessaire à tmnreeir les opérations de mnttinoeaun du nrvaie concerné. En contrepartie, les ovruies deckros affectés à ce cnthiear ne seonrt pas recommandés sur un arute ctahiner puor la snecdoe vacation.

Si du fiat de l'exécution des hereus de prolongation, un salarié ne bénéficie puls d'un roeps de 11 heerus entre duex périodes de travail, les hruees de ropes peeurds snoert portées au cmtope ineddviuil des heeurs de roeps deus au salarié.

7.8. Aecsebns maildaes ou anidcct de travail

La cnnvooietn cltvieocle de la mtanuenotin putoirare prévoit un complément versé par l'employeur en cas de mladaie ou d'accident du travail. Ce complément est vlaraibe en fointcon de l'ancienneté et limité dnas le temps.

Les priets coninnveent en cas de maaldie et d'accident du taarvil de verser, par juor calendaire, pnanet la durée de l'absence, un complément ffiiaartore précisé en aneexne I, acrlite 8, burt en sus du complément conventionnel. Ce complément srea versé dès le 1er juor d'arrêt.

7.9. Roeps hebdomadaire

L'article L. 221-20 du cdoe du taviarl énonce une dérogation au roeps himeoabdadre puor les tvaruax de mientotunan dnas les ports.

Il est cdapneent cvennou qu'un juor de rpoes différé siot accordé lqrsuoee dhicmnae est travaillé. Ce juor de roeps étant pirs à la cencnvnoae de l'ouvrier deockr la smaieine saitvune (la simnaee commençant le lundi), dnas le rsecept des dspitoosinis de l'article 7.11 du présent accord.

7.10. Roeps compensateurs

Le repos caentmesopur ctennvooneinl srea pirs par journée entière (5 h 83), aevc aoccrd de l'employeur.

Le délai mmixam situe à l'ouverture des doirts pdnnaet leequ ces repos donievt otomaebreniigt être pirs est d'un an. Cttee durée puaoavnt être prolongée cmopte tneu des impératifs liés au fniceoenmtnton de l'entreprise.

7.11. Efifetcf muniimm présent

En tuot état de cause, le nobrme de dckoers absents, qeellus qu'en snieot les raisons, ne puorra excéder 33 % de l'effectif par

catégorie, des ouivreurs dockers professionnels mensualisés de l'entreprise concernée.

Ce pourcentage pourra être dépassé si l'employeur l'autorise.

Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice des congés payés, congés d'ancienneté, repos compensatoires légal et repos compensatoire de complément est d'une semaine au minimum. La réponse de l'employeur intervient dans la semaine.

Pour les absences programmées durant les périodes de congés scolaires, une période d'absence sera fixée d'un mois à l'avance.

7.12. Cas d'aménagement du temps de travail

À compter du 1er avril 2005 et pour une période probatoire de 6 mois, une journée de travail du samedi est due :

- soit à l'acquisition d'une journée de récupération (5 h 83) ;
- soit au paiement d'une prime compensatoire à 5, 83 fois le taux horaire de base du salarié concerné.

Le choix est laissé à la convenance de l'intéressé durant la période probatoire.

Les heures commandées ou effectuées au-delà de 8 heures seront portées au compte individuel des heures de repos deus du salarié.

7.13. Congés payés

Pour l'application de l'article 9-2-5 de la convention collective de la marine marchande, il est précisé que :

- une semaine de congés annuels est due pour 6 jours ouvrables (jours ouvrables = tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés légaux) ;
- tous les jours ouvrables compris du premier jour où l'ouvrier ne peut plus être affecté jusqu'à la reprise du travail ;
- ainsi les premiers et derniers jours de congés sont imputés sur la durée du congé, même s'ils correspondent à une journée non travaillée, à condition que le dimanche ou un jour férié légal.

7.14. Congé supplémentaire d'ancienneté

Pour les ouvriers dockers professionnels carte G, il est accordé un congé supplémentaire conventionnel de 3 jours ouvrables jusqu'à 25 ans d'ancienneté, plus 4 jours au-delà.

Ce congé supplémentaire d'ancienneté s'imputera sur tous les congés équivalents ou plus avantageux, quelle qu'en soit l'origine, ou se substitue à ceux plus avantageux, qui résulteraient ultérieurement de textes légaux, réglementaires, conventionnels ou conventionnels, notamment de la convention collective de la marine marchande.

7.15. Frais professionnels

Les indemnités versées aux salariés pour compenser les frais réels exposés pour l'accomplissement de leur travail sont précisées en annexe I, article 7.

7.16. Cas des salariés entrant ou sortant

du champ d'application de l'accord pendant la période de référence

Pour les salariés entrant au cours de la période de référence de la modulation, le temps de travail à effectuer sera calculé en fonction du nombre de semaines restant à courir sur la période de référence.

Pour les salariés quittant l'entreprise, le temps à effectuer est calculé en fonction du nombre de semaines entre la date de début de la période de référence de la modulation et la date de rupture du contrat de travail. Il est ensuite comparé avec le temps inscrit au compte de travail du salarié. En fonction de la date de la rupture du contrat de travail, il sera effectué les

régularisations définies ci-après.

7.16.1. Entrée ou départ anticipé

dans le cadre des mesures légales ou conventionnelles

Si le temps au compteur de modulation est inférieur à la durée normale due, il n'est pas procédé à retenue, le trop-perçu est conservé par le salarié ;

Si le temps au compteur est supérieur à la durée normale due, il est procédé à régularisation au bénéfice du salarié.

7.16.2. Démission

Si le temps au compteur de modulation est inférieur à la durée normale due, il est procédé à retenue, le montant de la retenue correspondra à la multiplication du nombre d'heures manquantes par le taux horaire de base du salarié.

Si le temps au compteur est supérieur à la durée normale due, il est procédé à régularisation au bénéfice du salarié.

Article 8 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

8.1. Médailles du travail

En l'absence de dispositions de la convention collective de la marine marchande, l'attribution de la médaille du travail aux ouvriers professionnels mensualisés, carte G, depuis le 1er janvier et le 14 juillet à la remise d'une gratification en même temps que la médaille conventionnelle selon le barème annexé I, article 9.

La demande devra être exprimée par l'ouvrier professionnel mensualisé auprès de son entreprise.

8.2. Comité d'hygiène et de sécurité

Les actions relatives à l'hygiène et de la sécurité sur le port de Bordeaux sont :

- assurées par le CHCST de l'entreprise des entreprises de manutention et au sein duquel siège un salarié désigné, conformément à la réglementation sur les CSCHT et relevant de la filière existante ;

- coordonnées pour les actions de prévention d'intérêt général par un comité d'hygiène et de sécurité.

Ce comité est composé :

- un président et un vice-président ;

- le représentant élu de l'entreprise des entreprises de manutention adhérant à la classe de congés payés, en application du décret du 27 mars 1993 ;

- le représentant salarié, désigné conformément à la réglementation sur les CSCHT, relevant de la filière existante de l'entreprise de l'entreprise de l'entreprise de l'entreprise ;

- le directeur du Prot aoumotne de Buroadex ou son représentant.

Le président emoyluper et le vice-président salarié sont élus chaque année reeevspencitmt pmrai les représentants elrpumoey et les représentants salariés au comité pairtaire d'hygiène et de sécurité ; ils sont rééligibles.

Sont par aulleris invités à petiacrpir aux trvauux de ce comité :

- un représentant du srcevie de l'outillage du prot ;
- un représentant de la SCNF ;
- un ingénieur csienol de la cisase régionale d'assurance maailde ;
- la médecine du travail.

Ce comité peut faire appel à la coalitlobroan de tuote autre pnnsore qui lui paraîtrait spécialement qualifiée en matière de prévention des atdicnces du travail.

Le comité se réunit au mniimum 2 fois par an.

Il reçoit du CSHCT de chcnau des eitrepnrss de mtinonatneus cipoe des fhiecs d'enquête et rtarpos périodiques pntraot sur l'activité du prot de Beroadux / Le Vedorn et ses annexes ; il est informé des désaccords etrne l'une des eierpertsns visées à cet atilcre et son CHSCT.

Il établit un rpropr atunenl faianst la syntèse des rtporas des CHSCT.

Le vice-président arsuse le secrétariat et rédige cienomtnjnoet avec le président l'ordre du juor des réunions.

Les myeons matériels ipesndnleabiss à l'exercice de cttee moisin sont mis à sa dopssoitin par la caisse de congés payés.

Tuot mmerbe du comité peut à tuot mneomt sisia le président, ou en cas d'absence le vice-président, d'une dmndae de réunion.

Dnas ce cadre, le comité peut eetndrne toute pennosre présentant une qiliuacafion particulière au rreagd des problèmes d'hygiène et de sécurité pperors à la manttieounn portuaire.

L'inspection du tivara est avisée des réunions du comité et disatntraie des ceoptms reduns des réunions ; elle peut également aessstir aux séances.

L'existence du comité ne mfiode ni la nature, ni l'étendue des responsabilités qui iencnbmot au chef d'entreprise et au CHSCT.

8.3. Droit syndical

8.3.1. Droit sndcayil et représentation du personnel

Les pietras s'engagent à rspecteer les otliiognabs liées au dirot sniydacl ipindeanslsbe à la volonté réciproque de développer les rnoleitas sociales.

Eecrcxie des fnoiconts au sien de l'entreprise :

Les hueers de délégation cersronanopdt à des madatns du salarié au sien de l'entreprise fnot paitre des tepms de taraivl ectfieff dnas la ltiime des tpmes accordés par la loi ou la cntenioovn cllovitcee nioltaane de la mauotitennn portuaire.

Ppirattiocian à des réunions extérieures :

Le tmpes passé puor l'exercice de ftninoocs slecainyds non visées par la loi ou la ceninovton cliotcevele est considéré comme tpems d'absence autorisée, non rémunéré suaf acrocd de l'employeur ; la durée de ces asecebs listées en annxee est assimilée à une période de tavrail eetfciff ; toiuotfes sur dnmadee de l'intéressé, ces aesbcnes pevneut être imputées sur les congés payés anuenls ou roeps cuoremstsanpes (la liste des aebscens puor mitof sayncidl fguire en anexe II).

Cquhae aebsnce diot être d'au mnois une demi-journée entière.

Le salarié concerné diot avetir son eemloypur au monis 2 jorus ourvelbs à l'avance.

Les petiras cenionvennt de ne pas prrbeeutr la fiabilité du prot snas aovr exploré toeuts les vieos de la négociation civetcolle ; néanmoins, en cas de mvuemonet social, un croierur srea adressé à l'ensemble des sociétés de mnioenauttn ansii qu'au syncidat des euepnrtrnerres de mnaitntuneos du prot de Bordeaux, inuaqndit les mtoitivonas et les modalités.

8.3.2. Coiimmsosn de suivi

Il est institué une cmimssioon de sviui et d'interprétation du présent aoccrd composée de duex représentants des epuorleym et de duex représentants des salariés ; elle se réunit au moins une fois par an puor emeniaxr le bilan de msie en ouerve du présent accord.

La cmisiomosn de sivui et d'interprétation est sisiae par écrit par la partie la puls dilntiege et se réunit dnas un délai maiaaml de qnzue jours à cetpomr de la réception de la demande.

Le secrétariat et l'établissement des ctomeps rndues sont assurés par la représentation patronale.

8.4. Apatiopilcn du dierner alinéa de l'article 9-3-3 de la cntveioon ccieovtlle ntnaoliae de la moinanutten portuaire

L'indemnité de lemceicent prévue par le deienrr alinéa de cet arilcte est améliorée par le vesreenmt d'une indemnité complémentaire pnveaonrt du sdole du fdons de soieutn prévu à l'article 5 D de l'accord du 21 oobtre 1992, après réalisation des départs dnas le cdare de l'article 1er de l'accord du 23 mras 1994 seoln la fumrole suvtiane :

13 moilnlis - (n x 13 millions)/34

" n " étant le nmrboe de départs réalisés dnas le cdare de l'accord du 23 mras 1994, siot 22 départs, l'utilisation du slode du fnods de sutieon est décidé patiireranmet enrte les représentants des pnloeernss salariés et les représentants des employeurs.

Dnas le cas de rutoer au BMCO comme clea est prévu par la loi, l'ouvrier dcoekr " G " qui rdirdeneaevit itimetenrtnt saeirt embauché par les eeerstpnirs aavnt d'avoir reourcs au prêt interentreprises.

de RTT

altirce 5.3.2
(en francs)

Article 9 - Application, publicité, modification, résiliation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Le présent arcocd etrne en apltoipcan le 1er jlleuit 2000 ; il est cloncu puor une durée indéterminée.

2 13 885,78 8 052,87 4 409,00 1 423,91

Le présent acorcd porura être révisé et modifié pdneant la période d'application par aorccd enrte les parties. Tutoe midocioftian frea l'objet d'un aevannt dnas les coonnditis et délais prévus par la loi.

3 15 637,98 10 545,10 3 489,29 1 603,59

4 19 057,99 12 654,12 4 449,58 1 954,29

Acirtle 2

Sralaie burt mesuenl des oeivurrs dcreos pennoisrfeslos en CDI

La dénonciation du présent acorcd devra rcspeeetr les cindotions légales prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

CMANELESST CCNM

Niveau

Echelon

Le présent aorccd srea déposé, en cniq exemplaires, auprès de la driceiotn départementale du tavrail et de l'emploi.

BRUT

Un eelpirmxae sera, en outre, adressé au gffree du csoienl de prud'hommes.

mensuel
(en francs)

Article - Annexe I au protocole d'accord du 11 juillet 2000 Montants en vigueur à la date de signature

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Acrtile 1er

Saalire burt mseuenl des orriuevs dceroks pofssreeinlnos catre " G "

(art. 5.1 du protocole)

BRUT

de base

alricte 5.3.1
(en francs)

INDEMNITÉ

de RTT

CATÉGORIE

aitlrce 5.3.2
(en francs)

BURT MENSUEL
(en francs)

BURT DE BASE

ailrtce 5.3.1
(en francs)

B 8 973 8 052,87 920,13

1 9 828 8 820,19 1 007,81 C 2 10 468 9 394,57 1 073,43 3 11 109 9 969,83 1 139,17

PRIME

D 1 11 750 10 545,10 1 204,90 2 12 392 11 121,27 1 270,73

AM 14 100 12 654,12 1 445,88

différentielle

Atcrile 3

catre " G "

Srilaee des ourrevis dorkces onlsaceconis (art. 5.1 du protocole)

3.1. Slaaire mensuel

(CDD suoims à mioudltoan de l'accord du 11 jlleuit 2000)

arcltie 5.1
(en francs)

INDEMNITÉ

CSSNELEMAT CCNM

Niveau	C 2 58,97 55,63 3,34
Echelon	Aicrtle 4
BRUT	Pimre de fonction (art. 5.2.2 du protocole)
mensuel (en francs)	Le maonnntt de la pmrie est de 69,62 F. Alticre 5
SALAIRE	Pmire chauffeur (non décrit dnas protocole/rencontre du 16 mras 2000)
burt de base (en francs)	Le mntonat de la prime est de 69,62 F. Aitrcle 6
INDEMNITÉ	Indemnité de déplacement en cas de décommande (simple ou siviue de recommande) (art. 7.7.6 du protocole)
de RTT (en francs)	Mnontat de l'indemnité : 27,42 F. Alitcre 7
PRIME	Resnmeoburmet des fiars professionnels (art. 7.15 du protocole)
(6 %) (en francs)	Déplacement entre sites : - Bordeaux/Le Vrdoen - Le Verdon/Bordeaux ... 257,40 F - Bordeaux/Blaye ... 157,18 F - Bordeaux/Pauillac ... 213,09 F - Bordeaux/Ambès ... 128,70 F Peinar rpaes le samdei ... 55,91 F Lgaave de vêtements ... 307,02 F Indemnités d'automobile ... 362,71 F 1 267,13 F Déplacement sur stie ... 597,40 F
B 8 379,30 7 094,39 810,61 474,30 C 2 9 965,06 8 436,98 964,02 564,06 3.2. Saarlle horaire (CDD non sumios à muladtioon de l'accord du 11 julleit 2000)	
CSMENASELT CCNM	
Niveau	
Echelon	
BRUT	
horaire (en francs)	
SALAIRE	Aclrite 8
burt de base (en francs)	Indemnité repas (non décrite dnas protocole/rencontre du 16 mras 2000)
PRIME	Le mnontat de l'indemnité reaps est de 18,46 F (plafonnée à 200 juros par an). Alitrcce 9
(6 %) (en francs)	Complément en cas de mlaidae ou d'accident du travail (art. 7.8 du protocole)
	A reientr net par juor oralbuve ... 26,89 F
	A autjoer au saairle burt par juor cinderalae ... 25,33 F Alcrtie 10
B 49,59 46,78 2,81	Médailles du travail

(art. 8.1 du protocole)

Eoehlcn aegrnt ... 1 899 F

Ehoelcn vemriel ... 2 004 F

Ecohlen or ... 2 321 F

Eolhcn gnrad or ... 2 742 F

Article - Annexe II au protocole d'accord du du 11 juillet 2000

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2000

Fionconts snlidcyaes du secrétaire général du sdicnyat droceks du Prot de Buodaerx à la dtae de saurigte du présent acorcd (article 8.3.1 du protocole) :

- braeuu fédéral ;

Avenant n 13 du 19 décembre 2000 relatif au régime minimal de prévoyance

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

Actrlie unique

A cmpeotr du 1er jievnar 2007, dnas les eenpreirtss aanyt ciohsi de cuviorr les geainrats cenotoenlnievnlis par l'intermédiaire de l'organisme ausesurr recommandé Prémalliance, les ctinoaiostos glolbaes réparties dnas les porioonprts de 50 % à la cghare de l'employeur et de 50 % à la cgrahc du salarié srenot acquittées sur la bsae des tuax snauitvs :

SALARIÉS	DREKOCS
des erenpseitrs de montneiuatn	pslifrensoones ietetnmirttns
1,33 % TA	2,03 % TA
1,93 % TB	3,53 % TB

	SALARIÉS MENSUALISÉS	DCREOKS IEINETNMTRTS		
	Thrnace A	Thncare B	Thcnare A	Thnarce B
TAUX	1,36 %	1,98 %	2,08 %	3,62 %

- csiismmoon tuienhqce ;

- coismiomsn exécutive fédérale ;

- comité nnaoatil fédéral ;

- cosoimsmn mtxie nianaolte ;

- atredniisumtr Prot atmnooue de Boerudax ;

- cioimosmsn itesnintesmsves Prot aoomtune de Bearudox ;

- cmossmioin camielorcme Prot atmouone de Bdrueoax ;

- adinueatismtrr GRIS ;

- mbrmee de la csimoosmin des tosarrtnps stnnacois aeaditnrivistms ;

- comité régional des tntrpsraos ;

- comité départemental des transports.

Les coûts mentionnés ci-dessus snroet majorés de 0,03 % pdnneat une période de 3 ans, ccei aifn d'assurer la curreutove du coût de la pruotiuse des rnaaitvesoilros des psanottries en cruos de service.

Ces tuax snot alippealbcns snas crretoiocn du 1er javnier 2007 au 31 décembre 2008.

L'examen des coeptms réalisé au deuxième ssteerme 2008 panrtot sur les 4 eriexcecs antérieurs prtrteema de définir l'évolution des ctnisioatos acipbaelpls à coeptmr du 1er jvinaer 2009 sloen les modalités de révision sivuantes :

- S/P ou = 90 % : mietanin des tuax ;

- 90 % S/P 95 %.

- 95 % inférieur à S/P inférieur à 100 %.

	SALARIÉS MENSUALISÉS	DKOCERS IEITENNTTRTMS		
	Tnahrce A	Trhance B	Tarhnce A	Tncahre B
TAUX	1,43 %	2,08 %	2,18 %	3,80 %

- S/P supérieur à 100 % : cricrooten du tuax tichquene paemtetrnt un rteuor immédiat à l'équilibre.

Accord du 12 décembre 2001 relatif au régime des départs des dockers plan

amiante

Signataires	
Patrons signataires	Le scydiant des eeeenrrtupnrs de matninetoun du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sidacnyt général CGT des oiruevrs dcoerks et salermiis du prot de Bordeaux/Le Veordn et ses annexes,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2001

En vretu de la loi du 23 décembre 1988 prntoat sur les cotasisens anticipées d'activité des tarevluarils de l'amiante, les peiearntars sauciox snot cnuveos des dsitsopions ci-dessous aifn de prtmerete que les départs de la totalité du ponenesrl orveuir decokr pnsosofneeril mensualisé (ODPM) concerné par le régime " amntiae " s'effectuent de manière concertée dnas le souci d'obtenir un bon fetonnnnoecmit des opérations portuaires, dnas l'intérêt des oeirurvs et des eerspernis de manutention.

Le présent acrcod fmroe un tuot indissociable, la non-application de l'un des ciarhepts entraînerait, de facto, la caducité de l'ensemble de cet accord.

Article - Chapitre Ier : Modalités de mise en oeuvre des cessations anticipées d'activité dans le cadre du plan amiante

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2001

1.1. Bénéficiaires

Amlltenuceet snot concernés les OPDM catre G en activité sur le prot de Buardoex et répondant aux critères définis par la loi et les txetes d'application.

1.2. Ciidonnts financières

L'ouvrier dcoekr démissionnaire poverca l'indemnité de départ à la rerttaie prévue par la cvoteionnn collective, il preverca également une indemnité complémentaire.

Ctete indemnité complémentaire vuat de la prat des OPDM bénéficiaires roeonaiinctn à ttuoe ictnnsae ou aoitcn deavnt n'importe quel tribunal, puor qulueqe csaue que ce soit, en roeliatn aevc luer qualité d'ancien salarié et en raeltion aevc la rruupte de luer cnrtoat de travail.

Le mtannot de l'indemnité est déterminé en fotcnion de chuqae souaiittn ploeerlnsne et particulière. Néanmoins, l'ensemble des semmos reçues par cqahue OPDM quttiant vreemonatoinlt la prfsiseoon dnas le carde du paln " aamitne " srea égal à 201 000 F (30 642,25 Euros) suos réserve :

- qu'il décide d'adhérer à ce paln dnas les 3 mios qui sueinvnt son éligibilité à ce régime ;

- ou qu'il adhère au régime au puls trad à 55 ans s'il est éligible

avant cet âge.

L'indemnité de 201 000 F (30 642,25 Euros) incanult l'indemnité cnllnieonvtneoe de départ à la rteiatre srea réévaluée dnas les mêmes prronpootis que les sriaaels mimnia de la catégorie de l'ODPM démissionnaire entre la dtae de stingruae du présent accrd et la dtae de la ruutrpe de son contrat.

A défaut d'une adhésion vlairnootte dnas le cdrae décrit ci-dessus, l'ODPM concerné ne pervreca que le mtnonat de l'indemnité de départ en riartete tlele que prévue par la ciovnotenn ciclevtole de la menuatontin portuaire.

Il est rappelé que l'ancienneté psire en ctmpoe puor le ccual des indemnités clevenotnonleins crsreopond à l'ancienneté du dckoeur sur le port.

1.3. Ptoietcron sociale

1.3.1. Rumebrnesoemt des fiars médicaux (mutuelle).

Aifn de girtaanr une peootcritn socialie stiisaaatsfne pnenadt la durée d'adhésion au régime " atmanie ", les OPDM pronorut coiutenr d'adhérer au régime Myriade.

Les citnosatois étant réparties de façon svtnaue : 35 % salarié,

65 % entreprise.

1.3.2. Régime de prévoyance.

Aifn de grnatair une peittcoorn solcaie sitaasintfase pnedant la durée d'adhésion au régime " aimante ", les OPDM ctionrnuoent de bénéficiar des gaentaris décès prévues par les régimes appliqués au sien des entreprises.

Les cintioaotss sronet psires en caghe par les entreprises.

1.3.3. Rtaetrie complémentaire ARRCO.

Aifn de gnaaritr une pcrtiatoon socilae sfsiainstaate pdaennt la durée d'adhésion au régime " aniatme ", les eepsrtnreis vnerseort auprès des itonsiuittns de ratirtee complémentaire la prat des cotsontaiis supérieure au tuax mminail légal de 6 % puor les eepestrnirs cniatost à un tuax supérieur.

Article - Chapitre II : Modalités de mise en oeuvre de la qualité dans le fonctionnement des opérations de manutention portuaire

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2001

Les doisotspniis ci-dessous ont puor but de meintanir une activité de montnuaietn concurrentielle, seule garatne du denvier des estrneieprs de manutention, eoylmrupes de l'ensemble des oerruivs dockers.

2.1. Rumeveoelnenlt de l'effectif des oerruivs dockers

2.1.1. Remueenonvlelt des eeffctis des entreprises.

L'embauche de 23 jeunes dockers, en formation professionnelle, au sein du groupement d'employeurs Gaemobr aivat pour but le rmeoleuenvt de l'effectif des oriuevs drockes pneelssrifnoos afin d'assurer la pérennité des activités de mnteuaiotnn sur le prot de Bedaourx dans les miulelrees conditions.

La nécessité d'adapter l'effectif des etpresneirs aux bsineos du triafc proatruie amènera les erisetrneps à rtucerer des dcoekrs professionnels.

La metnintuoan portuaire, cmmoe tuot steceur d'activité concurrentiel, diot orffir des prietaosnts de qualité au pircx du marché.

La capacité des jneeus deckros à sviure une fmtraooin praqtuie et théorique srea déterminante pour l'examen de luer aptduite à répondre aux boseins des eetsipnrres dans le rpesect de l'article R. 511-2-1 du cdoe des ports mratiieims et solen les critères d'embauche ci-dessous :

- réussite aux emexnas préparés au curos de la ftoioamrn dispensée ;
- cpneteoommrt tnat au crous de la foiomtran que vis-à-vis des trutues et sur les ctehrains ;
- repect des hrreaios ;
- rseept du matériel.

2.1.2. Eeffitfcs d'appoint des enrptsieers de manutention.

Les ersnrepetis de mtneniotaun fnot fcae à des pnteois de trafic de durée très vraialbe ; la coovinentn cicotllvee de la miotnueantn ptiruaroie prévoit la possibilité de compléter les eieffitfcs par le renmretuect des CDD et/ou par l'utilisation des pnselrneos de la filière eitiolxpoatn des entreprises.

2.2. Oasoritgainn du travail

Il est rappelé que l'organisation du tvriaal est une prérogative de l'entreprise.

2.2.1. Effectifs.

L'effectif d'ouvriers dockres utilisé à une opération diot ceodsrnporre aux bineoss tunihceqes de celle-ci, en nrombe d'ouvriers cmmoe en qualification. Ces dspnisoitois ne deovint pas être prises au détriment de l'hygiène et de la sécurité et ne devonit en auucn cas remttere en csuae ni la qualité du srceive rndeu ni les données économiques iedesalbpisnns au matieinn des trafics.

L'adaptation de l'effectif à la craghe de taviral est dnoc impérative.

2.2.2. Qualité et durée du travail.

Les pagles de tariavl eieffectf définies par les acdcros diovnnet être

respectées par l'ensemble des orvriues dcorkes : les démarrages tadfris des opérations, les aesbnecs en cuors de chantier, les bogleas des opérations, etc., ne snot pas abcleaepts au rgeard de la qualité du svircee qui est due à la clientèle.

La pérennité de l'emploi sur le prot pssae par la giatarne du rpeesct des oanitgiblos liées au cnaortt de travail, de la cvtineonon clctevlioe et du cdoe du travail.

2.2.3. Qualité : spécificité des tâches.

La nautre par enssece pvoyltneleae de l'ouvrier deckor est un fiat qu'il est suabhtiaole de fiare perdurer.

Dnas le but d'assurer à la clientèle le meiuclr svrvicee qu'elle est en driot d'attendre (en tmrees techniques, économiques et de qualité) et bein que tuot dekocr psusie ocpcœur tutoe ftoioncn pour lqeullae il dipssoe de l'aptitude pqyhuise et des capacités nécessaires (CCP, Caces, pmreis de conduire, aatttieotsn de formation, expérience plosnfseoreilne confirmée, etc.), l'entreprise afrectefa les ouirervs doekcs en ftnoocin des teyps de tavaux à euetffecr et au miuex de lures compétences.

2.2.4. Sécurité.

L'importance du nmrboe d'accidents enregistrés dans la psosreifn isompe la msie en palce d'une ptiolquie vinoltsarote dans l'intérêt des dockres et des entreprises.

L'une des soiltous reeunets est la msie en palce d'un CHSCT couumn aux ereersitpns de mtanenuoin portuaire.

2.2.5. Formation.

La qualité du sverice rendu pssae par la mtivoaoitn mias également par la fmoaitron des ourvries doerkcs aux tchuneieqs utilisées.

Bein que l'expérience siot un ftaucer de compétence précieux, des farmtoonis pietquars et théoriques la complètent ; le caractère oagirotlibe de cateernis fmanoroits est incontournable.

Drcekos mensualisés

La spécificité des métiers de la mtutoiannen piaurtore nécessite des fnirmatoos plrlnisonosfeees adaptées. A cet effet, des friotoamns snot dispensées aux ovveruis dceroks qui s'engagent à les suivre en y arppatnot ttuoe l'attention et le sérieux nécessaires.

Derokcs occasionnels

Les eenstrperis ont l'obligation de dsesenipr un accieul et une fiatoormn à la sécurité pour tuot nuoevl embauché.

Une lgrae opération de fmrtiaoon des CDD d'usage csnoatnt est msie en pclae par les entreprises. Cette miosisn de fmoaiorn est réalisée paterrieinamt sur la bsae des dutmcnoes déjà etaistxns :

l'rivet d'accueil et fcheis chantiers.

Les orvrueis dcekors pornesesilonfs aropmacnnegot ctece fmiootan par l'accueil des osaccnnoiels sur les cntarehis et luer iatiitnoin puraquite aux msreues de sécurité et aux tâches à effectuer.

Article - Chapitre III : Extension - Renouvellement - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2001

3.1. Ddamnee d'extension du présent accord

Aifn de prretteme l'harmonisation des cndioniots de départs et des conatripeers liées à l'organisation de taviral sur le port, le syincdat des enetreureprns de mieutanotnn (SEM) s'engage à procéder à la ddemnae d'extension du présent aocrd pour pmrteetre son aailcopiptn à l'ensemble des sociétés de miottuanenn qu'elles adhèrent ou non au SEM.

3.2. Durée de l'accord

Avenant n 16 du 31 juillet 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	L'union nonaailte de la mtnotneuain dnas les ptors français,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Les praites sgairetnias rsnansceiot la nécessité de roucirer au tarvail de niut pour arssuer la continuité de l'activité économique dnas les ptros et puor mueix sirver la clientèle.

Les nlueovles dspitoinsois rietalvs au tiraavl de niut ceenuotns dnas la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 donviet puivoor concilier, d'une part, le reucors à cttee fomre particulière d'organisation du tvaairl puor s'adapter aux impératifs liés au fulx de tiacrfs et, d'autre part, la pisre en cpotme puor les salariés de la pénibilité propre au tairavl de nuit.

Les pierats sagteairns cneinonevnt de préciser la définition du tvlelairuar de niut et la cteporrtnaie prévue à l'article L. 213-4 du cdoe du travail.

Le présent aocrd alunne et rcleapme l'article 8-2 de la cinntveoon ctoccleive de la mantntuoien pritorae du 31 décembre 1993.

Arrêté du 23 jiuin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu suos réserve de l'application des alrtcies L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tavaril solen lusqeels la msie en pacle dnas une erietpnsre ou un établissement du traiaavl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son esneoxtin à de nvulolees catégories de salariés est subordonnée à la clonocusin d'un aocrd de bcnhrae étendu ou d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement qui diot ceontnir l'ensemble des cusaelis définies à l'article L. 213-4.

Les piertas ont cscocienne que le départ et le rneueleenolmvt des ovrirues dreocks dnas le cadre des cntssaeios anticipées " aatmnie " est un projet à lnog terme.

A cet effet, dnas un suoci d'efficacité, les pitreas convnemenit de se réunir au mminium une fios par an puor firae le pinot sur le bon déroulement de l'accord.

Le présent arccod est renouvelé tcemetinat chauqe année à ceotpmr du 1er jlieult 2001 jusqu'au départ du dienrer bénéficiaire du présent aocrd suaf si l'une ou l'autre des prtaies suthiaoe le mfdioier ou le dénoncer.

La miododctiifan ou la dénonciation diot inernitver au puls trad par corierur aevc aivs de réception adressé à l'autre sitangraie 3 mios anavt l'échéance annuelle.

3.3. Publicité

Le présent aroccd srea déposé en 5 eeaxmelrips auprès de la DDTE, 1 emapixelre au gferfe du trunbail des prud'hommes et 1 eerilmxpaie puor chncaue des parties.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Les dpiisoniotss du présent aocrd noatanil ceennocrt les ersreeiptns définies par l'article 1er de la cnotvoeinn cilvlotcee nnaotlaie de la minoantuetn portruaie et par les aavntnes n° 1 du 28 arvil 1994, n° 5 du 18 jiaenvr 1996 et n° 11 du 23 jiuin 1999.

Arrêté du 23 jiuin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu suos réserve de l'application des atcerils L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tairavl sloen lqselues la msie en palce dnas une etnesrippe ou un établissement du tiraavl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eienotsxn à de nelvlueos catégories de salariés est subordonnée à la csluoocinn d'un aocrd de bnarche étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot cnioter l'ensemble des cuasels définies à l'article L. 213-4.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Est considéré cmome talrauielvr de niut tuot salarié qui accomplit, au moins 2 fios par semaine, sloen son hrairoe habituel, au mnios 3 heerus de son tepms de taarvil qeitudiun au cuors de la palge hiorare cpoirmse etnre 21 herues et 6 heures.

L'horaire htubiael se définit cmome l'horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semanie à l'autre.

Est également considéré comme tlivlulaeerr de niut tuot salarié qui aopclcimt au corus de 1 mios et conformément aux ictnstiornus de son elmpouyer au moins 26 hurees de trviaal eiffteef au crous de la pglae hiraore copmrsie etnre 21 herues et 6 heures.

Arrêté du 23 jiuin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu suos réserve de l'application des arcleits L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taarivl soeln lqeelsus la msie en pacle dnas une eriterspne ou un établissement du tiaarvl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eineotxsn à de nlvoulees catégories de salariés est subordonnée à la coiucnosln d'un aocrd de banhrce étendu ou d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement qui diot cntnoeir l'ensemble des clasues définies à l'article L. 213-4.

Article 3 - Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord bénéficie d'un repos cumulé d'une durée égale à 2 % du temps de travail accumulé au cours de la période normale de 21 heures à 6 heures.

Le seuil de déclenchement de ce repos cumulé s'apprécie au moment pour l'application de la définition contenue dans l'article 2, alinéa 3 du présent accord, dès lors que le salarié a travaillé au moins 26 heures de travail effectif de nuit.

Dans les entreprises ou postes particuliers dans lesquels il existe un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail, ce seuil de déclenchement du repos cumulé sera apprécié selon la même période que celle servante au décompte du temps de travail.

Lorsque le droit au repos cumulé est exercé par le salarié qualifié de travailleur de nuit se traduit par des heures d'heures ou de minutes au-delà ou en deçà du nombre de jours attribuables, ces heures pourront être reportées sur la période de référence suivante.

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

Arrêté du 23 juin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquelles la mesure en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner l'ensemble des classes définies à l'article L. 213-4.

Article 4 - Contreparties salariales au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25 %.

La majoration de 25 % 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'heures comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'heure supérieure.

Les modalités particulières de compensation prévues par les accords d'entreprises ou de préférence, ou en l'absence de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Arrêté du 23 juin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquelles la mesure en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner l'ensemble des classes définies à l'article L. 213-4.

Article 5 - Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

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

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

Toutefois, il pourra être dérogé aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail effectif des travailleurs de nuit, sous réserve de cerner les limites que prévues par le décret du 3 mai 2002, codifié à l'article R. 213-4 du code du travail joint en annexe(1):

- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;

- soit par accord d'entreprise ou de préférence portuaire.

(1) Mesures prévues de l'extension par arrêté du 23 juin 2003. Arrêté du 23 juin 2003 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 5 (durées maximales quotidiennes et hebdomadaires) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 213-3 du code du travail. L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquelles la mesure en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner l'ensemble des classes définies à l'article L. 213-4.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail. L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 31 juillet 2002.

Arrêté du 23 juin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquelles la mesure en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner l'ensemble des classes définies à l'article L. 213-4.

Article - Annexe à l'accord sur le travail de nuit du 31 juillet 2002 code du travail, art. R. 213-4

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

Il peut être fait application des dérogations prévues au 2° de l'article L. 213-3 et R. 213-3 à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux

salariés concernés.

Ce rpeos diot être pirs dnas les puls bfers délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dnas des cas exceptionnels, l'octroi de ce rpeos n'est pas pssobile puor des rnsiaos objectives, une crotetpinrae équivalente ptrenamett d'assurer une potitecorn appropriée au salarié concerné diot être prévue par accrod collectif.

Avenant n 18 du 19 juillet 2002 relatif à la médaille d'honneur du travail

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPDP-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC,

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

Le présent anevnat est codifié suos l'article 8.4 de la coenonivtrn clvteoclie de la metuiaonntn portuaire.

Article 8.4 de la convention), 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

Les dntoiospiss du présent aneavt cerconnnet les enrprseiets définies par l'article 1er de la cotvnieonn cltvieocle naiatonle de la mitutaonnen poruarterie et par les aanvents n° 1 du 28 avrll 1994, n° 5 du 18 jainver 1996 et n° 11 du 23 jiuin 1999.

Article 8.4 de la convention), 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

Les dinsoipstios du présent anvneat s'appliquent à l'ensemble des salariés définis à l'article 2 de la cooinnevtn cileolvcte ntnoiaale de la meinoautntn portuaire, qui, conformément aux ditsspionois légales et réglementaires, puvenet obtenir la médaille d'honneur du travail.

Avenant n 20 du 22 avril 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPDP-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC,

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Vu les aicertls 14.2.5 et 14.2.6 de l'avenant n° 6 du 18 janveir 1996 reltiaf au régime complémentaire de rtrateie et au régime de prévoyance,

Vu la décision pirse en csmisooimn mxtie notanlaie le 2 juellit

Arrêté du 23 jiuin 2003 art. 1 : l'avenant est étendu suos réserve de l'application des aclitres L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travial soeln luseleqs la msie en place dnas une erinptesre ou un établissement du tavaril de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etxosenin à de nllleoovus catégories de salariés est subordonnée à la ccilnoousn d'un arcoed de brhacne étendu ou d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement qui diot cetionnr l'ensemble des claeuss définies à l'article L. 213-4.

Article 8.4 de la convention), 3 - Gratifications pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

L'attribution de la médaille d'honneur du taiarvl puor ccuhan des échelons aux salariés ci-dessus définis dnone leiu au vseeernmt d'une giacfititoran dnot le mtnoant est fixé cmome siut :

- 228,67 Euors puor la médaille d'argent ;
- 381,12 Euros puor la médaille de vmireel ;
- 457,35 Euros puor la médaille d'or ;
- 533,57 Euros puor la grdane médaille d'or.

Ces gnacfttoairiis ne snot pas cluambles aevc un atvgnaae de même nruate déjà accordé dnas les eirprtneses ou les pealcs portuaires.

Article 8.4 de la convention), 4 - Application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

Le présent aannevnt srea déposé dnas les cnnitdioos fixées par le cdoe du travail. L'application du présent avnneat est subordonnée à son arrêté d'extension. Il erterna en vgiqueur suavit la paoutlcbiin de son arrêté d'extension au Jnruoal officiel.

Fiat à Paris, le 19 jluielt 2002.

1996 par luqleale les paareietrns saiocux ont recommandé aux eripnesrets d'adhérer à l'organisme de prévoyance Guemnperot niaaotnl de prévoyance-INPC,

il a été coenvnu ce qui siut :
Préambule

Les prneartaeis sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nuoevl acirtle 7.1 de la loi Eivn sur l'équilibre du régime, décident :

- de merjoar le tuax de coaitositn des ruiessq incapacité, décès en ctiaapl ;
- de foramliesr l'existence renforcée du maiientn de la garantié-décès au pfriot des salariés ou aencins salariés bénéficiaires de

prnsatteois incapacité ou invalidité ;

- d'accepter que la répartition de la charge du pnmroeosinnvet à custtoiner au trite des incapacités et invalidités snverueus antérieurement au 1er jniaver 2002 s'établisse sur 10 ans.

Article 1 - Taux de cotisations - Modalité de répartition de la charge du provisionnement

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

L'avenant n° 13 du 19 décembre 2000 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 2 - Résiliation de l'adhésion - Indemnité

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

En cas de résiliation de l'adhésion, une indemnité de résiliation dvrea être versée à l'organisme aursesur quitté, dès la dtae d'effet de la résiliation, par cauhqe ernpeisrte adhérente ayant résilié son adhésion.

Cttee indemnité de résiliation srea égale à la différence ertne le mnntoat des pvriooniss tqhncieeus à ctienutosr et le mtnaot des pvnirisoos teihcenuqs eevifecnfetmt constituées au tirtte des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Article 3 - Résiliation de l'adhésion - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

En cas de résiliation de l'adhésion :

Avenant n 21 du 22 avril 2003 relatif à la participation aux négociations nationales à la commission paritaire de l'emploi et à la commission de conciliation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPDP-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC,

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Le présent aanvent se stiutsube à l'engagement unilatéral de l'UNIM du 10 décembre 1992.

Les gaiarntes en cas de décès teells que définies à l'article 14.2.3 C de l'avenant n° 6 de la conneiovtv ncticlvloe snot muaneneits puor les salariés et aeicnns salariés bénéficiaires de perasnottis complémentaires siute à la msie en orueve des geniatras incapacité et invalidité par l'organisme fasaint l'objet d'une résiliation, tnat que se pirosuut l'arrêt de taiarvl ou le canelemstt en invalidité et ce, au neiavu de ptatoeirsn tel qu'il est défini par le ttexe cvntoionnenel au juor de la résiliation ou du non-renouvellement.

La raaiioorvesltn du sirlaae de référence saenrvt au cacull des patoesrntis cssee à la dtae d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la recommandation.

Les pronistetas incapacité et invalidité en cuors conntuinerot à être svirees à un neaivu au mions égal à cluei de la dernière pttersiaon due ou payée anavt la résiliation.

Luer reatialoivosrn cnuneoitra au minus sur la bsae déterminée par le cnortat ssoricut ertne les peraits à la dtae de la résiliation et devra farie l'objet d'une négociation aevc le ou les onrmigsaes auerssrus futurs.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

La dtae d'effet du présent avanent est fixée au 1er jvienar 2003.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Les pirates seiintraags ceoeivnnnt de dadeemnr au mtisnrie des afferais sociales, du tvaaril et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 22 aivr 2003.

Article 1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Les dopinsisitos du présent aeanvnt s'appliquent aux salariés des eprneerists eanrtnt dnas le camhp d'application de la ctoevninn celilcvote noaliatne de la monutineta portuaire, comme définies par l'article 1er et par les anetanvs n° 1 du 28 arivl 1994, n° 5 du 18 jveinar 1996 et n° 11 du 23 jiuin 1999, et qui snot dûment mandatés par luers onnitsraogais secilyndas puor paipctierr aux négociations nonaitlaes et aux réunions des iesctanns prairaiets instituées par les prtaeerinas sociaux

Article 2 - Autorisation d'absence

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Les salariés cmmoe définis à l'article 1er du présent aneavt bénéficient d'une aorosatiutin d'absence qui ne fiat l'objet d'aucune reteune de salaire.

Le temps d'absence comprise le temps passé aux réunions ainsi que le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence, portée à 72 heures pour les salariés des départements d'outre-mer.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

Article 3 - Indemnisation des frais de déplacement et des frais annexes

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2003

Les frais de déplacement sont à la charge de l'UNIM selon les modalités suivantes :

- le nombre de délégués pris en charge au titre de leur

Avenant n° 22 du 8 septembre 2003 relatif à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	FNPD-CGT ; FGTE-CFDT ; CGT-FO ; CTFC ; CGC.

Article 1 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2003

Avenant n° 25 du 7 octobre 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC ; La CNTPA,

Article 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2004

Les dispositions suivantes remplacent l'article 11 F, complété par l'avenant n° 3 du 29 juin 1995, de la convention collective nationale de la métallurgie de la métallurgie :

(voir cet article)

Article 3 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2004

Le présent avenant insère un nouvel article dans la convention

Accord du 25 janvier 2005 relatif à la

ptiaociatrpn aux négociations collectives est fixé à 3 par organisation syndicale représentative ;

- les frais de déplacement sont indemnisés sur la base de

- les frais de transport sont remboursés selon le tarif SCNF 2e classe, suppléments inclus, sur présentation du titre de transport original. Les frais de déplacement des salariés des départements d'outre-mer sont indemnisés sur la base du tarif 2e classe Paris-Marseille ;

- les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base d'un forfait de 300 Euros par réunion destiné à chaque délégation présente.

Fait à Paris, le 22 avril 2003.

(voir cet article)

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2003

Le présent avenant sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail. L'application du présent avenant est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 8 septembre 2003.

colivecte nationale de la métallurgie codifiée sous l'article 11 G. Les dispositions du nouvel article 11 G sont les suivantes :

(voir cet article)

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2004

Les dispositions du présent avenant concernent les entreprises définies par l'article 1er de la convention collective nationale de la métallurgie et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 4 - Application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2004

Le présent avenant sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail. Il est applicable à compter de la date de signature.

Fait à Paris, le 7 octobre 2004.

périodicité de la visite médicale

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPDP-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC ; La CNTPA.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2005

Les peatris stiaeganirs relnpalept que la préservation de la santé et de la sécurité au taaivrl des salariés est une priorité de la bharcne et que ctete dernière s'est engagée dnas une pqltiuioie de prévention des rseiuqs priflsoosnoenes puor ntmaenmot letutr crtnoe les acicdetns du travail.

Les peaitrs sganrtaiaies cetanstont que :

- les différents métiers de la filière exaioottpiln prrutiaoe eignxet des cntoiiodns d'aptitude particulières liées aux traavux à efuteecfr et que parallèlement la pairymde des âges des salariés de ctete filière reste élevée ;

- les salariés de la filière armsdviintiaie snot confrontés à de neuouavx reuqiss liés aux évolutions technologiques, comme nntmoeamt le tarvial sur écran de visualisation, snas puor aanutt bénéficier d'une suvllicnraee médicale renforcée.

Les pareits sinaergitas considèrent que le médecin du trviaal est au ceur de la prévention et rneelaplt son rôle auprès des salariés et de l'entreprise :

- seullerivr pnsmeelnlernoet l'état de santé des salariés et s'assurer que les salariés snot médicalement ateps à leurs potses de travial ;

- mertte en ovuree des meeruss préventives neanmmott par le dépistage précoce d'états puhloioeqtas ignorés du salarié, comme les torubels musculosquelettiques, améliorant les cenachs de tanimtreet et de guérison ;

Accord du 11 mai 2005 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; La CTFC ; La CGC ; La CNTPA,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

La loi du 30 juin 2004 rtavliee à la solidarité puor l'autonomie des

- être l'interlocuteur privilégié des salariés qu'il cnliloese et siineisblse sur la pirse en coptme des rqiesus ;

- être le conlseeilir des eeretsripns en ce qui ccnoenre la poioetctrn des salariés crtone les rsuiqes d'accidents du tvaaril et l'amélioration des citoiodnns de travail.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2005

Les dtspiniiosos du présent acorcd crnneeocnt les etserreinpns définies par l'article 1er de la cenvtonoin clleivoctce nltitanaoe de la mttonneiaun prioratue et par les anaentvs n° 1 du 28 aivr 1994, n° 5 du 18 jvanier 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999.

Article 2 - Périodicité de la visite médicale

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2005

Les ptiears sgianaerits décident que la viitse médicale aluelnne reste oilaogbrite puor l'ensemble des salariés de la branche, snas préjudice des diposniistos de l'article R. 241-50 du cdoe du taraivl rliaetf à la svcliunelare médicale renforcée exercée par le médecin du tiarval puor cneriats salariés.

Article 3 - Caractère obligatoire de la visite médicale et des examens médicaux

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2005

Les peiarts sganitrieas rpeaellpnt que l'ensemble des salariés a l'obligation de se srumontete à la vitise médicale aulenlne asini qu'aux différents emexans médicaux prescrits.

Article 4 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2005

Le présent arcocd srea déposé dnas les cnodinitos fixées par le cdoe du travail. Il est allbapicpe à ctepomr de la dtae de signature.

Fiat à Paris, le 25 janvier 2005.

perneosns âgées et des pnesnreos handicapées irtnsaue l'obligation puor tuos les salariés de tvillaraer une journée supplémentaire non rémunérée, dtie " journée de solidarité ", destinée à fneicanr la dépendance.

Copmte tneu de la diversité des situations, il revinet aux esterpriens deectinrmet et/ou par adhésion à un aorccd de plcae pirortuae de feixr la journée de solidarité et ses modalités d'application aifn de ciiclenor l'exécution de cette obaigilotn légale aevc les ctieoannrts liées à luer activité.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

Les dispositions du présent accord prennent en compte les dispositions définies par l'article 1er de la loi n° 2005-100 du 12 février 2005 et par les articles n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2 - Durée annuelle du travail

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

La durée annuelle du travail est majorée :

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

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

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

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.

Article 3 - Fixation de la journée de solidarité

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

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

- soit par la suppression d'un jour de réduction du 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 plusieurs temps de travail (nombre entré d'heures) dans la limite de 7 heures, sous réserve de conformité avec la législation en vigueur ;

- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi ;

- soit par des dispositions mêlant ces 4 possibilités appliquées à des services ou à des unités de travail distinctes.

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

Dans les entreprises ou les secteurs professionnels n'ayant pas conclu de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée selon l'une des formules prévues par le présent article, après consultation et consultation des représentants du

personnel.

Article 4 - Incidence sur la rémunération des salariés

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

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

Article 5 - Cas des salariés non mensualisés

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

La journée de solidarité est fixée au niveau de la branche professionnelle pour les salariés dont les emplois sont intermittents.

La journée de solidarité est fixée au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle pour les salariés dont les emplois sont permanents embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage constant.

La journée de solidarité retenue peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour de travail non travaillé ;

- soit par plusieurs temps de travail (nombre entré d'heures) dans la limite de 7 heures, sous réserve de conformité avec la législation en vigueur ;

- 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 1 600 heures.

L'ouvrier dont l'emploi est intermittent ou l'ouvrier dont l'emploi est permanent ayant déjà accompli une journée de solidarité au titre de l'année en cours, peut être amené à effectuer une journée de solidarité chez un autre employeur. Les heures effectuées au titre de cette journée de solidarité sont rémunérées en supplément et prises en compte, le cas échéant, lors de l'appréciation du nombre d'heures supplémentaires.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

Le présent accord est conclu à l'initiative de la direction de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée et cessera ses effets au 31 décembre 2005.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2005

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

Avenant n° 19 du 26 mai 2005 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la journée de solidarité Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des eertereunrps de muneonattin du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sdinacyt général CGT des oivurers dkocers et sielamiirs du prot de Bordeaux-Le Vodern et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 26 mai 2005

La loi du 30 juin 2004 rvilaete à la solidarité puor l'autonomie des peeronnss âgées et des psrnnoees handicapées iatsnure l'obligation puor tuos les salariés de taevliarlr une journée supplémentaire non rémunérée.

Le présent acocrd est cconlu dnas le cahmp d'application :

? du pocrtoole d'accord signé à Burdeaux le 11 jileult 2000, de ses avannets et de ses anxeens ;

? et de l'accord-cadre notainal du 11 mai 2005.

Article 1 - Durée annuelle du travail
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2005

Accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	FNPD-CGT ; FGTE-CFDT ; CGT-FO ; CTFC ; CGC ; CNTPA.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Le présent acrcod a puor objet de mettre en oeuvre, au sien de la branche, les dspnitiioiss de l'accord ntaianol irnrneesoipntesfol du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 vnsiat à accroître l'accès de tuos à la firtooman tuot au lnog de la vie professionnelle.

Il s'agit d'une opportunité puor la brchnae de développer une ptulqiiioe de fimootarn axée sur la peanoostislifanirsn de l'ensemble des salariés et pmnettrat de torvuer les réponses les mieux adaptées aux eneux du secteur, en tenant cpmote nnmaetomt du cdare européen.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Les dotpsiionsis du présent aorccd cnceeront les ereptesnrns (et grpmeoetnus d'employeurs) définies par l'article 1er de la

L'application de l'article 2 de l'accord-cadre natonail impluqie une moatarijn de la durée alleunne du tmeps de travail. Le tmeps de taiavr décompté en heures, solen l'article 7. 3. 1 de l'accord du 11 jilleiut 2000, est majoré de 7 hueers psaaant aisni de 1 586, 67 à 1 593, 67 heures. Il est rappelé que les heerus travaillées, dnas le cdare de la journée de solidarité, ne snot pas comptabilisées puor l'évaluation du nmrobe d'heures supplémentaires et ne dnone lieü à aucun vemrenset complémentaire.

Article 2 - Fixation de la journée de solidarité
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2005

L'accomplissement de cette journée de solidarité se tuadirt par la sspirouspen d'un juor de réduction du tepms de taiavr (JRTT) sur une bsae de 5,83 heures. Cttee retneue srea effectuée au 1er jeliult puor tuos les oivurers docreks présents tvaanliralt à tpmes plein.

Article 3 - Personnel concerné
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2005

Seuls les oviuerrs drockes presfonnoeslis mensualisés snot concernés par le présent accord.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2005

Le présent arcocd est clcnou puor une durée déterminée et cersesa de peiln dirot au 31 décembre 2005.

cvnoientn ceclliotve notaiadne de la mouetnanitn ptaroiure et par les anvetans n° 1 du 28 avrll 1994, n° 5 du 18 jaevinr 1996 et n° 11 du 23 jiuin 1999.

Article 2 - Objectifs et priorités

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Les peaitrs stringaaeis se dnonet puor otbeicj le développement ou le rveouelenlmnet des csnnacnoieass et des compétences des salariés puor acquérir, miaetnir ou priaafre luer qafiuciotilan posesrolefnlie et obetir une rsoasnaicenne professionnelle.

Les peitras seaingtiras se dennont également puor oetibjcf de créer des dosiopnsitis qui généreront des progrès puor que les eeertsiprns sneiot puls compétitives, s'adaptent et se développent dnas un eneronnemvmt économique en évolution permanente, mtetet en plcae des puiteiolqs de qualité en réponse à l'évolution des binoses et des attetens des clients, punssiet fraie fcae à la creonrcuce et s'adaptent aux ecieixnges européennes.

Dnas cette optique, les prtaias srtniigaees définissent cmome pierriitoars les aintcos de frmooiatn vainst à :

- privilégier et puioormovr l'utilisation des oliuts conçus par la cissimomon prrataiie nataonile de l'emploi (CPNE), ntemmanot en temers de certification, aevc la msie en plcae de cretatfics de qltaaiiafcuon psnofleenisolre (CQP) ;

- cnuoieibrtr au mateniin des salariés dnas l'emploi en développant lreus compétences, luers qtaouiafcilns et en les

préparant aux évolutions des normes toueongqcheis et des attetens des citnles ;

- pnieinsaresooflrs les salariés à travres la ctrsiuotncon de purrocas individualisés. Les aicuqs de l'expérience pofeolrinsnee purronot être utilisés puor la coscotntiurn de ces poraucrs ienuidlivds ;

- développer l'insertion plnoniolsefrsee des jeunes ;

- firovaser l'acquisition de CQP, nmeatnomt dnas le carde d'un caonrtt de patniissreiafoosnln ou d'une période de piaassnolotnrosfien ;

- développer l'accès des salariés à des aocitns de fomriotan poslflsrioennee dnas le cadre du diort à la fratmoion pseleofnrnslioe ou du paln de ftamoioirn de l'entreprise.

Article 3 - Mise en place de certificats de qualification professionnelle CQP

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Considérant que la mtuaintaeon est un métier à prat entière et seeusocis de velraiosr les eotfrfs coteinsns par les esierpretns en matière de formiaton professionnelle, les piaerts sgiaeintars décident de mrtete en pclae des ciittfncaiores pflnlnrensiioees puor " oitcjbever " les compétences rsueeqis et pmrttree une rinnsaeonaccse et une vorastilaion des différents métiers de la profession.

Puor ce faire, les paitres steaiagirns décident de mettre en place, au paln de la branche, des ctiaietrfcs de qilaoiifctauon professionnelle.

Les CQP sroent définis et validés par la CPNE, sur la bsaie des turavax de l'observatoire peitcpsorf des métiers et des qualifications.

Les CQP feunriortg en anexne de la cnotnoievn ctcviloele de la mntaitonuen portuaire.

La caoiiiceftitrn pneseoisllonrfe puet également être oteunbe par la création de ttries poernnslofseis dnas les potrs qui privilégieraient cette voie, à la cniodoitrn qu'ils seonit équivalents aux CQP de branche. L'équivalence est appréciée et validée par la CPNE.

Article 4 - L'entretien professionnel individuel

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Puor lui ptetrreme d'être acetur dnas son évolution professionnelle, tuot salarié ayant au monis 2 années d'activité dnas une même enrstirpee bénéficie, au moins tuos les 2 ans, d'un etteiernn pnseonerifsol individuel.

Cet eirtetnen diot permettre, notamment, de fliciitear l'information

du salarié, de firaie le piont sur les possibilités et les disifsitpos de fmaoriton et d'élaborer des pioostripos en matière d'actions de firoomatn professionnelle.

Les erresniepts vrelennoit à mttree en pcale les disiiitofspss d'accompagnement pametrntet le bon déroulement et le suvii des etntneries peisoelrfsnnos individuels.

L'entretien poreonnisesfl iiednvdul srea réalisé aevc l'entretien aunnel déjà etnsixat dnas les entreprises.

Article 5 - Le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Tuot salarié peut, dnas le carde de l'entretien piossnofeernl individuel, ddeanmer à bénéficier d'un blian de compétences, mis en oervue pndanet ou en dehros du tpmes de travail.

Après 20 ans d'activité pniesnsrofllose et, en tuot état de cause, à cepotmr de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier à sa demande, suos réserve d'une ancienneté miuminm de l an dnas la prisosofen à la dtae de la demande, d'un blain de compétences mis en oeurve en dohres du tepms de travail.

Les oerruvis doekcrs oscaolnicnes snot réputés aoivr une année d'ancienneté dnas la prfseoisson lorsqu'ils ont acolpmci au minos 100 votniaacs travaillées dnas un prot au cruos des 12 mios précédant la dtae de la demande.

La prsie en cagrhe financière du bailn de compétences est assurée en priorité et à la ddamene du salarié par le dpoitsiisf du congé iidedunvil de fitamroon ou du DIF.

Les acnitos du bilan de compétences cnotirubet à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un poerjt ponoeirsefsl pvaonut dnenor leiu en picitluaerr à la réalisation d'actions de formation.

Article 6 - La validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Les peaitrs serigaitnas s'accordent à reconnaître l'importance de développer les aotcnis reaelvtis à la vlaodtiain des auqcis de l'expérience peettnarnt à cuahqe salarié de fiare vedalir au corus de sa vie pnlosioeesflnre les aqcius de l'expérience en vue nmmtenaot de l'acquisition d'un CQP.

Les aotcnis de vailatdoin des auqics de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP asini que les modalités de vdilaaoitrn des aciuqs de l'expérience soenrt définies par la CNPE anvat fin 2005 et froent l'objet d'un anavent au présent accord.

Tuot salarié puet deanmedr à bénéficier d'une vailidotan des aciuqs de l'expérience mis en oveure pennadt ou en dehros du tepms de tarival et dnas le cdrae d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité pellnseioorsfne et, en tuot état de cause, à

spotemr de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier à sa demande, suos réserve d'une ancienneté minmuim de 1 an dnas la pfosrieson à la dtae de la demande, d'une priorité d'accès à une vaaldoitin des acquis de l'expérience.

Les oivurres dckroes olaincncesos snot réputés aiovrr une année d'ancienneté dnas la pofssorien lorsqu'ils ont aplcomci au mnios 100 vaantcois travaillées dnas un prot au cours des 12 mios précédant la dtae de la demande.

Article 7 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Les pteairs sgaetariins ieintnct les entreprises, dnas la cdare de luer pioqtluaie de formation, élaborée en foocntn des nécessités proeprs à luer développement, à pnrerde en compte, dnas totue la meruse du possible, les ofeijtbscs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Article 8 - Droit individuel a la formation DIF

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

La msie en ouvree du DIF relève des priorités définies à l'article 2 du présent accord, nantmoemt en vue de bénéficier d'actions de foaitromn à l'acquisition d'un CQP validé par la CNPE et d'actions firovanast l'évolution pnlesoelirfonse du salarié au sien des errntipees de mntnioteuan portuaire, sa polalcnyeve et sa galtiaioctiun nécessaires au bon eciecrxe des métiers et des fonoctins mentionnés par la coeontnvin cticilelove naatniloe de la mntueitanon portuaire.

a) Piirepcns généraux

Tuot salarié titaluire d'un cnoratt de tivraal à durée indéterminée, à l'exclusion des cnroatts d'apprentissage et des ctraotns de professionnalisation, anayt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ou le groupement, bénéficie cuqhae année d'un diort iideivdnul à la fmatoiorrn d'une durée de 20 heures.

Puor les salariés tailuitres d'un caonrtt de trvial à durée indéterminée à tpmes partiel, cette durée est calculée pro rtaa temporis.

Le cmuul des ditros oeturvs est égal à une durée de 120 heerus sur 6 ans puor les salariés à tpems plein.

Au treme de ce délai de 6 ans et à défaut de son uositaltiin en tuot ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce pnlfad de 120 hereus s'applique également aux salariés à tepms partiel, qeul que siot le nmbroe d'années cumulées, sur la bsae des drotis aulnnes acqius pro rtaa temporis.

Les salariés trtualeiis d'un ctnraot à durée déterminée pvenuet bénéficier du même diort calculé pro rtaa temporis, après 4 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou le groupement, consécutifs ou non dnraut les 12 direens mois.

La cidnoiton d'ancienneté puor déterminer l'ouverture du dorit s'apprécie au 1er jainevr de cuaqhe année civile. (1)

Le diort ieiddiunl à la fomaiotrnr pnerd eefft puor la première fios à l'issue des 12 mios snaviut la pobctiialun de la loi du 4 mai 2004, siot à cpmtor du 7 mai 2005.

A la fin de cauqhe exerice civil, l'employeur diot ionmrfer cqhae salarié par écrit, sleon les modalités définies au sien de cquahe ertirepse (bulletin de salaire, duncmoet annexe...), du toatl de ses dritos aiqucs au trite du DIF.

Les salariés entrés en cruos d'année bénéficient au trite du DIF d'un nrobme d'heures calculé en porotroipn des mios cplotems d'activité deupis la dtae à llqaalee le diort est oeruvt après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée. (2)

b) Cas particuliers

Puor les ouvreirs deorcks ponlfornesises intermittents, la durée du DIF de 20 hreues par an est calculée pro rtaa tirompes en fntioocn du nobrme d'heures travaillées par raroppt à 1 260 heures.

En acuun cas la durée du DIF ne puet être supérieure à 20 heerus par an.

En cas de licenciement, suaf ftaue grave ou ldorue :

Les dtiors au DIF snot calculés en ptoorpoirn des mios cpmtloes d'activité écoulés dpieus le 1er jiavevr de l'année considérée jusqu'à la dtae de ruptrve du cotrant de travail.

L'employeur diot moeenitnrr dnas la lterte de licenciement, à cmtpeor du 7 mai 2005, les dtiors acqucs au ttrie du DIF et la possibilité de ddanmeer à eecerxr ce droit peadnt le préavis.

Le salarié diot en fraie la ddnmaee avnat la fin du préavis, à défaut, le mnatnot de l'allocation de fmirotaon crespdndroaot aux dtiors aiqucs n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission :

Les dtiors au DIF snot calculés en pirotroopn des mios cmptoles d'activité écoulés dupies le 1er jnvaeir de l'année considérée jusqu'à la dtae de rruupte du cranott de travail.

Le salarié puet deenadmr à bénéficier d'une aoictn de formation, de bilan de compétences ou de vltdioaian des aqiucs de l'expérience engagée avnat la fin du préavis.

En cas de départ à la rtareite :

Les dtiors aucqis au trtie du DIF ne snot pas transférables.

c) Msie en ovree du DIF

La msie en ouvree du DIF relève de l'initiative du salarié, en

aocrd aevc son employeur.

Le cihox de l'action de ftmioraon envisagée est arrêté par arccod écrit du salarié et de l'employeur.

Le salarié diot déposer sa deadnme par écrit au mions 2 mios avant le début de l'action.

L'employeur dsisope d'un délai de 1 mios puor niftoeir sa réponse, l'absence de réponse vlanat acceptation.

L'accord d'exercice du DIF diot coemrotpr les metinnos suntaives :
intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, daets de début et de fin de l'action, coût de l'action.

Les dtrios aucqis au ttrie du DIF peeuvt être articulés aevc les aterus aintocs du paln de fomtoiran ou de la période de professionnalisation.

Le DIF s'exerce en droehs du tmeps de travail.

Toutefois, les ainctos de fraoitmon en lein aevc les eolimps et métiers eatinsxts et notmeamnt l'acquisition d'un CQP pneveut se dérouler pdneant le temps de travail.

Dnas le cas où les aintocs de fmtiaoron se déroulent en doehrs du temps de travail, une alocatloin de fimoarton srea attribuée au salarié conformément aux dpoiionssts législatives en vigueur.

d) Fnamnceinet du DIF

Snot financées evcneluxeismt par l'OPCA tonsrtrpas sur les coutnoinitbrs de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, l'ensemble des anotics de faoimrotn destinées à l'acquisition des CQP initiés à ce juor par la CPNE, anisi que cleels destinées à l'obtention de diplômes, de tteris prennolosisefs ou de qaaifiliotcuns nécessaires au bon eccriexe des métiers et des fotncois mentionnés par la cnitovoenn cvleltioce ntnalioe de la mntoineatun portuaire.

Les frais de ftioomrn ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de rpaes corpsanendnt aux droits oeuvtrs au trtie du DIF, non pirs en cghrae au titre des cnobroittiuns de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, snot à la charge de l'entreprise et ilempautbs sur sa pcairtiotiavn au développement de la foraoitmn poireslnnlfoese cutoinne (0,9 %).

(1) *Alinéa elxcu de l'extension, comme étant ctaronie aux dsiiipsinotos des arclteis L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du trivaal aux terems dlueslqees tuos les salariés, y cmpiors cuex erantnt ou stoanrt en cours d'année, dieonvt bénéficier de 120 hruees de fmirotoan à l'issue de six ans d'ancienneté (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiitosinos de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux tremes deleesluqs tuos les salariés, y cproims cuex eanrtnt ou sartont en cours d'année, deinovt bénéficier de 120 heerus de foatroimn à*

l'issue de six ans d'ancienneté (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Article 9 - Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Les périodes de paoofnesnirtlisaosin fnot pitrae du paln de ftroiaomn de l'entreprise.

La période de petisnlosaisirooifann est oeturve aux salariés en cotarnt à durée indéterminée, dnas l'objectif de fsreovair luer manietin dnas l'emploi ou luer conversion.

a) Oeitbcjf prioritaire

L'objectif piraiirrote de la période de ploesnniiaaossirfton est de permrteté aux salariés d'acquérir un (ou des) cifiecartt de qlcuiaofitain plfnosensierole initiés à ce juor par la CPNE, ansii que des diplômes, des tertis pselrliofoenns ou des qiilnofituacas nécessaires au bon erexccie des métiers et des fnitncoos mentionnés par la coitvennon civtlecole notnaliae de la motnuteainn portuaire.

La CNPE prruoa préciser cqaue année les oetbcjfs des périodes de panfosoirinsoiltsaen en s'appuyant sur les trvuaax de l'observatoire ptrspceiof des métiers et des qualifications.

b) Salariés suos cotnrat à durée indéterminée éligibles

La période de pinifisooentaolssan est oteruve aux salariés, suos réserve qu'ils juifnietst d'une ancienneté miunimm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les eoimlpe :

- dnot la qalfuaaiticon est iinstfanfuse au rarged de l'évolution des tnleohoicegs et de l'organisation du trvaail ;

- aynat 20 ans d'activité poflroeslnesine ou âgés d'au mnios 45 ans ;

- qui egvaninset la création ou la rpiestre d'une ernptrseie ;

- aux fmmees qui reneprnent luer activité prelsflisoeonne après un congé de maternité ou aux hmomes et femems après un congé paaetrnl ;

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des taelirrlavus handicapés.

c) Msie en overue des ainctos de formation

Les acinots de fmitaoron de la période de poassoonfrlrsitinaein peuevt s'effectuer :

- siot à l'initiative du salarié dnas le crade du DIF ;

- siot de l'employeur, dnas le cdrae du paln de formation, après acorcd écrit du salarié.

Lorsque les aoctnis de fmiarootn de la période de prinaiiasoetfnslon s'effectuent en tuot ou pirtae en dehros du tmeps de travail, l'employeur définit aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la nautre des eagntnmeegs aulxuqes l'entreprise sciroust si le salarié siut aevc assiduité la fomtioran et siasaiftt aux évaluations prévues.

Dans le cas où les atnicos de ftaiomron se déroulent en drehos du tmeps de travail, une aliotoalcn de froatiomn srea attribuée au salarié conformément aux dnipotssiios législatives en vigueur.

Les hurees de faioitrmon réalisées en deohrs du tmeps de tviraal dnas le cdrae de la période de plsatonifirsasneioin peuvent, par aocrd écrit enrte le salarié et l'employeur, excéder le mnnotat des dotris otrveus par le salarié au ttrie du DIF dnas la limite de 80 heerus sur un même eixrccee civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit aevc le salarié, avant son départ en formation, les ctionniods dnas lleusqlees il accédera en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux ftnoocnis dbeiosilnps cordespronat aux caeanninscoss acquises,

sous réserve de l'assiduité du salarié pour suivre la formation et de sa réussite aux évaluations prévues.

d) Prise en charge par l'OPCA Transports

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

Les démarches de prise en charge pour les activités n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne sont instaurées par l'OPCA Transports qu'après refus du FONGECIF. Les formations professionnelles de prise en charge par l'OPCA Transports des activités de formation de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés aux montants ci-dessous (1) :

- 14 pour l'acquisition des premiers E et EC ainsi que pour toute activité de formation unitaire du matériel pour acquérir un CQP, un titre professionnel ou un diplôme ;

- 11 pour l'acquisition des CCEAS ainsi que pour toute activité de formation pour l'acquisition d'un CQP, d'un titre professionnel ou d'un diplôme, n'utilisant pas du matériel lourd ;

- 9 pour les activités de formation.

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

En fonction de la nature et du coût des activités conduites, les montants forfaitaires de prise en charge par l'OPCA Transports, indiqués ci-dessus, peuvent faire l'objet d'une déduction de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CNPE sont transmis, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section professionnelle de la commission paritaire.

La durée maximale des activités de formation fait l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Transports au titre de la période de professionnalisation est de 70 heures, à l'exception des activités relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour lesquelles aucune durée maximale n'est exigée.

La durée maximale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une déduction de révision par la CPNE.

Pour ce faire, la nouvelle durée maximale proposée par la CNPE est transmise, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section professionnelle de la commission paritaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 951-3, aux termes desquels le FGEIONCF n'est pas compétent pour financer les activités de formation, et de l'article L. 961-12 du code du travail, aux termes desquels l'organisme professionnel agréé n'est pas spécifiquement agréé pour couvrir les coûts des formations continues n'ayant trait aux activités n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel, et qui doivent donc faire l'objet d'une comptabilité séparée (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).*

Article 10 - Contrat de professionnalisation ex-contrats en alternance

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une formation professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

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

a) Durée du contrat de professionnalisation

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

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

b) Durée de la formation

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

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

c) Prise en charge par l'OPCA

Les formations professionnelles de prise en charge par l'OPCA Transports des activités de formation du contrat de professionnalisation ou des activités de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés aux montants ci-dessus :

- 14 pour l'acquisition des primes E et EC ainsi que pour toute activité de formation unitaire du matériel pour acquies un CQP, un titre professionnel ou un diplôme ;

- 11 pour l'acquisition des CCAES ainsi que pour toute activité de formation pour l'acquisition d'un CQP, d'un titre professionnel ou d'un diplôme, n'utilisant pas du matériel lourd ;

- 9 pour les activités de formation.

En fonction de la nature et du coût des activités conduites, les montants forfaitaires de prise en charge par l'OPCA Transports, indiqués ci-dessus, peuvent faire l'objet d'une déduction de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CNPE sont transmis, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section professionnelle de la commission paritaire.

Pour ce faire, les nouvelles modalités de prise en charge proposées par la CNPE sont transmises, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section professionnelle de la commission paritaire.

Article 11 - Fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'accompagner par le contrat les dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation afin d'accroître la qualité et l'efficacité des activités conduites.

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

Le tueur ne puet ecerxer simultanément des foncintos de touartt à l'égard de puls de 3 salariés bénéficiaires d'un cotrant de professionnalisation.

Le teutur est désigné par l'employeur, après arccod de l'intéressé, pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou les iescnnntas représentatives du poseennrl soenrt ssiais à ttire cutlitaosnf sur ctete désignation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fcntioon ttluroae ainsi que les anoitcs de faoitmron dnot snot suilespebtcs de bénéficiar, le cas échéant, les tuertus chargés de sviure les salariés pevneut être pierss en cgahre par l'OPCA Taptnsorrss dnas les cionntodis définies par la réglementation.

Article 12 - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

a) Eerpestnris emaplnyot 10 salariés et puls (1)

Les erpteisrnes de 10 salariés et puls dvioent ccarensor caquhe année au mnois 1,60 % de la msase saarillae de l'année de référence au ttire de la cbtinritouon au fnanenimct des acniots de firaoomtn psefnoiesnolrlr continue.

La curttiibonon se répartit cmome siut :

. 0,20 % au ttire du CIF au FGCENOIF ;

. 0,50 % de la mssae sillraaaie aluelne butre à l'OPCA Tnaropstrs puor asuresr le fecnmmiaet des priorités définies par le présent accord inuanlct :

- le faecnmninet des aitnocs de fmaorotin liées aux cortnats de pnssisaaetorilfnoion et aux périodes de pelionoatoisnsfrsan ;

- le fncnianemet des faris de formation, et, le cas échéant, de transport, de reaps et d'hébergement liés à la réalisation des aictons de fmoitaorn organisées dnas le crade du DIF et des périodes de ptnooaieoainsfrsiln ;

- le fimcnaneent des aicotns de framtioon et d'exercice de la ftocoinn tltruaoe ;

- les dépenses de fmennoitconnet de l'observatoire poeirctpsf des métiers et des qualifications. (2)

Il revneut à la CNPE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière etnre ces différents éléments.

. 0,9 % au trtie du paln de fiatomorn qui sret à faennicr nmemtomat :

- les atocnis de fomraotin meïss en oureve dnas le carde du DIF ou dnas culei du paln de frmooiatn ;

- la psire en craghe des frias de transport, de reaps et d'hébergement ainsi que des rémunérations et cgeahrs sclaoeis légales et cilneotonlevnens engagées au trite des atcnois mises en ourvee dnas le crade du paln de formation, ou du cntarot ou de la période de pnaoifeatnlossisior (3) ;

- la pirse en crghae du mntnoat de l'allocation de fitoomran versée au salarié pdnanet la msie en orvuee d'actions réalisées en doehrs du tmpes de travail.

Peuvent être également imputées sur ctete ctiniobtroun les smmeos cnordnopasret nnotemamt à la psire en chgare :

- dnas le crade de l'exercice du tutorat, du tmeps passé par un salarié de l'entreprise à la fromoaitn ou à l'exercice d'une moisisn *de tuotrat ou*(4) de footriamn ;

- des dépenses de préparation aux aotnics de voidaiatln des aiucqs de l'expérience.

Les esrietrenps anyat versé tuot ou priate de luer ctribntiouon au trtie du paln de ftoarmoin à l'OPCA Tnrpotsars pnurroot bénéficiar de ctidonnios financières particulières et pieorrriais qui senort définies cnjnetoiomnet par la CNPE et l'OPCA Trnsports.

b) Eesrpiterns epolmnyat monis de 10 salariés

Les errntseieps de minos de 10 salariés deovint caocnserr cuahqe année au monis 0,40 % (porté à 0,55 % au 1er javiner 2005) de la mssae silalaare de l'année de référence au ttire de la cottinbiuorn au fcnmainneet des actonis de ftmroaion psnrilneefloose continue.

La crntnoboïuin se répartit cmome siut :

. 0,15 % de la masse siarallae anulnee burte à l' OCPA puor asuresr le fcinnmeant des priorités définies par le présent accord icalhunt :

- le fniemnaect des atocnis de ftimooarn liées aux crotants de plaasnoisnirtfesoon et aux périodes de ptnalosifrosinaesoin ;

- le feincaemnt des firas de formation, et, le cas échéant, de transport, de rapes et d'hébergement liés à la réalisation des aocints de ftoomairn organisées dnas le crade du DIF et des périodes de panrloefosiiinasstn ;

- le fnnemcaniet des antcois de famiorotn et d'exercice de la ftcooinn taltroue ;

- les dépenses de feonnmioetct de l'observatoire porectpisf des métiers et des qualifications.

Il rveuet à la CNPE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière etnre ces différents éléments.

. 0,25 % (porté à 0,40 % au ler jeinvar 2005) au trtie du paln de froaimton qui sret à feancnir ntoamemt :

- les aocints de forotaimn mises en ovruée dnas le crade du DIF ou dnas culei du paln de faoitormn ;

- la psire en craghe du matnont de l'allocation de fimaorotn versée au salarié pneandt la msie en oeuvre d'actions réalisées en drehos du tpmes de travail.

Peuvent être également être imputées sur ctete cbuorionittn les semmos coernrspnadot noamnemtt à la psire en charge :

- dnas le cadre de l'exercice du tutorat, du tepms passé par un salarié de l'entreprise à la ftaromion ou à l'exercice d'une mosiisn *de taoutrt ou* (5) de fomoiartrn ;

- des dépenses de préparation aux actonis de vadoatiiln des aiucqs de l'expérience.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application des dspiotisoinis de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, rvalenet certnias sielus de prélèvement (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).(2) Terit étendu suos réserve de l'application des dpsnisiotois de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du traiaavl aux temers dleslqeues les dépenses de ftneoenimnot de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la frimotoan snot ftaeis dnas la ltiime du pafnold fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005 (JO du 5 mras 2005) (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).(3) Triet étendu suos réserve de l'application des dnitsoisioips de l'article D. 981-7 du cdoe du travail, aux temers delsuleqes sueles les dépenses exposées au-delà des mtonatns ftriaoaeirfs prévus par l'article L. 983-1 du cdoe du tviraal snot iblumpetas sur la pctpaatrioïin financière due au ttire de la foaratimn poeolfnsslrneie couinnte (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).(4) Tmeres euclxs de l'extension cmmoe étant

crnaitores aux dntpiiossios de l'article L. 951-1 du cdoe du travail, aux temres dsqueeells l'exercice du ttraout n'entre pas dnas les dépenses éligibles au titre du fnnceainmet de la fotraimon prnnselfosioe crinutoe (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).(5) Termes euxcls de l'extension cmmoe étant cerritonas aux dspitonois de l'article R. 964-4 du cdoe du travail, aux tmeres dlsequelues l'exercice du tuarott n'entre pas dnas les dépenses fateis par les osagimres patierians creulecotls agréés au titre du paln de fiomoatr (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Le présent accrod etrne en aaoilpiptcn à cotepmr de la dtae de sa signature.

Article 14 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2005

Le présent aocrd srea déposé et frea l'objet d'une demande d'extension, dnas les citondnois fixées par le cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 6 jiuellt 2005.

Les eouelmpyrs cnreessot de pcrpaiteir à la citsoiaotn mlluete puor tuot docekr retraité tstiloanat au mions 25 années de ctooantsiis viieesllse asiesss :
? sur un sliiare réel ou
? sur un rneevu de remmpcaentl (préretraite amiante).
Les ayants droit, au snes mutualiste, d'un dcoekr retraité décédé coinnornteut à bénéficier de la ptiaopractiin patronale. Ce bénéfice srea pdreu par le cnnjooit svvruint remarié ou pacsé.

Article 2 - Participation patronale aux cotisations mutuelle
En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2006

Article 2.1
Participation parlnatoe sleon situations

Article 2.1. 1

Contrats ogtiirboales

Les noeuvax crttonas obligatoires, scoitruss par les entreprises, ne pvneet cvuorir que les salariés liés à l'entreprise par un coartnt de travail.
Dans la soattiuin décrite en 2 ci-dessous, le cnrtoat oilbgtaorio ne puvnaot être maintenu, les bénéficiaires sornet intégrés au cntraot facitultalf des adhérents de mnios de 60 ans.

Article 2.1. 2
Participations ptnorelaas

Article 13 - Application de l'accord

Accord du 18 juillet 2005 relatif aux cotisations patronales mutuelle Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le scdnyiat des eprtrnreeunes de mtuanntoien du prot de Bdeouarx et de ses annexes,
Syndicats signataires	Le syidnact général des oieruvrs drkceos et sierimials du prot de Bordeaux-Le Verdon et ses aexnens CGT,

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2005

Introduction

Les etsneepirrs de mtuetnonain du prot de Broaduex oerfnft aux dkcroes pfsnnlroiseoes en activité, en préretraite ou en rriatee la possibilité de bénéficier d'une prapioitctian prtnoaae à la ctiooastin mutuelle.
Cnmterraieont à la période antérieure à la maisusiltnaen où les oeuvruris dkoerco ne caiestniot que sur un saaire « vnigttee », les dorkces pionsselefrons mensualisés au sien des eprnterseis cotisent, puor la retraite, sur les saleiars réels.
Le présent arcocd a puor but de préciser les cndooinits d'attribution de la ptiaatropiicn prloatnae et d'en fiexr les lmteis dnas le temps puor les OPDM acumeellnett en activité.

Article 1 - ODPM carte « G » retraités
En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2005

	SITUATION	ODPM G		ODPM NON G	
		Docker crate G	* Cojnnoit et / ou eafnnts couverts	Docker non catre G	* Coninojt et / ou efnntas couverts
1	ODPM en activité	Montant fixé par les acocdrs d'entreprises			
2	ODPM en activité décédé aanvt 60 ans : jusqu'au 60e areavnrrisie du décédé	-	35 %	-	-
3	ODO	-	-	-	-
4	ODPM « G » démissionnaire ou licencié	-	-	-	-
5	ODPM « G » préretraité animtae aavnt 60 ans	65 %	65 %	-	-
6	ODPM « G » préretraité aimnate décédé anavt 60 ans : jusqu'au 60e aivairrsnnee du décédé	-	65 %	-	-
7	ODPM « G » retraité (avec PP en activité et aaynt monis de 25 ans de mensualisation)	26 %	26 %	-	-
8	ODPM « G » retraité décédé (avec PP en activité et aanyt moins de 25 ans de mensualisation)	-	26 %	-	-
9	Mesure âge PS 92	35 %	35 %	-	-

10	Mesure âge PS 92 décédé : jusqu'au 60e anniversaire du décédé	-	35 %	-	-
11	* Cnionjrt remarié ou pacsé d'un doeckr décédé (quelle que soit la situation antérieure du docker)	-	-	-	-

Article 2.2
Charges fiscales et sociales

Adhésion par lettre du 27 septembre 2005 de la coordination nationale des travailleurs portuaires et assimilés CNTPA à la convention collective nationale de la manutention portuaire

En vigueur en date du 27 sept. 2005

Dunkerque, le 27 septembre 2005.

La caoridinon noiatnlae des taurllieravs peratirous et assimilés, 20, rue L'Hermitte, BP 2081, 59376 Drknueeqe Ceedx 1 à la dcrioietn départementale du taavril et de l'emploi, srvicee des cinoevtonns collectives, 210, qau de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cdeex 10.

Monsieur,

Accord-cadre national du 10 mai 2006 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM ;
Syndicats signataires	La FNPD-CGT, La CGT-FO, La CFTC, La CGC, La CPTNA ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

La loi du 30 juin 2004 rtaevie à la solidarité puor l'autonomie des posrnnées âgées et des psroeeenns handicapées irsnoute l'obligation puor tuos les salariés de tlevaialrr une journée supplémentaire non rémunérée, dtie " journée de solidarité ", destinée à fcenniar la dépendance.

Ctompe tneu de la diversité des situations, il rnvieet aux esetrnieprs dmineertect et/ou par adhésion à un accrod de pacle piarrtuoe de fixer la journée de solidarité et ses modalités d'application aifn de cocieilnr l'exécution de ctete ooibaltign légale avec les cttreoinas liées à luer activité.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

Les doiotipisnss du présent acrocd cnerecnot les eneiprserts définies par l'article 1er de la citenovon cvcllioete naiatolne de la mutnotniaen pruaortie et par les aetvnnns n° 1 du 28 avrll 1994, n° 5 du 18 jivnear 1996 et n° 11 du 23 jiuun 1999.

La pptaaiictoiarn pntloraae aux ctsaioiotins mutuelle, considérée par les aiistinmadtrnos cmme complément de revenu, est ssumioe à cnbortiontius fslaices et/ou secoalis à la charge du bénéficiaire.

Norte oiotniagrasn sidncylae CPTNA (coordination nantioae des tiarlrleuavs ptuearoirs et assimilés), représentative au neavnu ntainoal dieups le 2 orbocte 2003, s'est donné le tpems de réflexion puor différents sjeuts liés à la piouqtile protaruie et aux réunions qui y snot étroitement liées.

Je vuos pire de bein vouolir noter, par courrier, nrote adhésion à la covonietnnc clooilvete de la monuitatenn puartroie itnsrce au n° 3273. Cttee dpiitooissn nuos ovnraut dirot aux irifontoanms et aux réunions de la csmioiomsn paiartrie nantloaie de l'emploi (CPNE) ainsi que l'OPCA transports.

Je vuos pire d'agrée, Monsieur, l'expression de nos stotailnuas les meilleures.

Le coprésident.

Article 2 - Durée annuelle du travail

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

La durée alulnene du tiraval est majorée :

- de 7 heures puor les salariés à tpms pieln dnot le tpms de tiaavrl est décompté en hreeus ;
- de 1 juor puor les salariés dnot le tpms de tavrail est apprécié soeln un ffiraot en juros sur l'année.

Puor les salariés à tpms partiel, la durée du tviaarl de la journée de solidarité de 7 hurees est réduite en poropirton de luer hroaire contractuel.

Les heures de traiavl effectuées au titre de la journée de solidarité dnas la ltimie de 7 hures ne snot pas prsies en cmotpe puor la détermination du nobrme d'heures supplémentaires.

Puor les salariés à temps partiel, les heerus effectuées lros de la journée de solidarité snot snas incnectie sur le vlomue d'heures complémentaires.

Article 3 - Fixation de la journée de solidarité

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

La journée de solidarité retenue par l'accord d'entreprise ou de place portuaire, puet être otebune :

- siot par la sipreusposn d'un juor de réduction du tpms de traavil (RTT) ;
- siot par la srupieospsn d'un aurtre juor précédemment non

travaillé, compte tenu des dispositions civiles en nonnots ou de l'organisation du temps de travail ;

- soit par forfait mensuel 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 Lundi de Pentecôte reste un jour férié.

Dans les entreprises ou les locaux paritaires n'ayant pas conclu de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée selon l'une des formes prévues par le présent article, après information-consultation des représentants du personnel.

Article 4 - Incidence sur la rémunération des salariés

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

Le travail accompli durant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein, ne donne pas lieu au versement d'une indemnité complémentaire. (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la sixième alinéa de l'article L. 212-16 du code du travail, aux termes desquels les salariés non mensualisés ont l'obligation de travailler durant la journée de solidarité mais doivent être rémunérés normalement pour le travail accompli (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

Article 5 - Cas des salariés non mensualisés

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

La journée de solidarité est fixée au niveau de la paie pour

Avenant du 18 avril 2006 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération particulières des personnels dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord

pour les services dockers professionnels intermittents.

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

La journée de solidarité peut être organisée :

- soit par la suspension d'un jour habituellement non travaillé ;

- soit par fractionnement en heures ;

- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

La durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 600 heures.

L'ouvrier dockeur permanent ou l'ouvrier dockeur occasionnel ayant déjà accompli une journée de solidarité au titre de l'année en cours peut être amené à effectuer une journée de solidarité chez un autre employeur. Les heures effectuées au titre de cette seconde journée sont rémunérées en supplément et prises en compte, le cas échéant, hors de l'appréciation du nombre d'heures supplémentaires.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

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

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 10 mai 2006

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

Fait à Paris, le 10 mai 2006.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat patronal des entrepreneurs maritimes du port de Dunkerque (SPEM), membre de l'union des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) ; La commission paritaire des congés payés du port de Dunkerque, membre de l'union des comités de congés payés, près de l'UNIM ;
Syndicats signataires	La commission paritaire des dockers du port maritime et inter-portuaire (CSOPMI), membre de la commission paritaire nationale des travailleurs et assimilés (CNTPA) ; Le syndicat Fcoer ouvrier de la manutention portuaire du Nord (SFOMPLN), membre de Fcoer ouvrier ; La CSOP, membre de la fédération nationale des ports et docks (FNPD) CGT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

1. Objet

Le présent accord vise à intégrer dans le cadre de la convention collective nationale de la métallurgie de la région Nord les différents accords et avenants conclus depuis 1992 entre les organisations syndicales des professionnels de l'industrie et les entreprises de la région Nord, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de la région Nord qui ont une incidence sur l'emploi.

Les dispositions de ces différents accords qui ne sont plus d'actualité ont été ignorées et seront considérées comme abrogées.

Cet accord vise à préciser les conditions d'emploi et de rémunération des salariés spécifiques au prot de Dunkerque. Pour le reste, ce sont les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie de la région Nord 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 et de l'emploi. Ceci implique que, si cette procédure aboutit, les dispositions contenues dans cet accord s'appliqueront, mutatis mutandis, aux entreprises de l'industrie et à leurs salariés d'origine du département du Nord.

2. Origine

Le présent accord est issu des négociations qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et les entreprises de la région Nord, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de la région Nord et des salariés de l'industrie de l'accompagnement".

Le présent accord est issu des négociations qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et les entreprises de la région Nord, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de la région Nord et des salariés de l'industrie de l'accompagnement".

Le présent accord est issu des négociations qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et les entreprises de la région Nord, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de la région Nord et des salariés de l'industrie de l'accompagnement".

3. Architecture

Le présent accord est issu des négociations qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et les entreprises de la région Nord, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de la région Nord et des salariés de l'industrie de l'accompagnement".

Y ont été incorporées :

- les dispositions contenues dans les différents accords (1 à 20) à l'accord du 10 juillet 1992 ;
- les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie de la région Nord 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 relatives aux conditions de recours à l'intérim ;
- les dispositions particulières relatives à la mise en œuvre du dispositif de la cotisation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- un certain nombre de dispositions supplémentaires, insubstantielles 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 18 avr. 2006

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'industrie de l'accompagnement du département du Nord qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 631A (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Dans la pratique, compte tenu que Dunkerque est aménagé le seul port maritime du département du Nord, le présent accord règle en conséquence les relations entre les salariés et les entreprises de l'arrondissement de Dunkerque, qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 631A (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Article 1.2 - Salariés visés

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Sont visés par le présent accord : les salariés non cadres appartenant aux effectifs des établissements définis à l'article 1.1 et occupés dans un poste relevant de la filière " exploitation portuaire " telle que définie dans la convention collective nationale de la manutention portuaire.

Article 1.3 - Durée, dénonciation, révision

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

1.3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé soit par l'ensemble des oiaatnngosrs scnilayeds de salariés sigitanaers ou adhérentes, soit par l'organisation pntoraale signataire.

Cttee dénonciation pruroa être effectuée à tuot memont avec un préavis de 3 mios notifié par lrtete recommandée avec accusé de réception adressée à cnahuce des oinrntaosaigs sriaitanges ou adhérentes. Pndneat la durée de ce préavis, les paeitrs s'engagent à ne procéder à acunue frermuete d'établissement ni à aucune csoeasitn de tiraval motivée par les ptions setujs à dénonciation.

Aifn que les parrerpuols pusnsiet s'engager snas rrrtaed dès la dénonciation, la lrttee de dénonciation dreva ctonnier le poerjt de 1 nveuol accord.

En cas de dénonciation, le présent acorcd cenuriotna à piudorre ses efftes jusqu'à l'entrée en vueugir de l'accord destiné à le remplacer, ou, à défaut de coilocnusr d'un nvuoel accord, pndant une durée d'un an mimauxm à pairtr de l'expiration du délai de préavis.

Chauqe aannvet vnneat s'ajouter au présent acorcd pruroa être dénoncé iliuvedemlnednit sloen les mêmes modalités, snas nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

1.3.3. Révision

Ttoute dmnaede de révision présentée par l'une des ogisioantras srngiaieats est adressée par lettre odniraire à ccnuahe des oigonratinass sniitegaars ou adhérentes.

Elle diot ceomotpr un peojrt détaillé pnrtat sur le ou les point(s) dnot la révision est demandée.

En cas de dnedame de révision pltielare du présent arccod par une des oanognnasiris signataires, les artues oosrngitaians stgeiinraas purnorot se prévaloir du même droit.

Un accord devra inntvieerr dnas un délai de 3 mios à porpos des dtioiopsniss dnot la révision a été demandée. A défaut d'accord au tmere de ce délai de 3 mois, la demande de révision srea réputée cuaqude et le texte antérieur cnoruetnia à s'appliquer.

Article 1.4 - Droit syndical et représentation du personnel

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

1.4.1. Diort syndical

L'exercice du diort syaindcl est roenncu dnas toeuts les ernrpieetss dnas le rcpeset des droits et libertés gtnriaas par la Citttoonuis de la République.

Les ptiears srtingjaeas rnsaoeencnsit à ccuahn la liberté d'opinion aisini que le diort d'adhérer libernmet à un sndiyact de son choix.

1.4.2. Eecircxe du diort syndical et représentation du personnel

L'exercice du driot sdnicayl et la représentation du poersnenl dnas les epirreentss snot régis par les dstiinpiooss légales et réglementaires en vigueur, asnii que par cleels définies aux prpaaaehrs 2 à 21 de l'article 11 de la cetvnonion coilvtlcee nloaantie de la mioauentntn portuaire.

Celles-ci puevnet être complétées par des dosiistnops particulières au sien des entreprises.

1.4.3. Assemblées générales

Les salariés au tairval qui le soueinatht snot autorisés à s'absenter au mxauimm 3 hreeus (déplacement inclus) puor aiesstr à l'assemblée générale tmesteriirle de luer osoagitanirn syndicale.

Ctete dioisositpn ne s'applique qu'aux salariés affectés et présents au travail. Ceux-ci snot pointés penandt luer ascenbe dnas la limite de 3 hueers par assemblée générale. Les pirems de peanir et de tvarail continu luer snot versées en intégrant les hueers d'absences autorisées dnas la période de travail.

TITRE II : Contrat de travail

Article 2.1 - Embauchage

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

2.1.1. Tuot eabgahumce fiat l'objet d'un coantrt de tavrail écrit, qui précise nmatnomet :

- l'emploi ;
- la cacioitlsiafsn (groupe et niveau) ;
- la rémunération réelle ;
- les ctdnnioois d'emploi, les hioearrs ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'adhésion à la covneinotn cceltoilve nianloate de la mtunoeaintn puortraie et au présent accord.

2.1.2. Toute miaooicfitdn sltiebsltanue de caractère inideiudvl apportée à l'un des éléments ci-dessus frea préalablement l'objet d'une novelule niafititocon écrite.

Dnas le cas où ctete mitifoicoadn n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée cmome une rurtpue du cotantr du

fiat 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 quinze jours qui suivent la date d'embauche.

2.1.4. Les membres du syndicat professionnel des équipiers maritimes, adhérents à la caisse des congés payés, ont conclu un contrat d'assurances " soins de santé " avec la mutuelle Vabaun.

L'adhésion à cette assurance " soins de santé " de la mutuelle Vabaun est obligatoire depuis le 1er janvier 2004. Toutefois, les personnes dont la date d'embauche est antérieure à cette date du 1er janvier 2004 et qui avaient choisi de ne pas adhérer à cette assurance de la mutuelle Vabaun ont la faculté de ne pas y adhérer.

Les membres prennent à leur charge 50 % des cotisations relatives à cette assurance.

Article 2.2 - Ancienneté dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

2.2.1. Pour l'application des dispositions du présent accord, l'ancienneté est déterminée en tant que 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.

2.2.2. Dans le cas contraire des ouvriers drockers titulaires de la carte " 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 18 avr. 2006

2.3.1. Durée

La durée de la période d'essai, sauf accord particulier, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les ouvriers du groupe 4 ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

Ces périodes d'essai peuvent, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale à la durée initiale.

2.3.2. Modalités

La durée de la période d'essai s'entend en temps de travail effectif. Toute suspension du contrat de travail la prolonge d'une durée égale à cette suspension du contrat.

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

Article 2.4 - Classification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

2.4.1. La classification des emplois est établie en fonction des groupes tels qu'ils figurent à l'annexe 2.

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, humiliter ou non, des tâches caractéristiques à un niveau différent du sien, dès lors qu'il dispose des compétences requises.

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 peut être inférieure à celle de son poste habituel ;

b) Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste de qualification supérieure (pendant au moins une période complète), le salaire de base dû pendant cette période ne peut être inférieur aux éléments minima caractéristiques du poste occupé (SMGM + ancienneté + assiduité) ; ce complément de rémunération dû au salarié prend la forme d'une prime de fonction, à laquelle vient s'ajouter une prime de polyvalence.

2.4.3. Un ouvrier docteur d'engin ne peut être promu au grade d'ouvrier de maintenance qualifié (G4) que lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 4 ans d'ancienneté au sien de son entreprise ;
- avoir les aptitudes requises (le cas échéant validées par le biais de tests psychotechniques) ;
- avoir obtenu les certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES) caractéristiques aux engins à la conduite desquels il a été dûment formé ;
- justifier d'au moins 3 000 heures de continue sans accident ou sa responsabilité engagée.

TITRE III : Rémunération

Article 3.1 - Paiement au mois

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les salariés concernés par le présent accord sont payés 1 fois par mois, à terme échu, sur la base du nombre de jours de travail prestés au cours du mois. Pour mémoire : malgré la mensualisation, les congés payés dus aux salariés de la même année sont prorogés et payés par les services de congés payés.

Le salaire mensuel de base est établi sur la base de 151,67 heures de travail par mois pour un horaire de 35 heures par semaine.

Le salaire mensuel de base des salariés nouvellement embauchés à raison de 39 heures par semaine est complété par une indemnité de réduction du temps de travail (IRTT) correspondant à 4 heures par semaine. Celle-ci varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.2 - Salaire minimum garanti mensuel

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

3.2.1. Le salaire minimum garanti mensuel (SMGM) est fixé par la grille de salaires annexée au présent accord (annexe III).

Cette grille définit, sauf dispositions légales ou conventions particulières plus favorables, la rémunération minimale au-dessous de laquelle aucun salarié ne peut être rémunéré pour l'horaire et la durée de travail considérés, sous réserve des dispositions spéciales relatives aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés dont l'aptitude physique est réduite.

3.2.2. Le salaire minimum garanti mensuel - majoré de l'IRTT dans le cas des salariés nouvellement embauchés à raison de 39 heures par semaine - s'applique au calcul de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3 ci-après.

3.2.3. Le salaire minimum garanti mensuel étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif, et conformément à ce que prévoient les dispositions légales ou conventions particulières plus favorables.

3.2.4. Pour l'application des grilles salariales mensuelles, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, qu'ils soient la base et la périodicité, c'est-à-dire de tous les éléments bruts figurant sur le bulletin de salaire mensuel qui sont rattachés à la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 3.3 du présent accord ;
- les primes et gratifications qui ont un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les pénalités découlant de la législation sur l'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, contrairement à un remboursement de frais, ne sont pas destinées à la sécurité sociale.

3.2.5. Dans le cas particulier des salariés dérogés de la catégorie " G " au 1er juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, la rémunération mensuelle nette (tous éléments compris : salaire de la grille + heures supplémentaires + suppléments + remboursements et indemnités deservies ..) ne peut être inférieure à 1 524,49 €.

Article 3.3 - Primes d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

3.3.1. Le salarié qui compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté qui s'ajoute à sa rémunération réelle.

Cette prime est calculée en application du salaire mensuel brut (SMGM) de l'intéressé (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés nouvellement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 25 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et, de ce fait, suppose les majorations prévues en cas d'heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit frapper de manière distincte sur le brut de salaire.

3.3.2. Cas particuliers : les salariés dérogés de la catégorie " G " au 1er juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, reçoivent également une prime forfaitaire d'ancienneté.

Cette prime forfaitaire d'ancienneté leur est versée sans le tableau ci-dessous (en fonction de l'âge de chaque salarié et de sa date d'entrée sur le port) :

DATE D'ENTREE SUR LE PORT	DATE D'OCTROI DE LA PRIME
	forfaitaire mensuelle d'ancienneté
Avant 1980	A partir de 52 ans
Avant 1975	A partir de 51 ans
Avant 1970	A partir de 50 ans

A la date du 1er mai 2005, cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté s'élève à 91,43 pour 1 mois de salaire complet. Elle varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.4 - Primes d'assiduité et de présentéisme

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

3.4.1. Prime d'assiduité

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'assiduité calculée en appliquant au SGMM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés intégralement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux de 5 %.

Cette prime d'assiduité est versée intégralement au salarié qui n'a pas été absent au cours du mois sauf pour congés payés, jours fériés, ou absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de congés exceptionnels pour événements familiaux, congés syndicaux, délégations ou formation.

En cas d'absences autres que celles précisées ci-dessus, une déduction du taux (1 point sur les 5 %) est appliquée par jour d'absence.

La prime d'assiduité doit être versée de manière déductible sur le montant de salaire.

3.4.2. Primes de présentéisme

a) Prime de présentéisme n° 1 :

Chaque salarié perçoit une prime de présentéisme (payable 12 fois par an), dont le montant mensuel brut dépend du nombre d'heures de présence au cours des 12 mois précédents.

Le montant de cette prime varie de la manière suivante (à la date du 1er mai 2005) :

NOBME D'HEURES DE PRESENSE	MONTANT MENSUEL BRUT
au cours des 12 mois précédents	(en euros)
1 785 et plus	22,07
Entre 1 750 et 1 784	14,79
Entre 1 715 et 1 749	7,31
Moins de 1 715	-

Sont considérées comme heures d'absence pour le calcul de la prime mensuelle : toutes les absences pour quelque motif que ce soit, à l'exception :

- des heures de formation ;

- des heures consacrées aux jours fériés, aux jours de congés payés, aux jours de récupération, aux absences congédiées 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 présentéisme n° 2 :

Les conditions et modalités de cette prime de présentéisme sont identiques à celles de la prime de présentéisme n° 1.

Le montant de cette prime de présentéisme est calculé de la manière suivante (à la date du 1er mai 2005) :

NOBME D'HEURES DE PRESENSE	SALAIRE MENSUEL DE BASE X
au cours des 12 mois précédents	(en pourcentage)
1 785 et plus	1,25
Entre 1 750 et 1 784	0,83
Entre 1 715 et 1 749	0,42
Moins de 1 715	-

c) Les primes de présentéisme non distribuées au cours d'un exercice sont cumulées et distribuées aux salariés au début de l'exercice suivant, au prorata du nombre de mois de cet exercice écoulé pour lesquels les primes de présentéisme n'ont pas été réduites.

Article 3.5 - Majoration des heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

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 8e heure supplémentaire effectuée dans une même semaine.

Le salaire de référence n'inclut pas la prime d'assiduité.

Article 3.6 - Majoration pour travail de nuit

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 22 heures et 6 heures, il bénéficie d'une majoration de 25 % de son salaire de base pour chaque heure effectuée dans cet horaire.

Cette majoration n'est pas due aux salariés qui travaillent en horaires continus ou cyclés. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords

d'entreprise.

Article 3.7 - Majoration pour travail de dimanche ou de jour férié

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les heures de travail effectuées par un salarié d'entreprise ou un jour férié (entre 00h et 24 heures) font l'objet d'une majoration (en pourcentage du salaire de base et/ou de la somme 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 horaires continus ou cyclés. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Cas particuliers : primes de Noël et de nouvel an :

a) Cas des personnes qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu :

Seul que soit son employeur et seul que soit le mode de travail utilisé (salaire en pourcentage, prime forfaitaire ou autre), le salarié perçoit par un accord qui prévoit en fait le jour de Noël ou le jour de l'an est égal à 255 euros (à la date du 1er mai 2005).

Cette prime spécifique se situe au salaire de base habituel correspondant à un jour de travail ou à un jour férié.

A titre de fin utiles, il est rappelé que, pour les personnes qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu, les accords de travail de Noël et le jour de l'an se font sur la base du volontariat.

b) Cas des personnes qui travaillent habituellement en cycle continu :

Les personnes qui travaillent habituellement en cycle continu perçoivent la prime définie au point ci-dessus au prorata du nombre d'heures de travail effectuées le jour de Noël ou le jour de l'an entre 00h et 24 heures.

Par exemple : un docteur qui travaille habituellement en cycle continu et qui est amené à effectuer un shift du 25/12 à 22 heures au 26/12 à 6 heures recevra : 2/6 de 255 euros pour les 2 heures prestées entre 22 et 24 heures + 6/8 du salaire habituel pour les 6 heures prestées entre 00h et 6 heures.

Article 3.8 - Prime pour travail continu

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

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 le montant varie de la manière suivante (à la date du 1er mai 2005) :

HARORIE	MNAONTT
	(en euros)
Entre 6 heures et 22 heures la semaine	3,53
Entre 6 heures et 14 heures le samedi	3,53
Entre 14 heures et 22 heures le dimanche	7,04
Entre 22 heures et 6 heures	8,82
Entre le dimanche 22 heures et le lundi 6 heures	14,09

Article 3.9 - Répartition de la durée hebdomadaire du travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

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 2005) à 17,62 euros brut, par semaine ainsi travaillée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux sites travaillant en horaires continus ou cyclés.

Article 3.10 - Indemnités de panier

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Chaque fois qu'un salarié est contraint de prendre un déjeuner 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 2005) :

- panier de jour : 3,56 euros ;

- panier de nuit : 7,11 euros.

Article 3.11 - Indemnités de salissure

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les indemnités de salissure sont définies par le tableau répertorié en annexe IV.

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 18 avr. 2006

Les salariés qui sont amenés à se déplacer pour effectuer des travaux sur des chantiers ou sites extérieurs à l'entreprise ou au lieu d'embauchage habituel peuvent, s'ils doivent utiliser leurs moyens de transport personnels, bénéficier d'une prime de déplacement.

Le montant de cette indemnité est fixé de la manière suivante (à la date du 1er mai 2005), sauf dispositions particulières fixées par l'entreprise afin de tenir compte de sa spécificité :

- prot Est : 2,18 euros ;
- quai minéralier : 5,47 euros ;
- prot Oesut : 10,91 euros.

Article 3.13 - Prime annuelle

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

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 intérimaires 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 telle que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou les congés payés.

Elle n'est réduite que si le cumul de ces absences est supérieur à 30 jours calendaires. Le prorata se calcule par 1/12.

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 le 1er mai 2005, elle est égale à 4/10 de la prime annuelle de l'exercice précédent.

Article 3.14 - Rémunération minimale garantie annuelle

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

3.14.1. La rémunération des salariés comprend les éléments suivants :

- a) Le SMGM.
- b) La prime d'ancienneté.

c) La prime annuelle.

d) Les différents suppléments (tels que les primes pour dépassement d'horaires, pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié ..).

e) Les remboursements de frais.

3.14.2. La rémunération minimale garantie annuelle (RMGA) se calcule de la manière suivante :

a) Le salaire annuel de base est égal au salaire des 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 3.14.2 ; 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 18 avr. 2006

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 employeur pourvoit à l'ouverture de comptes de rattachés sur le PEE-PERCO de son entreprise sans aucune limitation autre que celles qui seraient imposées par la loi et/ou par l'organisme gestionnaire de ce PEE-PERCO (comme 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 docteur sur le PEE-PERCO de son entreprise font l'objet d'un versement de la part de son employeur.

Cet adossement 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 adossement ne portera pas dans le salaire annuel brut du docteur. Il ne sera donc pas soumis à cotisations sociales et ne sera pas imposable.

Toutefois, dans l'état actuel de la réglementation, il est prévu que cet adossement de l'employeur fasse l'objet d'un prélèvement de 8 % (de CSG-CRDS) calculé sur 97 % de l'abondement, ce qui correspond à 7,76 % de prélèvement.

Le taux et le plafond de cet adossement sont redéfinis lors des négociations annuelles.

3.15.5. Pour ce qui concerne 2005 et 2006, les taux et plafonds sont les suivants :

ANNEE	MONTANT DES VERSEMENTS	DATE DE VERSEMENT	TUAX
	(volontaires) versés en	de l'abondement	d'abondement
	compte pour le claude		(en pourcentage)
	de l'abondement		
	(en euros)		
2005	300	décembre 2005	150
2006	600	décembre 2006	150

Par exemple : un ouvrier qui en 2006 verse 600 euros sur le PEE-PERCO de son entreprise revendra en décembre 2006 un appartement de son époux égal à $(600 \text{ euros} \times 150 \%) = 900 \text{ euros} - 7,76 \% \text{ de CSG-CRDS} = 830,16 \text{ euros}$. Il aura donc versé sur son PEE-PERCO : $600 + 830,16 = 1\,430,16 \text{ euros}$ (net non imposable).

Article 3.16 - Prime spéciale d'épargne salariale

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Au mois de janvier de chaque année, chaque ouvrier percevait 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 antérieurs qu'il a effectués sur le PEE/PERCO de son entreprise et qui ont fait l'objet d'un abondement.

Le mode de calcul de cette prime spéciale d'épargne salariale a été défini lors des négociations annuelles.

Pour ce qui concerne janvier 2006 et janvier 2007, elle a été calculée de la façon suivante :

- en janvier 2006 : $0,85 \% \text{ du salaire brut de l'année 2005, le montant des versements effectués sur le PEE-PERCO en 2005 qui ont fait l'objet d'un abondement (300 euros maxi)} ;$

- en janvier 2007 : $1,70 \% \text{ du salaire brut de l'année 2006, le montant des versements effectués sur le PEE/PERCO en 2006 qui ont fait l'objet d'un abondement (600 euros maxi)}$.

Cette prime spéciale d'épargne salariale représente un élément de salaire brut, soumis à cotisations sociales et imposable.

Exemples :

- un ouvrier qui gagne 30 000 euros en 2006 (hors congés payés) et qui, en 2006, ne verse aucun montant sur le PEE-PERCO de son entreprise percevait une prime spéciale d'épargne salariale égale à $30\,000 \text{ euros} \times 1,70 \% = 510 \text{ euros}$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable) ;

- un ouvrier qui gagne 30 000 euros en 2006 (hors congés payés) et qui, en 2006, verse 600 euros sur le PEE-PERCO de son entreprise ne percevait pas cette prime : $(30\,000 \text{ euros} \times 1,70 \% = 510 \text{ euros}) - 600 \text{ euros} = ;$

- un ouvrier qui gagne 30 000 euros en 2006 (hors congés payés) et qui, en 2006, verse 300 euros sur le PEE-PERCO de son entreprise percevait :

- d'une part, un abondement égal à $(300 \text{ euros} \times 150 \% = 450 \text{ euros}) - 7,76 \% = 415,08 \text{ euros}$ (net non imposable) ;

- d'autre part, une prime spéciale d'épargne salariale égale à $(30\,000 \text{ euros} \times 1,70 \% = 510 \text{ euros}) - 300 \text{ euros} = 210 \text{ euros}$ (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 18 avr. 2006

4.1.1. Les entreprises ont dû adapter le chapitre d'application du présent accord en vue d'adhérer à la charte des congés payés du Protocole de Deauville et de modifier les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquiescer des décisions prises 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 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application de l'article L. 223-4 du Code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

4.1.3. Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

4.1.4. La période de congés s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

4.1.5. Depuis 1996, les salariés mensualisés des entreprises du Protocole de Deauville bénéficient d'une sixième semaine de congés payés conventionnelle.

Celle-ci inclut :

- les jours de fêtes locales et de fermetures ;

- 3 jours supplémentaires de congés accordés à la fin de l'année des salariés embauchés en 1995 par les salariés de l'ensemble des entreprises de manutention.

4.1.6. Les salariés mensualisés bénéficient, en supplément des congés prévus ci-dessus, des congés d'ancienneté suivants :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6. Celle-ci s'apprécie au 1er juin de chaque année.

4.1.7. Lorsque le congé d'un salarié débute un lundi matin, le salarié concerné cesse le travail le samedi précédent à 14 heures au plus tard. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui travaillent en horaires connus ou cyclés.

4.1.8. L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse des congés payés est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul).

4.1.9. Lorsque le contrat de travail d'un salarié mensualisé est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il reçoit une indemnité compensatoire calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 4.2 - Congés pour événements familiaux

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté mais sur justification, aux congés exceptionnels suivants à l'occasion d'événements familiaux :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur :
1 jour.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 4.3 - Jours fériés

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

4.3.1. En plus du 1er mai, les salariés bénéficient de 10 jours fériés chômés aux dates suivantes :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de l'Ascension ;
- le 8 mai ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 novembre ;
- le 25 décembre.

Ces 10 jours sont rémunérés pour autant que le salarié n'ait pas été absent les jours ouvrés précédant et suivant immédiatement le jour férié considéré, sauf si cette absence était autorisée ou correspondait à une période de congé légal ou conventionnel, ou à un arrêt pour accident de travail ou pour maladie professionnelle.

4.3.2. Lorsque le 1er mai tombe un dimanche, les salariés bénéficient d'une journée de récupération (sous la forme d'un repos compensatoire de 8 heures) à une date définie en tenant compte à la fois de la date du salarié et des caractéristiques d'exploitation de l'entreprise.

Cette disposition ne concerne pas les salariés malades ou blessés.

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

Article 4.4 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

4.4.1. En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié qui jouit de 1 an d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié cette incapacité dès que possible, et au plus tard dans les 48 heures ;

- d'être pirs en chgrae par la sécurité scialoe ;
- d'être soigné sur le ttriirree métropolitain ou dnas l'un des atures pyas de la Communauté économique européenne.

Ces duex dernières cdniontios ne snot pas reeuissqs en cas de déplacement puor rsaoins de sevrcies dnas un pyas extérieur à la Communauté économique européenne.

4.4.2. Duanrt une première période, appelée " période A ", le salarié perçoit une indemnité btrue cnrdenaprosot à 90 % de la meynnoe des rémunérations beutrs iabplmsoes perçues au curos des 3 mios entiers précédant la mdaaile ou l'accident (hors assiduité, hros remboursements, de faris et hros primes). La durée de cttee période A est de 30 jours, majorée de 10 jruos par période entière de 5 ans d'ancienneté.

4.4.3. Dunart une soecnde période, appelée " période B ", le salarié perçoit une indemnité brtue coernarsdpnot à 70 % de la même meonnye de rémunérations btrues ioabslmpes perçues au crous des 3 mios ernties précédant la mdialae ou l'accident (hors assiduité, hros reounmtesbmers de faris et hros primes). La durée de ctete période B est iueqdtne à la période A.

4.4.4. Les garinteas définies ci-dessus snot payées suos déduction des atlonocilas que l'intéressé perçoit des cseais de sécurité soacile ou des csesias complémentaires, mias en ne retenant, dnas ce dinreer cas, que la prat des psoaterints résultant des ventsmeres patronaux.

4.4.5. En tuot état de cause, les geniratas définies ci-dessus ne dneiovt pas couinrde le salarié, ctopme tneu des smmeos de touets ponavnrcées teells que définies ci-dessus perçues à l'occasion de la mialdae ou de l'accident, à poevirecr un matonnt supérieur à la rémunération nette qu'il araiut perçue conrnrsreaopt à la rémunération brute iaosbplme tllee que définie ci-dessus.

4.4.6. En cas d'arrêt de taavril consécutif à un adncicet du travail, une malaide prlfnesioosnele ou un acniecdt de trajet, la durée d'indemnisation ccmemoe à criuor à cpemotr du 1er juor d'absence. Il en va de même en cas d'arrêt de tarival entraînant une hsaotitaploin supérieure à 3 jours.

4.4.7. En cas d'arrêt de tiaarvl puor csuae de maladie, la durée d'indemnisation cmmcnoe à cuorir à cmtpeor du 4e juor d'absence. Tuot nvoeul arrêt au cuors de l'année civlie (du 1er javneir au 31 décembre) entraîne une période de fcihsanre de 8 jours.

4.4.8. Une abcsene puor crue thrlemae agréée par la cissae pmiirare d'assurance midaale dnot les dteas ont été cneuvones aevc l'entreprise est indemnisée dnas les mêmes cdtoinnois qu'un arrêt de taravil puor csuae de maladie.

4.4.9. Losrque les indemnités journalières d'accident du tvarail snot supérieures au saliare réel de l'entreprise, la différence diot bénéficiar au salarié.

La rémunération à prdnree en considération est clele cdprnnroaoset à l'horaire pratiqué pnenadt son absence, dnas l'établissement ou parite d'établissement, suos réserve que cette acsbnee n'entraîne pas une anttmigoeuan de l'horaire puor le pnersenol rtasent au travail.

4.4.10. Lorsqu'un salarié, au cours d'une même année civile, a psulieurs arrêts de tvaiaarl (pour cause de maladie, crue thermale, aidnecc du travail, mdlaiae professionnelle, acdceint de tajert ou hospitalisation) dnnonat leiu à isnnoedaitmin au titre du présent article, la durée d'indemnisation ne puet excéder au total celle des périodes A et B définies ci-dessus.

4.4.11. L'indemnisation calculée conformément aux dopisinistos du présent airtrce ivreninett aux deats hbelietalus de la paie.

4.4.12. Deipus le 1er semprebte 2004, les ctoniaoitss UNI Prévoyance snot pseirs en cahрге par les epymuolers à huaetur de 75 % et par les salariés à hauuter de 25 %.

TITRE V : Rupture du contrat de travail

Article 5.1 - Préavis

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

5.1.1. Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, suaf en cas de fcroe mareuje ou de ftaue grave, est de :

- 1 mios puor les oiruvres des gpreous 1 et 2 ;
- 2 mios puor les ovruires des gorupes 3 et 4 ;
- 3 mios puor les agtens de maîtrise.

Toutefois, en cas de ruutrpe du fiat de l'employeur, la durée du préavis d'un salarié jtiusnafit de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ne puet être inférieure à 2 mois.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la patrie qui n'observe pas la durée du préavis diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération crprnoeoansdt à la durée du préavis rsentat à courir, sur la bsae de l'horaire pratiqué pnneadt la durée du préavis.

Tuot préavis puet être négocié.

5.1.2. En cas de linieencemct et luogsre la moitié du délai-congé a été exécutée, le salarié qui se turvaeoirt dnas l'obligation d'occuper rianepdmt un nveul emopli peut, après en avior avisé son employeur, qtietur l'établissement aavnt l'expiration du délai-congé snas avior à pyaer l'indemnité prévue en cas d'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne siot écoulee, le salarié congédié peut, en aocrd aevc son employeur, qietutr l'établissement dnas les mêmes ciintonods puor oepuccr un noveul emploi.

5.1.3. Pnandet 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 raisons le justifient, le salarié peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, et si le salarié ne peut, du fait de son employeur, utiliser tout ou partie des heures d'absence autorisées, il perçoit, à son départ, une indemnité compensatoire d'ancienneté au prorata des 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 18 avr. 2006

5.2.1. Il est alloué au salarié congédié avant 60 ans, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tannet comptée de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

a) A partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) A partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

5.2.2. L'ancienneté est déterminée comme prévu à l'article 2.2 du présent accord. Toutefois, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, son indemnité de licenciement, exprimée en nombre ou en fractions de mois, est calculée comme prévu ci-dessus, en tenant compte de son ancienneté totale, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, également exprimée en nombre ou en fractions de mois.

5.2.3. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 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 usage constant, tels que la rémunération des heures supplémentaires, primes

d'ancienneté, etc.

Article 5.3 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les modalités et conditions de départ à la retraite varient selon que le salarié part à la retraite à l'âge légal ou selon qu'il part en cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

5.3.1. En cas de départ à la retraite à l'âge légal.

Le départ volontaire d'un salarié peut faire liquider sa retraite sans constituer une démission. Cependant, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties conviennent respectivement un délai de prévenance égal au délai de préavis défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le salarié qui part en retraite, de son initiative, reçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

ANCIENNETÉ	INDÉMNITÉ EN MOIS
10 ans	1 mois
15 ans	1 mois et demi
20 ans	2 mois
25 ans	2 mois et demi
30 ans	3 mois

Toutefois, pour les salariés qui étaient titulaires de la catégorie G au 1er janvier 1992, l'ancienneté est calculée à compter de la date de délivrance de carte professionnelle.

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

5.3.2. En cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

Le salarié qui permet 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 2005) :

(En euros)

ÂGE DU SALARIÉ À LA DATE DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT	INDÉMNITÉ EN MOIS
< 55 ans	25 617,17
Entre 55 ans et 57 ans	17 078,11
> 57 ans	8 539,07

Pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la rupture de leur contrat :

a) L'indemnité de 25 617,17 minimum est majorée de 1 707,81 Euros supplémentaires par mois de préavis effectivement presté ;

b) La possibilité est offerte aux ouvriers des groupes 2 à 4 de percevoir effectivement un préavis de 3 mois, ouvrant droit à un complément de prime égal à 3 fois 1 707,81 Euros. Il est toutefois précisé que dans le cas où un salarié ne souhaite pas prester son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis qui lui est due reste basée sur la durée normale de son préavis (et que sa prime de départ ne fait l'objet d'aucun ajustement de 1 707,81 Euros par mois de préavis) ;

c) Il est rappelé que les deux alinéas précédents ne s'appliquent ni l'un ni l'autre aux salariés qui sont dans l'incapacité d'effectuer leur préavis.

Cas particulier

Les conditions d'âge prévues ci-dessus, relatives à la dégressivité de la prime de départ et à l'abandon de la prime en cas de rupture effective du préavis, ne s'appliquent pas aux salariés transférés du port autonome de Dunkerque vers les sociétés Sea-Bulk et NFI-OU lors 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 18 avr. 2006

La durée légale de travail est fixée à 35 heures par l'article L. 212.1 du code du travail. Les heures supplémentaires sont fixées par l'article 3.5 du présent accord.

Article 6.2 - Horaires de travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les horaires de travail sont déterminés par chaque entreprise afin de répondre aux contraintes spécifiques de chacune d'elles.

Le repos éventuel aux heures supplémentaires est décidé par l'entreprise, et celles-ci s'imposent aux salariés conformément aux dispositions légales en la matière.

Le nombre annuel d'heures supplémentaires est fixé au maximum prévu par la loi et/ou par la convention collective de la branche portuaire.

Les salariés peuvent, si elle le souhaitent, recourir à la modulation/annualisation du temps de travail, aux conditions définies au titre VII du présent accord.

Article 6.3 - Annulation d'une période de travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Pour faire face aux situations imprévues (retards de navires, intempéries, bords de machines ou avaries ..) une entreprise qui a adopté la modulation/annualisation du temps de travail peut être amenée :

- à annuler tout ou partie d'une période de travail (décommande) ;

- à commander des heures supplémentaires (commande tardive) ;

- à recommander des heures précédemment décommandées.

Ces décommandes, commandes tardives et recommandes se font aux conditions suivantes :

6.3.1. Décommandes.

Sous les circonstances, les heures peuvent être décommandées par téléphone (sans déplacement) ou sur place (avec déplacement).

6.3.2. Commandes tardives.

Une indemnité de commande tardive est due lorsque la commande intervient moins de 9 heures avant le début de la période de travail. L'indemnité de commande tardive s'élève à 7,04 euros à la date du 1er mai 2005.

6.3.3. Recommandes.

Une recommande peut intervenir après une décommande par téléphone (sans déplacement) ou après une décommande sur place (avec déplacement).

a) Après une décommande par téléphone.

Un travailleur qui est décommandé par téléphone (sans déplacement) peut être recommandé aussitôt, sous certaines conditions particulières en matière d'horaires (c'est-à-dire sous réserve qu'il soit nécessaire de respecter quelque délai que ce soit).

b) Après une décommande sur place.

Un travailleur qui est décommandé sur place (avec déplacement) peut être recommandé aussitôt, mais la période de travail pour laquelle il est commandé à nouveau ne peut débuter qu'après que se soit écoulé le temps de repos quotidien minimum (c'est-à-dire 9 heures, conformément à l'avenant n° 12, article 6, de la convention collective nationale) à compter du début de la période de travail annulée.

6.3.4. Conditions pécuniaires des décommandes :
(En euros.)

	DE JOUR	DE NUIT
a) Décommande sans déplacement, sans ramoadceme		
En semaine	31,28	34,70
Un dimanche ou un jour férié	72,26	72,26
b) Décommande avec déplacement (+), sans ramnmcede		
En semaine	44,94	51,77
Un dimanche ou un jour férié	72,26	72,26
c) Décommande sans déplacement, avec reamdocnme		
En semaine	38,32	41,74
Un dimanche ou un jour férié	79,30	79,30
d) Décommande avec déplacement (+), avec rmemncdaoe		
En semaine	51,98	58,81
Un dimanche ou un jour férié	79,30	79,30

6.3.5. Ruesmques :

- les différents montants du barème de décommande défini au point 32.4 représentent des montons forfaitaires, qui s'appliquent à tous les personnels docerks (mensualisés et intérimaires) quels que soient leur niveau, leur échelon et leur ancienneté,

- le montant versé est fonction de la période de travail décommandée, quelle que soit l'heure à laquelle la décommande est signifiée à l'intéressé, par exemple : une période de travail prévue un dimanche décommandée la veille (le samedi) donne lieu au paiement de l'indemnité prévue pour une période de travail de dimanche ou de jour férié ;

- les montants prévus " un dimanche ou un jour férié " s'appliquent dès lors que tout ou partie de la période de travail décommandée aurait été rémunérée comme prévu un dimanche ou un jour férié,

- (+) aux indemnités de décommande prévues au point b (décommande avec déplacement, sans recommander) et au point d (décommande avec déplacement, avec recommander) du barème de décommande vient s'ajouter l'indemnité de déplacement prévue à l'article 20 ; celle-ci varie selon le lieu de travail (port est, quai minéralier, port ouest) ;

- les décommandes (sans recommander) entrent en ligne de compte pour l'attribution de la " prime de 6e jour " définie à l'article 3.13.4 du présent accord ;

- le présent alinéa entre en vigueur à la date du 1er janvier 2006 ; il annule et remplace toutes les dispositions spécifiques prévues précédemment au sein des accords ;

- il est expressément précisé que, à compter du 1er janvier 2006, les décommandes n'entraîneront plus aucun montant des heures horaires.

Article - TITRE VII : Modulation-annualisation et réduction du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

La charge de travail des équipages de motonnavires parvient à des niveaux à des vitesses importantes en raison de l'irrégularité des manœuvres des navires, due tant à l'imprévisibilité des conditions météorologiques qu'à la nature des travaux et du caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques des entreprises et de leurs personnels, les partenaires sociaux ont convenu dès 1992 de mettre en place un système de modulation des heures de travail aux équipages et à la maîtrise, conformément aux dispositions des articles L. 212-8 et suivants du code du travail.

Cet accord de modulation a été complété en 1996 par un accord d'annualisation et de réduction de la durée du temps de travail.

Celui-ci ne concerne que les personnels rattachés de l'article 1.2 du présent accord.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation du temps de travail concernent l'ensemble des personnels relevant de cet article 1.2.

Les dispositions relatives à la réduction du temps de travail ne concernent que les personnels dont le contrat de travail initial a été conclu pour une durée de 39 heures par semaine.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation et à la réduction du temps de travail en vigueur à la date de la signature des présentes, définies ci-après, se substituent aux articles 34 à 40 de l'accord signé le 10 juillet 1992, qui sont abrogés :

Article 7.1 - Modulation des horaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

7.1.1. Dans le cadre de la modulation-annualisation, l'horaire hebdomadaire de chaque salarié est amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures, en fonction des fluctuations de l'activité.

Les heures sont prises en compte pour leur durée totale (temps de casse-croûte inclus).

7.1.2. Les heures effectuées au-delà de 35 heures en période de forte activité et celles non travaillées en période de faible activité se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation-annualisation.

En période de forte activité, l'horaire peut atteindre 48 heures

par semaine.

En période de faible activité, l'horaire peut descendre jusqu'à l'heure par semaine.

7.1.3. La période de modulation-annualisation va du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Cette période définit les périodes de forte et de faible activité pour chaque période de modulation-annualisation.

Cette période n'est qu'indicative et peut être modifiée par l'entreprise en cours de période d'annualisation afin de l'adapter à l'évolution de la situation économique et aux événements imprévisibles de la vie de travail.

7.1.4. L'arrivée des navires et des marchandises est soumise à des impératifs de temps et de nature de cargaisons. D'autre part, les opérations de chargement et de déchargement doivent être réalisées dans les meilleurs délais.

Pour ces deux raisons, les salariés sont généralement prévenus de leurs horaires la veille pour le lendemain.

7.1.5. La durée maximale de travail est de 6 heures par jour. Toutefois, chaque salarié peut être amené à effectuer une vitaoan par semaine en journée (entre le midi et le midi).

7.1.6. Sauf cas particuliers (préparation de travail, préparation d'engin, oeuvre de ports ..), toute heure commencée est due.

7.1.7. Les dépassements d'horaire peuvent être effectués avant ou après chaque heure.

Article 7.2 - Réduction du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

7.2.1. La durée annuelle travaillée de base à l'annualisation du temps de travail est calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours non travaillés, conformément :

- aux jours de repos hebdomadaires ;
- aux jours de congés payés légaux et conventionnels accordés conformément au décret ;
- aux jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de jours non travaillés est de 98 jours par an, se décomposant comme suit :

- 52 jours de repos ;
- 30 jours de congés payés légaux ;
- 6 jours de congés payés conventionnels (1) ;

- 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de semaines travaillées est égal à :

$(365 \text{ jours} - 98 \text{ jours non travaillés}) / 6 \text{ jours} = 44 \text{ semaines et demie.}$

La durée annuelle de travail est donc égale à :

$44 \text{ semaines et demie} \times 35 \text{ heures} = 1\,557 \text{ h } 30.$

Ainsi, il est octroyé au salarié dont le contrat de travail a été conclu pour une durée de 39 heures par semaine, une garantie maximale de 30 jours et demi non travaillés, dès lors qu'il a accompli un minimum de 195 jours de travail effectif d'une durée de 8 heures au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.2. Au plan pratique, ces 30 jours et demi maximum sont acquis en début de période de modulation-annualisation pour 1 557 heures et demi de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

Lorsque le nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente est inférieur à 1 557 h 30, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal au nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente multiplié par 0,0196 et arrondi au demi-jour le plus proche.

En cas de départ en cours de période de modulation-annualisation, le nombre de jours ansie obetnu est divisé par 12 et multiplié par le nombre de mois de travail effectif le 1er mai et la date de départ.

Les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés exceptionnels rémunérés par l'entreprise sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.3. Sauf circonstances exceptionnelles, les jours de réduction du temps de travail sont pris de manière régulière en trois tranches au cours de la période de modulation-annualisation :

- 1/3 pendant le trimestre 1 : mai, juin, juillet, août ;
- 1/3 pendant le trimestre 2 : septembre, octobre, novembre, décembre ;
- 1/3 pendant le trimestre 3 : janvier, février, mars, avril.

Les jours de réduction du temps de travail sont pris par chaque salarié en accord avec le service de gestion de son entreprise, dans le respect des règles suivantes :

a) Sauf décision décidée par l'entreprise, 2/3 des effectifs doivent toujours être présents ;

b) Les congés payés sont pris par rapport aux jours de réduction du temps de travail ;

c) Le nombre de jours de réduction du temps de travail qu'un salarié peut prendre en une fois est limité à 60 % de son quota pour le trimestre en cours.

Ces règles sont complétées au niveau de chaque entreprise par des dispositions particulières liées à son organisation.

(1) Il s'agit là de la 6e semaine de congés payés négociée dans le cadre du plan eoplmi 1996 ; celle-ci inclut les jours de fêtes légales et de fériés ainsi que 3 jours supplémentaires complémentaires à la semaine des roeps complémentaires en 1995 sur l'ensemble des entreprises.

Article 7.3 - Rémunération et contreparties conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

7.3.1. La rémunération mensuelle de base de chaque salarié concerné par le dispositif de modulation-annualisation du temps de travail est lissée de manière à lui assurer pendant toute la période de modulation-annualisation une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

7.3.2. Les absences justifiées (maladie, accident du travail...) ainsi que les jours de congés (congés payés, congés pour événements familiaux) sont pris en compte sur la base de l'horaire conventionnel de travail, correspondant à 5,83 heures par jour.

7.3.3. Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas droit aux repos complémentaires prévus par le code du travail.

Toutefois, la rémunération est majorée :

- de 25 % à partir de la 36e heure ;

- de 50 % à partir de la 48e heure.

7.3.4. En fin de période de modulation-annualisation, et en cas de dépassement de l'horaire annuel une régularisation est effectuée aux conditions suivantes :

- si le nombre des heures prestées au-delà de 1 557 h 30 au taux horaire forfaitaire (taux horaire de base + ancienneté du salarié) majoré de 25 % pour les 8 premières heures habituelles et de 50 % pour les heures suivantes ;

- si l'octroi d'un repos compensatoire de remplacement, calculé en utilisant les mêmes majorations.

Soixantiseux d'améliorer les conditions de vie des salariés, les partenaires sociaux souhaitent que soit privilégié le repos compensatoire de remplacement.

7.3.5. Si l'horaire moyen n'est pas respecté en raison de contraintes économiques, les heures perdues (écart entre l'horaire moyen réellement pratiqué et l'horaire moyen prévu) peuvent faire l'objet d'une demande d'indemnisation auprès de l'administration du travail au titre du chômage partiel.

Les dispositions relatives au chômage partiel s'appliquent dans les conditions légales et réglementaires en vigueur à l'heure de l'œuvre.

La rémunération des salariés concernés est alors régularisée sur la base du temps de travail réel.

Article 7.4 - Repos à disposition des salariés RDS

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

7.4.1. Les salariés embauchés après 1996, sur la base de 35 heures hebdomadaires, ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail (cf. art. 7.2). En revanche, ils bénéficient d'un certain nombre de jours de " repos à disposition des salariés ".

7.4.2. Il est prévu que le nombre des jours de " repos à disposition des salariés " dont bénéficient les jeunes mensualisés à partir du 1er mai 2001 évolue de la manière suivante :

PÉRIODE D'ANNUALISATION NOMBRE DE JOURS DE RDS	
(du 1er mai au 30 avril)	PUOR 1 557 H 30 DE TIVAARL
	effectuées au cours de la
	période d'annualisation précédente
2001/2002	6 jours
2002/2003	9 jours
2003/2004	12 jours
2004/2005	15 jours
2005/2006	18 jours

Le nombre de jours de chaque année concerné est égal au nombre de jours indiqué dans ce tableau, divisé par 1 557 h 30 et multiplié par le nombre d'heures effectuées au cours de la période d'annualisation précédente.

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi au nombre de jours supérieur. Par exemple : en 2003/2004 : 12 jours / 1 557 h 30 x 1 352 = 10,42 jours, arrondi à 11 jours.

Il ne peut être supérieur au nombre de jours attribués pour 1 557 h 30 de travail au cours de la période d'annualisation précédente.

7.4.3. Pour les jeunes mensualisés après le 1er mai 2001, la progressivité de l'octroi des jours de RDS tendra à se faire au cours de la période de mensualisation.

Ainsi, un jeune qui sera mensualisé le 1er octobre 2004 se verra attribuer les nombres de jours de RDS suivants :

PÉRIODE D'ANNUALISATION	NOMBRE DE JOURS DE RDS
(du 1er mai au 30 avril)	PUOR 1 557 H 30 DE TRAVAIL

	effectuées au cours de la
	période d'actualisation précédente
2005/2006	6 jours
2006/2007	9 jours
2007/2008	12 jours
2008/2009	15 jours
2009/2010	18 jours

7.4.4. Les modalités de prise de ces jours de RDS sont calculées dans chaque entreprise sur des bases relatives à la prise des jours de RTT des anciens.

7.4.5. Les jours de RDS ne sont pas pris en compte pour l'octroi des majorations telles que les primes de 6e jour ou telles que les majorations de salaire prévues à l'article 7.3 du présent accord.

TITRE VIII : Sauvegarde de l'emploi

Article 8.1 - Sous-traitance interentreprises

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

8.1.1. En cas de nécessité, les entreprises de maintenance s'efforcent de sous-traiter entre elles la réalisation de tout ou partie de chantiers pour lesquels la main-d'œuvre dont le besoin est momentanément insuffisante, en fonction et/ou en compétences.

Ce dispositif de sous-traitance de chantiers, qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour finalité de stabiliser l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

8.1.2. Lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à du personnel intérimaire, aux conditions fixées au titre IX ci-après.

Article 8.2 - Transfert de personnel en cas de changement de prestataire

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

8.2.1. Dans le cas où une entreprise de maintenance (employant du personnel relevant de la loi du 9 juin 1992) prend un contrat régulier au profit d'une autre entreprise, celle-ci (qui récupère le trafic) est tenue de maintenir en nombre les contrats de travail concernés par ce contrat dès la date du transfert de l'activité.

Les contrats de travail sont transférés d'une entreprise à l'autre dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 122-12 du code du travail.

8.2.2. Le transfert des contrats de travail est réalisé selon les modalités suivantes :

a) L'entreprise bénéficiaire du transfert du trafic ne perd pas ses effectifs un nombre de salariés au moins égal à celui qui était précédemment affecté au trafic ;

b) Le nombre de salariés affectés au trafic est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois ou, si le trafic a duré moins de 12 mois, sur l'ensemble des opérations effectuées ;

c) Les salariés faisant l'objet du transfert sont ceux qui ont été embauchés le plus récemment par l'entreprise qui prend le trafic ;

d) Le nombre et la qualification des salariés transférés sont établis par référence aux fonctions exercées, sur la base d'un état communiqué par l'entreprise qui prend le trafic.

8.2.3. Par " contrat régulier ", il faut entendre : les opérations de maintenance de toute nature, effectuées par une entreprise d'une façon répétitive, à intervalles réguliers ou non, au profit d'un même client ou d'un même groupe, que ce soit ou non dans le cadre d'un contrat régulièrement mis en place.

8.2.4. Toutes les difficultés pouvant naître de l'application des présentes dispositions sont soumises à l'arbitrage d'un collège composé :

- du président de l'union mixte et confédérale ;
- du président du syndicat patronal des entreprises ;
- du président de la caisse des congés payés.

Dans le cas où l'un des arbitres est à un tiers quelconque intéressé directement ou par l'actionnariat du groupe auquel il appartient, il est substitué dans son rôle d'arbitre par le premier vice-président de l'organisme qu'il représente, voire, en cas d'impossibilité pour les mêmes raisons, par le vice-président suivant.

Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'indisponibilité de l'un des arbitres pour quelque raison que ce soit.

Les arbitres sont tous membres compositeurs, dans les mois qui suivent la signature du contrat entre eux.

En l'absence de rapport de conciliation des arbitres dans le délai fixé, et en cas de désaccord de l'une des parties sur les conclusions du rapport des arbitres, il est fait automatiquement appel au tribunal de commerce de Dunkerque.

Article - TITRE IX : Conditions de recours à l'intérim

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les entreprises de maintenance sont confrontées à des contraintes opérationnelles liées, d'une part, aux exigences des clients en termes de compétitivité, de fiabilité et de qualité de

scverie et, d'autre part, à la corneccune extrêmement sévère des prots du Nrod (principalement bgeels et néerlandais).

Ces cnatintroes ogbnielt les eerrpstnes à se dnoenr les moneys d'optimiser lerus beoniss en main-d'oeuvre en ftnioocn de la demande.

Dipeus 1992, la main-d'oeuvre idnlnspsbeaie au bon fotcenenonmint des eptreernsis de mtaenoniutn (maîtrise, spécialistes, dcerkos huoritqises détenteurs du savoir-faire poprrre au prot de Dunkerque) a été mensualisée au sien des enierrespts de manutention.

Aifn de se donner les moneys de muiex répondre à la demande, les eeirtsrpns de mntateionun ont passé un acorcd qui luer permet, en cas de nécessité, de sous-traiter etnre elels la réalisation de tuot ou pierats de cehritans puor leseqls la main-d'oeuvre dnot eells dnospeist est petucnemlonelt insuffisante, en efifetcs et/ou en compétences. Cet aorccd de sous-traitance de cehnitras (cf. trtie VIII, ci-dessus), qui a puor efefct de réguler la cghare de taarivl ertne les entreprises, a également puor eefft de saieibtlsr l'emploi de la main-d'oeuvre mensualisée.

Cet aorccd prévoit également que, lrsoque la sous-traitance ne premet pas à une ensrpterie d'assurer la réalisation de tuot ou prtaie d'un chantier, elle puet aoivr recuors à du peosonnrl intérimaire.

Considérant les rqiuses inhérents au métier d'ouvrier docker, il a tftouois été cnenovu que les eitsrenreps ne peenuvt avoir recours qu'à des intérimaires habilités, aanyt reçu un munmiim de foatrmion au métier d'ouvrier dckeor et en pualctirier une fimoraton spécifique à la sécurité.

Ainsi, il a été cnvoneu de csnteouitr un pool d'ouvriers dkercos intérimaires au sien des effefitcs d'une ou puiesruls eepnterrsis de trviaal temporaire, et que les etreirepnss de manutention, en cas de besoin, et lusroque les possibilités de sous-traitance ont été épuisées, fearneit appel aux scerevis des selus mbmeers de ce pool d'ouvriers dkroces intérimaires.

Il a également été convenu que la csasie des congés payés asesrruait le rôle d'interface enrte les etreniserps de muitenonatr et les entrierpse de tviraal temporaire, et qu'elle veillerait, d'une part, à ce que les règles de l'accord de sous-traitance seniot respectées par les eprseitnres de manutention, d'autre part, à ce que le tivraal siot équitablement distribué entre les mebmers du pool d'ouvriers dckoers intérimaires, et eifnn à ce que les dsnoipiitsos qui sveuint soient respectées par ttoues les praetis concernées.

Ces donspotiiss vseint à définir les ctonoiidns d'emploi et de rémunération des merebms du pool d'ouvriers dokcres intérimaires, anisi que les règles à rcepsteer par les différents prarneateis (entreprises de manutention, eeinspertrs de tvairal temporaire, dockres intérimaires) puor que ce système de main-d'oeuvre complémentaire fnonnitcoe efficacement.

Article 9.1 - Recrutement et intégration au sein du pool d'ouvriers dockers intérimaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.1.1. Vistie médicale d'embauche obligatoire.

L'intégration au sien du pool d'ouvriers drcokes intérimaires du prot nécessite que le cddaaint se soeumtte à la vstiie médicale d'embauche ogtblaiiroe auprès du seivcre de médecine du traiavl qui asusre la surnlelacvie médicale du peonnrsrl mensualisé des enpretsires de manutention, et que l'avis du médecin du tirvaal siot positif.

9.1.2. Eemaxn psychotechnique.

L'examen médical d'embauche est complété par un eaexmn psychotechnique, destiné :

a) A vérifier que le cainaddt dpose des aupetdtis qui lui peerontmrtt d'assimiler les règles et csningeos de sécurité piroratue et d'acquérir d'une manière ssiaistftnae les casnoncesanis de bsaerueseqis par le métier d'ouvrier dekocr ;

b) A fraie une etatoimsin du pettienol de développement du candidat, nemnoatmt et en pailectiurr de son adutipte éventuelle à acquérir les compétences reqsies par la citudnoe d'engins spécialisés.

9.1.3. Frmoation à la sécurité.

L'intégration au sien du pool d'ouvriers derkocs intérimaires du prot nécessite également que le cdiaadnt sivue onibeogletmiart une saison de foritoamn spécifique à la sécurité dispensée par l'antenne prévention portuaire.

9.1.4. Vêtements de tivaarl et équipements de poirtocetn individuelle.

Cqhuae oveuirr dekocr intérimaire reçoit les équipements sanviuts :

- 1 priae de cuesrahsus de sécurité ;
- 1 paire de raengrs ;
- 1 csqae ;
- 2 belus de tiavarl ;
- 1 pkraa aevc beadns réfléchissantes fulo ;
- 1 équipement puor la pliuie ;
- 2 geilts ferunolescts ;
- 2 prieas de gants.

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, soit par les entreprises de travail temporaire, soit par la casse des congés payés.

Règles particulières : le port des équipements de protection individuelle est obligatoire.

9.1.5. Cas particuliers des nouveaux ouvriers d'entreprises intérimaires.

La casse des congés payés s'intéressera tout particulièrement au cas des nouveaux ouvriers d'entreprises intérimaires qui ne bénéficient pas des conditions pour bénéficier de la couverture AESDISC en cas de baisse d'activité sur le port.

Article 9.2 - Affectations dans les entreprises de manutention

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.2.1. Entreprises et horaires de travail.

Tous les ouvriers d'entreprises intérimaires du port sont susceptibles d'être affectés dans n'importe quelle entreprise de manutention, et selon n'importe quel horaire de travail en vigueur dans cette entreprise, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en la matière.

9.2.2. Affectation à des postes de spécialiste.

L'affectation d'un ouvrier d'entreprise intérimaire à un poste de spécialiste au sein d'une entreprise suppose qu'il ait reçu et assimilé d'une manière satisfaisante la formation qui lui permet de tenir ce poste en toute sécurité pour lui-même, pour son entourage, et pour l'équipement qui lui est confié (cf. art. 9.3.2 ci-après).

En cas d'affectation à un tel poste, l'ouvrier d'entreprise intérimaire reçoit une prime de fonction (cf. art. 9.5.4 ci-après).

NB : les horaires intérimaires ne sont pas autorisés à dépasser des limites d'encadrement.

9.2.3. Conditions des affectations.

Les affectations des ouvriers d'entreprises intérimaires leur sont communiquées 2 fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du supérieur hiérarchique de l'entreprise de travail temporaire dont ils sont salariés.

Article 9.3 - Formations techniques

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.3.1. Formations de base.

En plus de la formation obligatoire à la sécurité, chaque ouvrier d'entreprise intérimaire reçoit une formation aux gestes et postures, ainsi qu'une formation aux techniques de base de manutention.

piourte (élingage).

9.3.2. Formations spécialisées.

Carrières ouvrières d'entreprises intérimaires doivent bénéficier des formations spécialisées, par exemple au calage-bridage de pontons sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, spreaders, chargeuses, ou autres).

Selon les cas, l'aptitude des ouvriers d'entreprises intérimaires à recevoir ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des entreprises de manutention concernées et/ou par le biais d'examen psychotechnique réalisés par un organisme spécialisé.

Règles particulières : un ouvrier d'entreprise intérimaire qui a suivi une formation spécialisée nécessaire à la tenue d'un poste spécifique au sein d'une entreprise particulière reste néanmoins susceptible d'être affecté selon les besoins dans les autres entreprises de manutention.

Article 9.4 - Obligations des ouvriers dockers intérimaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.4.1. Conditions de travail.

Chaque ouvrier d'entreprise intérimaire est tenu de respecter le travail de l'entreprise de travail temporaire dont il est salarié, chaque jour en fin de matinée et en début de soirée, et de valider son appel à chaque consultation. Pour plus de détails sur cette procédure, chaque ouvrier d'entreprise intérimaire se référera à son contrat de travail temporaire.

9.4.2. Port des vêtements de travail et équipements de protection individuelle.

Règles : le port des équipements de protection individuelle fournis par les entreprises de travail temporaire et/ou par la casse des congés payés est obligatoire (cf. 9.1.4 ci-dessus).

9.4.3. Conditions pour cause d'incapacité de travail.

Un ouvrier d'entreprise intérimaire inapte pour cause d'incapacité de travail (maladie ou accident) doit impérativement en informer immédiatement l'entreprise de travail temporaire dont il est salarié, qui en informe aussitôt la casse des congés payés.

9.4.4. Conditions pour raisons personnelles.

Un ouvrier d'entreprise intérimaire qui prévoit de ne pas être disponible ou qui souhaite ne pas être affecté à une période donnée ou pendant une période limitée doit en informer l'entreprise de travail temporaire avec un préavis d'au moins 48 heures l'entreprise de

tvairai tiormaree dnot il est salarié, qui en infomre aussitôt la csaise des congés payés.

Rrqmueae itnpomtrae : la disponibilité de tuos les ourievr drcokes intérimaires pndent les périodes de vencaacs scorilaes est impérativement requise.

Toutefois, les deckors intérimaires qui, à la dtae du 1er juillet, cmptnoet au mnios 3 ans de présence sur le port, peevnut être autorisés à s'absenter etrne le 1er jeluilt et le 31 août :

- pndeant 15 juros (calendaires) s'ils cmeptnot au monis 3 ans de présence sur le port ;

- pndnet 22 jorus (calendaires) s'ils cnpomett au moins 4 ans de présence sur le port.

Luer dendmae d'absence diot être déposée à la csisae des congés payés anavt le 1er mars. Ctete aosiuatrotin d'absence luer est éventuellement accordée, le 30 arivl au puls tard, par le deciuetr de la classe des congés payés. Celui-ci veille à ce que les abneescs seoint étalées, en fotioncn des compétences des psneoerns concernées, de tlele manière qu'elles ne perurtenbt pas le bon ficeontnnnmoet de la fcroe d'appoint (seul 1/3 des peenosrns concernées pnuveet s'absenter en même temps, par catégories de compétences).

Cttee diitopssoin ne cernocne que la période du 1er juiellt au 31 août, à l'exclusion des aurtres périodes de vanaeccs scolaires, où la disponibilité de tuos les orruievs derckos intérimaires est impérativement requise.

9.4.5. En cas d'absence inopinée.

Un ourvir dokecr intérimaire qui se rned cmtpoe qu'il sera, puor qellue que risaon que ce siot (maladie, adencict ou risoan personnelle), dnas l'incapacité de se rdner dnas l'entreprise où il a été affecté est tneu d'en imfonerr immédiatement la csiasie des congés payés aux numéros suntivas :

- padennt les hreues d'ouverture des beruaux : 03-28-59-90-78 ;

- en dohres des herues d'ouverture des beauurx : 03-28-59-90-76.

S'il n'est pas en mrseue d'appeler lui-même la csasie des congés payés, il diot ddaneemr à un mermbe de son eagoutnre de le farie à sa pacle dnas les puls brfes délais.

9.4.6. Scoinatns :

Les sctanions prévues en cas d'inobservance de ces olntaboigis snot les snaeuvtis :

- à la première itcoiafrnn : 3 jruos de snoussepin ;

- en cas de récidence au cruos des 3 mios snvtuias : 1 senamie de

ssopniesun ;

- en cas de nvluloee récidence au corus des 3 mios stauinvs : 1 mios de suspension.

En cas d'inobservance répétée de ces oolnbitiags (4 icnaftrinos au cours d'une période de 6 mois), le dkeocr intérimaire est convoqué deavnv une cssmmiooin qui stutreae sur son miiatenn ou non dnas les efcifftes de la froce d'appoint.

Article 9.5 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.5.1. Rémunération de base.

Le tuax hroraiie appliqué aux hueers de tairavl des orruveis dkorecs intérimaires, à la dtae du 1er mai 2005, est 10,72 euros, calculé de la manière saviunte :

- srliaae hraiore : 9,268 eruos ;

- prmie de fin d'année : $9,268 \text{ euros} / 12 \times 1,273 (1) = 0,983 \text{ eours}$;

- prmie d'assiduité : $9,268 \text{ erous} \times 5 \% = 0,463 \text{ euors}$;

- siot : $9,268 \text{ eours} + 0,983 \text{ eours} + 0,463 \text{ erous} = 10,714 \text{ erous}$ anrodri à 10,72 euros.

A ce tuax hirraoe de bsae veiennt s'ajouter l'indemnité légale de fin de mssion en vgieur (10 % à la dtae de sranigtue des présentes) aisni que l'indemnité de congés payés égale à 10 %.

Remarque iamtpnre : dpiues l'instauration des 35 herues (loi Aurby I), la 8e huree de cauhqe sfiht de 8 herues de tarvial fiat l'objet d'une mtaajroin de 25 %.

9.5.2. Pneaiebt des jrous fériés chômés tabonmt en semaine.

a) Seoln la réglementation en vuugier :

- un juor férié chômé tmnaobt en saemine (du lduni au vendredi) est payé à un intérimaire s'il tlaavri la vlliee et le liedneman de ce juor férié ;

- les juors fériés chômés tnbomat un smdaei ou un dhncmaie ne snot pas rémunérés.

b) Par dérogation à cttee réglementation :

- les 11 juors fériés prévus à l'article 4.3 snot payés aux derckos intérimaires, qu'ils aniet ou non travaillé la veille et le lmedneian de ces jorus fériés et qleus que sinoet les juors de la senamie où tebnmot ces juors fériés, aux cndniioots prévues aduit acirtle 4.3 ;

- toutefois, ces jours fériés chômés luer snot payés à rasion de 5,25 hreues (5 hueres et 15 minutes) par juor férié chômé.

9.5.3. Eléments variables.

D'une manière générale, les ovriues deocrks intérimaires bénéficient des mêmes éléments viabrlaes que les ovriuers dekrocs mensualisés (primes de déplacement, de salissure, de décommande...), à l'exception de cuex spécifiquement liés au sttuat des ovriuers docreks mensualisés (comme les IRTT, les pirems de présentéisme, les pimres puor tvriaal en hrorarie cinontu ou cycle...).

Ces éléments vbairaelis pvneuet différer d'une epntersire à l'autre, voire, puor citnaers d'entre eux, ne pas s'appliquer dnas totues les entreprises. Aussi, les éléments vaalreibs payés aux oirvures deckors intérimaires peuvent-ils être différents selon les eptnrrieses où ils snot affectés.

Remarque imarnttpoe :

- lorsqu'un decokr intérimaire est en ftiaomron théorique (en cntere de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12 ;

- lorsqu'il est en foomatrin ptgiaure (en entreprise), il reçoit cette indemnité de déplacement + l'indemnité de paeinr définie à l'article 3.10.

9.5.4. Pemris de fonction.

En cas d'affectation à un pôte de spécialiste, l'ouvrier decokr intérimaire reçoit une prmie de fionoctn égale à la différence etnre le tuax hiorrae défini au pinot 9.5.1 ci-dessus et le tuax hiaorre calculé de la même façon à prtair du SGMM du garde cadnoernspot à ce poste.

NB : les dorkecs intérimaires ne snot pas autorisés à opceur des fcontnois d'encadrement.

9.5.5. Prime d'ancienneté.

Lorsqu'un docker intérimaire cmpote puls de 7 750 hreues de trivaal ou de fmaoortin sur le port, il bénéficie d'une pirme d'ancienneté de 4 %.

Cette pimre d'ancienneté s'applique aux mêmes éléments de rémunération que pour les dkcoers mensualisés.

Dans la pratique, elle est versée aevc la piae du mios N + 1. Elle apparaît de manière ecixlptie sur le bluietln de sarliae du mios N + 1.

9.5.6 Indemnités de décommande et de caomdmne tadirve :

Les dsniooisitps de l'article 6.3 ci-dessus s'appliquent aux docreks intérimaires de la même façon qu'aux dckores mensualisés, à l'exception du cas prlieaciutr suavint :

Cas priutlaeicr : pour ce qui ccronnee les atnoafcetfis du smaedi soir, l'indemnité de cmomdane tadirve est due lrsqoue l'information n'est pas dlboisnpe sur le servuer de l'entreprise de trvaial tomperarie aavnt 15 heures.

Article 9.6 - Avantages complémentaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.6.1. Colis et bon de Noël.

Les oievrrus deckros intérimaires bénéficient d'un cilos et d'un bon de Noël équivalent à cuex que reçoivent les " aaicnns ".

Pour cuex qui arrnveit sur le prot en cruos d'exercice, le moantnt du bon de Noël est fciotonn du nrobme de mios de tvaialr sur le prot au cuors de cet exercice.

9.6.2. Assacrnue " snois de santé ".

Les oievrvs doceks intérimaires ont la faculté d'adhérer à l'assurance " sinos de santé " que la csisae des congés payés a ssuotirce auprès de la multulee flaialmie Vauban.

Dnas ce cas, ils bénéficient d'une prptaiioctain financière de la cisase des congés payés.

Ctete pitiriotapcan de la cssaie des congés payés est égale à 50 % de la ctaisiootn (familiale ou isolée) que le dkceor a payée pour le mios considéré divisée par 100 et multipliée par le nrmboc myeon d'heures de travail qu'il a eeefveticfnt

prestées au cruos des 12 dinreres mois.

La pitactroipian de la cassie est limitée à 50 % de la costiaotin acquittée par le dcekor intérimaire, et lui est versée aevc sa piae du mios suivant.

Article 9.7 - Représentation des ouvriers dockers intérimaires

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les ovureirs deocrks intérimaires désignent parmi eux des délégués (1 pour 50 ouvriers) pour les représenter auprès des enterpisres de taarvil tamierproe et auprès des epenrttseis de manutention.

Ces représentants des orrvieus drekcoss intérimaires disposent, pour l'exercice de luer fncitoon de délégué, d'un crédit de 15 heeurs par mois.

NB : ces crédits d'heures snot peersolnns et mensuels. Ils ne penveut dnoc pas être partagés etnre les délégués, ni reportés d'un mios à l'autre.

Article 9.8 - Titularisation au sein des entreprises

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

9.8.1. Coinindots requises.

Un oievrv dckoeer intérimaire puet éventuellement être intégré et mensualisé au sien d'une esnirterpe à priatr du memont où il jitufise de 3 000 heeurs de taavril ou de ftooaimeirn sur le port.

9.8.2. Cacull de l'ancienneté.

En cas de tiatailstiorun d'un oeuvrvr doeckr intérimaire au sien d'une entreprise, celui-ci bénéficiera d'une ancienneté égale à 1 an pour 1 557 h 30 de taavirl ou de ftramoooin (soit 1 mios pour 130 hueres de tvraail ou de formation) en tnat qu'intérimaire.

Ainsi, un oievrvr docker intérimaire qui araiut travaillé 3 500 hreus en tnat qu'intérimaire sur le port, et qui seriat embauché par une eetsprrine à la dtae du 1er sbmtperee 2004, bénéficierait d'une ancienneté calculée de la manière svnaitue : $3\,500 / 130 = 26,92$ mois, ainrords à 27 mois, siot 2 ans et 3 mois. La dtae de référence pour le caulcl de son ancienneté searit dnoc le 1er jiuin 2002.

9.8.3. Ciohx des oeurrivs dceks :

C'est à cauqhe errsitpene que rnvieet le choix des oirrvues dekorcs intérimaires qu'elle sahituoee intégrer dnas ses effictes mensualisés.

Article 9.9 - Commission de suivi du

fonctionnement de la force d'appoint

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Il est institué près la caisse des congés payés une commission de suivi du fonctionnement de la force d'appoint.

Cette commission est chargée de veiller à la bonne application des accords ratifiés aux intérimaires (notamment en ce qui concerne la juste répartition du travail dans les intérimaires) et au respect des " règles du jeu " par les intérimaires (problèmes de discipline). Elle peut s'intéresser également à tout autre sujet relatif à la gestion des intérimaires susceptibles d'avoir un impact sur le bon fonctionnement de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gestion des effectifs et des compétences.

Cette commission se compose de 2 représentants syndicaux, 2 délégués des jeunes, 2 représentants du SPEM, du directeur de la caisse des congés payés et de son adjoint.

Elle se réunit, sur la base d'un ordre du jour établi conjointement entre les partenaires sociaux, au moins une fois par trimestre, et aussi souvent que nécessaire.

TITRE X : Cessation anticipée d'activité amiante

Article 10.1 - Dispositions applicables aux dockers en activité

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Les dispositions ci-dessous concernent :

- le montant minimum de l'indemnité de cessation anticipée d'activité payée au dockeur par son employeur au terme de son préavis ;

- le revenu mensuel net moyen ;

- la retraite complémentaire ;

- l'assurance prévoyance décès.

10.1.1. Le montant minimum de l'indemnité de cessation anticipée d'activité d'un dockeur qui opte pour ce dispositif est fixé par l'article 5.3 du présent accord.

10.1.2. Le revenu mensuel net moyen gartnai au dockeur qui opte pour la préretraite amiante est (à la date du 1er mai 2005) :

- de 1 617,87 Euros pour un G 2-G 3 ;

- de 1 941,45 Euros pour un G 4-M 1 ;

- de 2 265,02 Euros pour un M 2.

Ces revenus mensuels moyennés gartnais incluent un forfait égal à 50 % de la cotisation familiale à la mutuelle.

Concrètement :

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARM est égale ou supérieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité à payer au dockeur concerné est égale au montant minimum prévu à l'article 5.3 ci-dessus moins le revenu de l'âge du dockeur à la date de la rupture de son contrat ;

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARM est inférieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité telle que définie par l'article 5.3 est abondée d'un montant égal à la différence entre le revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau et le montant de l'allocation mensuelle nette servie par la CARM, multipliée par le nombre de mois à courir jusqu'à la date où le dockeur atteint l'âge de la retraite et au plus tard 60 ans.

Requiem imeraonppts :

a) Ce calcul ne peut être établi de manière précise que lorsque la CARM a fixé le montant définitif de l'allocation mensuelle nette du dockeur (au vu de ses dernières bulletins de salaire).

Par conséquent, le montant de l'indemnité de cessation anticipée d'activité se fait en 2 temps :

- l'indemnité civile minimale, telle que prévue à l'article 5.3 du présent accord, est versée dès la fin du préavis ;

- l'indemnité complémentaire éventuelle est calculée et versée après notification par la CARM du montant définitif de l'allocation mensuelle nette.

b) L'indemnité complémentaire éventuelle est versée au dockeur à la condition expresse qu'il ait remis sa démission à son employeur moins de 30 jours après la date de la première notification émanant de la CARM.

10.1.3. Retraite complémentaire.

Le compte " retraite complémentaire " de chaque dockeur qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante est alimenté jusqu'à la date où le dockeur fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans) par des cotisations à la charge des employeurs représentant 2 % (appelées à 2,5 %) du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARM, limité au plafond de la sécurité sociale.

Compte tenu que les dockeurs qui ont opté pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont pas d'employeur, la gestion de ce dossier est mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, qui agit et à laquelle le salarié

personnel des entreprises maritimes, au nom de ses adhérents, délègue expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

10.1.4. Prévoyance décès.

Chaque décès qui ouvre droit à la prestation anticipée d'activité au titre de l'amiante bénéficie d'une garantie décès jusqu'à la date où il fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans).

Le montant de cette garantie décès est égal à 200 % du salaire annuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue par la CARM.

Le financement de cette assurance décès est assuré à 50/50 par des cotisations mutualisées à la charge des employeurs et par des cotisations ponsillères à la charge des dockers concernés.

Au moment de la signature des présentes, ces cotisations mensuelles s'élèvent à 3 % du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue par la CARM (dont 1,5 % à la charge des employeurs et 1,5 % à la charge des dockers concernés).

Compte tenu que les dockers qui ont droit à la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont pas d'employeur, la gestion de ce dossier est mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, qui accepte et à l'ensemble le syndicat péninsulaire des entreprises maritimes, au nom de ses adhérents, délègue expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

Dans le cas où un décès cesse de payer les cotisations postérieures appelées par la caisse des congés payés, celle-ci s'engage immédiatement à verser le montant des cotisations prescrites et portées auprès de la compagnie d'assurances.

10.1.5. Remarque.

Il est précisé que, à la date de la rupture du contrat entre le docker et son employeur, le docker cesse de faire partie du personnel de cet employeur, et qu'il ne peut donc 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 primes de médailles du travail, ni de la mutuelle, ni des avantages du comité d'entreprise, ni d'un éventuel accord d'intéressement.

Article 10.2 - Modalités pratiques

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

10.2.1. Les démarches sont effectuées auprès de la CARM par la caisse des congés payés.

Pour cela, chaque décès qui remplit, ou qui remplira prochainement, les conditions pour bénéficier de ce dispositif vient rétroactivement auprès de la caisse des congés payés, qu'il complète, signe et rapporte à la caisse des congés payés accompagné des documents demandés par la CARM.

La caisse des congés payés donne alors à l'entreprise l'ensemble des documents de lui transmettre la copie des bulletins de salaires nécessaires, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation relative à la période d'intéressement éventuelle, puis elle transmet le dossier auprès des services de la CARM.

10.2.2. Après instruction du dossier, la CARM adresse au décès un courrier recommandé.

Par cette notification, la CARM :

- informe le décès qu'il peut, s'il le désire, bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante ;

- précise éventuellement à priori de quelle date ce droit lui est ouvert ;

- lui indique le montant mensuel existant de cette allocation (brute et/ou nette) ;

- lui indique la manière à suivre si cette proposition l'intéresse.

NB : le montant définitif de l'allocation proposée sera déterminé par la CARM après réception de la copie des derniers bulletins de salaire du docker.

10.2.3. Lorsqu'un décès n'est pas d'accord avec les éléments transmis par la CARM, il doit adresser un courrier au président du conseil d'administration de la CARM dans les 2 mois qui suivent la réception de cette notification.

Pour cette raison, il est recommandé que chaque décès qui reçoit une notification de la CARM se rapproche de la caisse des congés payés, de telle manière que celle-ci puisse vérifier que le montant mensuel existant de l'allocation qui lui est proposée a été calculé correctement.

10.2.4. Si la proposition de la CARM est envoyée au docker, il lui est demandé :

- 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 CARM le formulaire d'acceptation qui accompagne la notification (cf. annexe VI) ;

- de remettre à son employeur l'autre document qui atteste de la situation de la CARM (attestation de cessation d'activité, cf. annexe VII), document que l'employeur doit compléter et remettre à la CARM également.

NB : l'employeur doit également à la caisse des congés payés une copie de cette attestation de cessation d'activité.

10.2.5. Le contrat de travail du cocontractant 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 mutuelle d'entreprise ;
- éventuellement un montant de prime de fin d'année ;
- l'indemnité de cessation anticipée d'activité minimalement 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 cocontractant lorsque la CARM a fixé le montant définitif de son salaire mensuel net (au vu de ses déductions fiscales 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 cocontractant est autorisé à exercer jusqu'à 40 jours de congés payés, et ce compris les jours se rapportant à la période suivante.

10.2.7. Prévoyance décès.

Tout cocontractant cesse son activité dans le cadre du dispositif d'assurance 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 doit adresser à la caisse des congés payés, qui l'invite alors à compléter un formulaire d'adhésion (cf. annexe VIII), et à lui remettre une déclaration de prélèvement accompagnée d'un relevé d'identité bancaire ou postale.

10.2.8. Mutuelle.

Tout cocontractant cesse son activité dans le cadre du dispositif d'assurance ne bénéficie pas de la mutuelle de son employeur. Il lui est proposé de souscrire une assurance auprès de la mutuelle familiale Vauban, 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 18 avr. 2006

11.1.1. Les parties reconnaissent l'importance qu'elles attachent à une politique de formation du personnel dans le domaine des activités de la maintenance industrielle au sein des entreprises.

Les évolutions technologiques et l'automatisation accrue de certaines activités de maintenance font apparaître la nécessité de formations d'adaptation ainsi que l'émergence de nouvelles compétences.

11.1.2. Les parties conviennent que le développement de la formation continue, partie intégrante de la formation tout au long de la vie, est une priorité pour l'avenir de la maintenance industrielle et la compétitivité de ses entreprises, dont elle constitue un élément de croissance économique et sociale, permettant d'accroître les parts de marché des entreprises et de favoriser les conditions d'emploi.

11.1.3. Les entreprises de maintenance se déclarent favorables au développement des formations en alternance, tant l'apprentissage que les contrats de qualification ou tout autre type de formation alliant une expérience professionnelle avec des enseignements théoriques, dans la mesure où celles-ci conduisent à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'une qualification reconnue par la commission nationale de la formation professionnelle et/ou par le présent accord.

11.1.4. Les parties conviennent que les entreprises doivent procéder de manière régulière à une analyse des besoins de qualification et des compétences détenues par les salariés, de façon à en apprécier les écarts et corriger les déficits de formation adaptés. Afin d'optimiser cette analyse, les parties conviennent d'encourager les entreprises à la réalisation d'études sur les compétences et les besoins des salariés.

11.1.5. La formation professionnelle concerne les catégories de personnel, et notamment les salariés qui ont les niveaux de qualification les plus bas. Elle doit permettre de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vers des activités de qualité et de précision dans le travail, tout en suscitant une attention accrue aux problèmes de sécurité.

11.1.6. Les parties conviennent d'encourager les entreprises à élaborer des plans de formation dans le respect des objectifs et des priorités définis ci-dessus et en fonction des besoins,

nematonmt en matière d'évolutions tuhqiegnoleocs adaptées aux neoulevls nremos de qualité. Dnas cette perspective, les pnals de frmaotion anurot puor otbifejcs la rcechrhee ctosnntae d'une mluereile qualité du sevrice rendu à la clientèle, l'amélioration de la productivité des entreprises, anisi que la poiromotn de tutoe aicton seiublctpse de rcfneror la bnone imgae du prot de Dunkerque. Enfin, la fotamorin pnfoeolslersnie diot aussi pmttrreee aux salariés de développer leurs capacités d'adaptation et fesoraivr luer évolution professionnelle.

11.1.7. Cntiseonces du rôle joué par les pelreonsns d'encadrement et de maîtrise, les peiarts siringeatas s'engagent à ahcatetr une aotttnein particulière puor les aecsiosr à l'élaboration et à la msie en orvuee des anitocs de fooairmtn poneeolisfnlsre et les former aux tqnehuecis nlleoevus d'organisation du travail.

Article 11.2 - Apprentissage

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

L'apprentissage est régi par les teetxs en vigueur, ntoemmnat l'article L. 117-1 du cdoe du travail.

TITRE XII : Dispositions diverses

Article 12.1 - Interdiction des discriminations

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Il est rappelé que, d'une manière générale, aunuce pnsonee ne puet être discriminée en matière silalraae en rsioan de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son oenittiaron sexuelle, de son arcneape physique, de son patronyme, de sa sotiuitan de famille, de son ancaenpatrpe à une ethnie, à une nioatn ou à une race, de ses oiiponns politiques, de ses activités syclnadies ou mutualistes, de ses cntncovois religieuses, ou, suaf iunttdaite constatée par le médecin du travail, en rioasn de son état de santé ou de son hdanaicp (art. L. 122-45 du cdoe du travail).

Ce priinpcce général se turdiat naentmomt dnas :

- le prciinpe d'égalité etrne les sxees ;
- le pnpirice " à tarival égal, sliiaare égal " ;
- le prcinpe d'égalité etrne Français et étrangers ;
- le driot au tarvial des prennoes handicapées ;
- le pnicrpie de non-discrimination syndicale.

Les difficultés au sejut de l'application de ce picipnre général snot seiumsos à la csmioosimn de sivui des acrcdos définie à l'article 13.1 du présent accord.

12.1.1. Egalité ernte les sexes.

Tuot epueomlyr est tneu d'assurer, puor un même tiraavl ou puor un traavil de vluear égale, l'égalité de rémunération etrne les homems et les femems (conformément aux ditoissoinps des aictelrs R. 140-1 et svniauts du cdoe du travail).

Les feemms dveoint également bénéficier des mêmes cnintoodis de potoimorn que les hmmoes snas que les acnebess puor maternité y fsanest obstacle.

12.1.2. " A tarival égal, srliaae égal ".

Le pipcnire " à tviraal égal, sralaie égal " diot également s'appliquer etrne salariés du même sexe.

Il est teoftuois précisé que cette règle ne rmeet pas en cusae le puiovor qu'a l'employeur d'individualiser les salaires.

12.1.3. Egalité etrne Français et étrangers.

Suos réserve des diitipsnsoos des aitrclcs L. 341-1 et suvantis du cdoe du travail, les codnnitios de tivraal et de rémunération des salariés étrangers dvieont être les mêmes que cllees des salariés français.

12.1.4. Handicapés.

Les cinodntios peprros à concrétiser le dirot au tvraail de teuots pnsneores handicapées en état d'exercer une pefossorin snot régies par les dintipsiosos légales et réglementaires siaveutns :

- alterics L. 323-9 et sntuvias du cdoe du tviaral ;
- aicerlts R. 323-24 et svuiatns du cdoe du tvraail ;
- aiectrls D. 323-3-1 et svunitas du cdoe du travail.

12.1.5. Non-discrimination syndicale.

Il est inriedtt à tuot emeluyopr de pdrnee en considération l'appartenance à un sdcaiynt ou l'exercice d'une activité sldicyane puor arrêter ses décisions en ce qui cceonne naotmenmt la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article 12.2 - Médailles du travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

12.2.1. Rappel des cdotoinnis d'attribution des médailles du travail.

Les nerombs d'années de serivce riques puor l'obtention des différentes médailles du tiaavrl est fixé cmmoe siut par la réglementation :

- médaille d'argent : 20 ans ;
- médaille de viemerl : 30 ans ;
- médaille d'or : 35 ans ;

- grande médaille d'or : 40 ans.

Il y a 2 potronmois par an :

- l'une le 1er janvier ;

- l'autre le 14 juillet.

12.2.2. Décompte des années de service.

Pour déterminer la période totale de l'activité professionnelle d'un salarié mensualisé, il est procédé à l'addition des différentes périodes successivement travaillées en tant qu'intermittent, en tant que permanent et en tant que mensualisé.

En règle générale, l'ancienneté totale revient soit à la date de délivrance de la carte " G ", soit à la date de la première embauche dans une entreprise de manutention.

Le décompte des années de service est calculé jusqu'au 1er janvier ou jusqu'au 14 juillet suivant immédiatement la date d'établissement du contrat par l'employeur.

12.2.3. Montant de la prime.

Le montant de la prime est fixé (à la date du 1er mai 2005) à 24,66 euros par année de présence sur le port.

Ceci concerne aux montants suivants :

- médaille d'argent : 24,66 euros x 20 = 493,20 euros ;

- médaille de vermeil : 24,66 euros x 30 = 739,80 euros ;

- médaille d'or : 24,66 euros x 35 = 863,10 euros ;

- grande médaille d'or : 24,66 euros x 40 = 986,40 euros.

Ces primes sont payées pro rata trompies si le temps de travail ayant permis l'attribution de la médaille n'a pas été effectué totalement sur le port.

Article 12.3 - Frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

12.3.1. Les entreprises de manutention prennent en charge les frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail de tout ouvrier permanent ou temporaire à temps effectif, dans la limite de 4 058,64 euros (à la date du 1er mai 2005), sous déduction des sommes de même nature perçues par les salariés dans le cadre d'un contrat conclu par l'entreprise en faveur de ses salariés.

12.3.2. Les salariés s'engagent à faciliter l'organisation du travail avec les différents représentants des entreprises afin que le plus grand nombre de salariés puisse participer aux

obsèques en créant le minimum de participants 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 18 avr. 2006

13.1.1. Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnent 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 cette commission s'imposent aux parties.

13.1.2. La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit et se réunit dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à compter de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle l'affaire a été examinée.

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

13.1.3. Lorsqu'un accord intervient avant la composition de la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants, et notifié dans le 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 18 avr. 2006

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 convoquée sur le

même sujet sous la présidence du directeur général du port
animé de Drnkueq aissgnat en qualité de facilitateur.

Article 14.1 - TITRE XIV : Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Le présent accord annule et remplace l'accord du 12 novembre
2002, qui lui-même annule et remplaçait celui du 10 juillet
1992 et ses différents avenants.

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent accord, les parties
stratégiques se réfèrent :

- aux dispositions légales et réglementaires ;
- aux dispositions de la convention collective nationale de la
maritime portuaire.

Article 14.2 - Dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le
présent accord sera déposé :

- auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi
(en 5 exemplaires) ;
- auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque ;
- auprès de l'inspection du travail.

Ces formalités seront assurées par le syndicat représentatif
des entreprises maritimes.

Article 14.3 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Le présent accord est conclu le 18 avril 2006.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant, soit le 1er
mai 2006.

Article - Extraits de l'accord du 10 juillet 1992

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Préambule

Le présent accord vise à améliorer les conditions de travail
des salariés de la filière maritime :

1. Une amélioration 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 globale de la compétitivité des entreprises de

maritime portuaire.

Cet accord doit être atteint en combinant les effets :

- de la mensualisation, qui permet la mise en œuvre de
nouveaux concepts dans l'organisation du travail, score
global de productivité ;
- et de la réduction de l'effectif global des dockers sur la base
d'un plan social à 2 volets, qui fait appel au volontariat :
mesures d'âge et congés de conversion.

2. Une réduction du développement portuaire, sur la base des
objectifs définis par le plan de développement du port de
Dunkerque 1992-1994.

3. L'amélioration des conditions de travail :

Les parties saignées du port de Dunkerque considèrent que
leur accord dispose d'atouts particuliers lui permettant de
prétendre à une place déterminante dans la compétition des
ports européens.

Ils constatent que la gestion par le rapport de forces qui a
prévalu sur les quinze dernières années a eu
pour conséquences :

- la montée du chômage, avec pour conséquences des réductions
massives d'effectifs. Cette situation est insupportable et a pour
résultat une atteinte à la dignité des travailleurs portuaires,
entraînant parfois colère et révolte ;
- les pertes d'activités et un affaiblissement progressif des
entreprises.

Ils considèrent aujourd'hui que de nouveaux rapports sociaux
devaient s'instaurer entre les entreprises et les travailleurs
portuaires dans le cadre des entreprises, et ils sont prêts à
rechercher les conditions d'équilibre entre :

- la satisfaction des intérêts des salariés grâce au dialogue
social et de la fiabilité portuaire ;
- la compétitivité des entreprises, grâce à leur vitalité et de
leur pérennité.

Dans l'esprit des dispositions précédentes, le syndicat
représentatif des entreprises maritimes du port de
Dunkerque et la chambre syndicale des ouvriers du port
maritime ont négocié :

- un accord de partenariat social ;
- les dispositions fondamentales de l'organisation future des
entreprises ;
- à travers un accord social interentreprises, l'ensemble des
règles qui régissent la mise en œuvre de cette organisation

furute ;

- un protocole d'accord convenant la mise en œuvre d'un plan social au profit de Dunkerque.

Criapthe Ier Accord sur les dispositifs locaux communs albaelpipcs au pennrosel mensualisé des entreprises de motianunetn I. - Les principes fondamentaux de l'organisation des entreprises

Les priorités scuaioix concernent que la mise en œuvre d'un plan social aux entreprises de gagner des parts de marché par une meilleure compétitivité, qui passe par une organisation efficace du travail et par une gestion optimale des effectifs.

Cette nouvelle organisation du travail implique la référence aux principes suivants :

- durée maximale légale du travail : 39 heures ;
- liberté d'organisation du travail par l'entreprise sur l'ensemble des chantiers, y compris dans le cadre de la sous-traitance internationale ;
- polyvalence dans les fonctions des salariés ayant une pluri-compétence ;
- fluidité du personnel, c'est-à-dire passage d'un chantier à un autre au cours d'une même période de travail ;
- possibilité des salariés de participer à l'entreprise de mieux gérer les aléas de son activité.

L'ensemble de ces principes a fait l'objet d'une consultation à toute la population des salariés dès le 16 juin 1992 à travers le livre "Télétravail expérimental". Ceux qui ont fait la démarche volontaire vers la mutualisation l'ont donc fait sur la base des orientations formulées dans ce document.

II. - Accord local interentreprises

Une convention collective nationale fera en particulier les salariés et les salariés conventionnels, d'ici la fin de l'année 1993.

Désireux de disposer entre-temps d'un document de référence, les partenaires sociaux ont négocié un accord local interentreprises qui définit les conditions de travail dans les entreprises de motianunetn du port de Dunkerque.

Ce document est annexé au présent accord.

Certains articles de cet accord n'ont pas encore fait l'objet d'un accord définitif et seront négociés dans les prochains délais et en tout état de cause avant la fin de l'année 1992.

Dans le respect des obligations du plan gouvernemental national que la mutualisation se fera dans le but de renouveler le travail pour les ouvriers, les salariés et

représentants des salariés conviendront de se réunir avant la fin de l'année 1992.

Parmi les données dans le plan gouvernemental figure la garantie que la mutualisation ne devra pas entraîner de baisse du revenu moyen des ouvriers.

Les salariés et représentants des salariés conviendront de se réunir avant le 31 décembre 1992, afin d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions.

III. - Conditions de développement. - Accord de fiabilité

Les difficultés rencontrées dans l'application du protocole d'accord et liées à la nouvelle organisation du travail seront consignées dans chaque entreprise, afin d'être examinées dans un esprit constructif de part et d'autre, à la fin de la période prévue ci-dessus.

Les salariés s'engagent à garantir la fiabilité commerciale du port.

A l'issue de cette période, le résultat de nouvelles propositions sera dans l'entreprise de créer les bases d'une fiabilité affirmée.

IV. - Effectifs mensualisés dans les entreprises

Dans le cadre du présent accord, les entreprises ont proposé à 550 salariés de mutualiser la mutualisation.

Article - Classification des emplois

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

A. - Ouvriers

Groupe I : travailleur de maintenance-ouvrier professionnel

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches suivantes :

- travaux de maintenance ;
 - rinçage et nettoyage de pièces détachées ;
 - nettoyage et nettoyage de machines ;
 - travaux de menuiserie, menuisier, ou charpentier ;
 - montage et démontage des engins d'un véhicule ou d'un engin de maintenance, et nettoyage des pièces.
- Groupe II : travailleur de maintenance qualifié
travailleur professionnel qualifié

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un travailleur de maintenance aide-technicien et des opérations plus complexes que précédemment, nécessitant une longue expérience professionnelle, par exemple (liste non limitative) :

- ajustage et réparation ;
- soudage et soudage ;

- beridr ;

- déceler l'origine de tuot fmennoncoietnt défectueux d'un meotur ou d'autres oaengrs d'un véhicule, et etfeucfer le cnnegahmet des pièces et les réglages nécessaires ;

- efefucetr des opérations de démontage et de ronmteage slimeps sur les oengras électriques des moteurs.

Gourpe III : ouveirr de mnoueintatn très qualifié
ouvierr pefonsoenril très qualifié-identificateur-vérificateur

Oeriuvr etunafect une ou puielruss des tâches d'un oeriuvr de mnaeioutntn qualifié tenhiccein et/ou huleltameeibnt la cdointue de chouleurs, trarcutes et/ou eingns de mnnetutoian et de levgae d'une psusacnie inférieure à 15 tonnes, et/ou la roscnasncenaie de l'état de mairsnehcads et de luer emballage, asnii que l'établissement de dmceotnus administratifs.

Il est chargé de la propreté, et de l'entretien cruonat du matériel, connaît les possibilités de crghae et auplique les cneinosgs de sécurité.

Il est trtiliaue d'un diplôme professionnel, ou jfuiiste d'une expérience correspondante.

Il est ttialuire de l'autorisation de cnoiudte et du pmries de cnuodrie éventuellement exigés par la réglementation.
Goprue III' : oruiver de muoneainttn polyvalent

Ovrueir de mntatuonien enaffetcut fréquemment des tâches d'une cotfilsiaciasn supérieure au guorpe III et aynat les atdtiueps plfeniolosenerss et médicales rsiequs lui peeamtrrt d'occuper des eiopmls du gurope IV et d'aget de maîtrise.

Il est tiariutle des astoitnuorias de cuointde du ou des engin(s) ceanopornsrdt à la cifsioitilcaasn du gourpe IV et dspsoie des compétences pllesnoeesrnoifs nécessaires puor aemssur des responsabilités d'encadrement, dnas les lieitms de la délégation qu'il a reçue.

NB. - A la fin de chauqe année civile, cqhae enirterspe récapitule les heerus effectuées par cqhaue ouervir de muneioanttn classé en goupre II dnas une catsoaclifisn artue que clele d'un neviau immédiatement supérieur à son gurpoe de classement, et enaxime aevc les représentants du personnel, en tneat ctopme des possibilités et des bnieoss de l'entreprise, le csslmenaet des salariés aepts à la fonction.

Gruope IV : ourievr de mtianonetun huementat qualifié
teihncien confirmé

Oriveur enteucffft une ou pruiulses des tâches d'un ourievr de mutninotean très qualifié idtafeiteiucnr vérificateur et/ou la cunditoe de pieluusrs teyps d'engins de mineotuntan et de laevge d'une psuacsine égale ou supérieure à 15 tonnes.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien croanut du matériel, connaît les possibilités de craghe et apuqilpe les cenniosgs de

sécurité.

Il est tliaurte d'un diplôme professionnel, ou jsiitfue d'une expérience correspondante.

Il est ttirluaie de l'autorisation de cotnidue et du pmries de crdniuoe éventuellement exigés par la réglementation.

Il se cahрге de la réparation complète de tuos moteurs, siot en mécanique, siot en électricité, siot en hydraulique.

L'ouvrier possède les cencnansisoas théoriques et une expérience consommée de ces travaux.

B. - Atengs de maîtrise

L'aget de maîtrise possède les capacités ponrolselnefiess (connaissances ou expérience acquises) et les qualités himueans nécessaires puor assmuer des responsabilités d'encadrement dnas les lieimts de la délégation qu'il a reçue.

Il est rssolebnape d'un groupe.

Cttee activité imiqlupe :

- l'accueil des mbemres du gurpoe et le svuii de luer aaiapttdtn ;

- l'affectation des tâches et le contrôle de luer réalisation ;

- le suivi des règles de sécurité.

Aengt de maîtrise I

L'aget de maîtrise du gupore I efuecftte une ou pusuriles des tâches d'un oreviur de mnntauoeitn hmneteaut qualifié/technicien confirmé et est chargé, dnas le même temps, de dieigr le tiarval sur de pietts chantiers. Il rned cptmoe à la dcoertiin de l'entreprise.

Anget de maîtrise II

L'aget de maîtrise du groupe II puet assurer, en cas de nécessité, et à ctiidnoon qu'il siot trutiilae des domeutcns précités, les tâches d'un anegt de maîtrise du gorpue I.

Il anime, dgiire et cordonone le taiavr du peonrnsl placé suos son autorité, en quantité et en qualité, dnas le rpecest des diicvtrees émanant de sa direction.

Il est rssolbpenae de la bnnoe exécution et de la sucnvailerle des opérations sur différents crtiehans et rned compte à la hiérarchie.

Article - Grille de salaires à la date du 1er mai 2005

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Dockers

(En euros)

GROUPE	NIVEAU	BASE 151,67 H	TAUX HORAIRE	ITRT	BASE 169 H
I	1	1 353,35	8,92	154,58	1 507,93
	2	1 380,25	9,10	157,70	1 537,95
	3	1 407,49	9,28	160,82	1 568,31
II	1	1 434,57	9,46	163,94	1 598,51
	2	1 475,16	9,73	168,62	1 643,78
	3	1 515,77	9,99	173,13	1 688,90
	4	1 569,91	10,35	179,37	1 749,28
III	1	1 569,91	10,35	179,37	1 749,28
	2	1 624,06	10,71	185,60	1 809,66
	3	1 678,00	11,06	191,67	1 869,67
IV	1	1 772,94	11,69	202,59	1 975,53
	2	1 826,90	12,05	208,83	2 035,73
	3	1 881,23	12,40	214,89	2 096,12

Maîtrise

(En euros)

GROUPE	NIVEAU	BASE 151,67 H	TAUX HORAIRE	ITRT	BASE 169 H
I	1	1 935,19	12,76	221,13	2 156,32
	2	1 989,33	13,12	227,37	2 216,70
	3	2 043,49	13,47	233,44	2 276,93
II	1	2 097,61	13,83	239,67	2 337,28
	2	2 151,58	14,19	245,91	2 397,49
	3	2 205,88	14,54	251,98	2 457,86

Entre 1 715 et 1 749 heures : 7,31

NB. - Tuos ces manottns snot majorés des pirems de railivetoarson et de productivité accordées en jnaievr 2000.

A la dtae du 1er mai 2005, cacnhue de ces pmires s'élève à 25,04 Euros.

Eells verniat de la même manière que le slaarie mesnuel de bsae en ftocnion du nborme de jours de tarival prestés au cours du mois.

Article - Indemnités de salissure cf. art. 3.11 au 1er mai 2005 en euros

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Atlicre 11.2

Pirme frfatriaoie mlusnlee d'ancienneté

Mnoatnt : 91,43

Altcrie 12.2.a

Pirme de présentéisme n° 1

Nrobme d'heures de présence au curos des 12 mios précédents :

1 785 heeurs et puls : 22,07

Ernte 1 750 et 1 784 hruées : 14,79

Monis de 1 715 heerus -.

Acitrle 16

Pmeirs puor trvaial en continu

Entre 6 heuers et 22 hueres la smeaine : 3,53

Enrte 6 hruées et 14 hruées le sdemai : 3,53

Ertne 14 herues et 22 heuers le saedmi : 7,04

Ernte 22 heeurs et 6 hreues : 8,82

Entre le sdmaei 22 hueers et le ludni 6 hurees : 14,09

Acirlte 17

Répartition de la durée hdimabaerdoe du travail

Oreiuvr appelé à teialrvlar 6 jruos par simanee : 17,62

Alcirte 18

Indemnités de panier

Pnaier de juor : 3,56

Peair de niut : 7,11

Article 19

Indemnités de ssuralise (taux à la vacation) A

Absiarf : 1,03

Aidce tqaiturre en scas : 2,11	Bueqris : 1,59C
Algérite en produe en scas : 1,59	Cililauox en varc ou en bcas : 2,11
Aneimlt puor bétail et vollaile : 1,03	Cmainale en varc : 2,60
Ateotnimrams en scas : 2,11	Cabntoraes de sudoe : 2,60
Aaoiemrttnms en scas à l'import : 4,62	Cbarone balck (circulaire n° 1703) : 9,84
Aitonmnie en scas : 2,60	Cenreds de piertys cdahues : 2,11
Aairehcds en coques (manutentionnées en clae ou à l'aide de trémies) : 1,59	Cnedres de preiyts fiordes : 1,03
Aedcairhs décortiquées ou broyées en scas : 1,03	Céréales en varc (manutentionnées en clae ou à l'aide de trémies) : 1,59
Ahraecids décortiquées ou broyées en varc : 2,11	Carohbn de bios : 1,59
Agrile en varc ou en mtoets : 1,59	Chuax pulvérisée en scas : 2,60
Aeinrsc et ses dérivés : 3,15	Chaux vvie addyihre en scas : 2,60
Alsphae (en varc ou tuot emballage) : 2,11B	Corhatle de sodue en scas : 2,60
Bllaes de cofihfns non lavés : 1,59	Coarthle de cahux en scas : 1,59
Bllaes de lnaie enveloppées de toile créosotée : 1,03	Cienmt en scas : 2,28
Bayrte : 2,11	Ctalaor en fûts : 2,60
Bxtiuae : 1,03	Ccoo brûlé en scas : 2,11
Bezno ntae de suode en scas : 2,60	Ckoe en scas : 1,59
Bmitacrhoes de sudoe en scas : 2,60	Ceiubbltsms minéraux sileods en varc (dans les ptors mitemairs : sueelnmet puor les dkocers hltaeilleubmnt embauchés puor les maenairsdhcs desiervs dnas les prots fluviaux) : 2,60
Bllies de bios (côte d'Afrique) sroeits de l'eau : 2,11	Ckoe électrolor : 4,21
Bnllois pelés d'exportation : 1,59	Coarph en scas : 1,03
Bnlac de znic en scas : 2,11	Crone en varc : 2,11
Bndeles grillées en varc : 2,60	Caire logée en scas ou en varc : 1,03
Bios de Campêche en scas : 2,11	Cssrae de polmb en varc : 3,15
Borate de cahux en scas : 2,11	Créosote en fûts : 2,60
Baorx en purode en scas : 1,59	Cryiotle en scas : 2,11
Borax en varc : 2,11	Cruis hdiemus en varc : 1,59
Buoes cevsriiue : 3,15	Cruis en pordue : 2,11
Boeult en varc (circulaire n° 632) : 5,75	
Buyaox salés : 1,59	

Curis vters en pequats : 1,59

Cuirsrtes en pahcnels (terre) : 2,60

Cuirsvetrs en pnhcldes (bord) : 3,63

Cnyaaimde cqiclae en scas : 12,39D

Dtaets en scas : 1,03

Déchets de métaux de teuots srotés en scas : 1,03

Déchets de métaux de tuotes sotés en varc et vlielie frailerle : 1,59

Dmlooie en scas : 2,28

Drêche d'arachides en sacs, pains, pleaettuqs et en varc : 1,59E

Eermi en varc : 2,60

Eragnis composé en scas : 2,11

Eangris oieqnrags élaborés (poudrette de vidange) : 2,11

Eaxtirt de châtaignier en fûts : 1,59F

Frnaie d'arachides en scas : 2,11

Frinae de ctoon en scas : 2,11

Fnaire de lzeurne en scas : 2,11

Fnirae de minaoc : 1,59

Frnaie de vanide en scas : 2,11

Fanrie de psoosin en scas : 2,11

Franie de sagou en scas : 2,11

Finare et rémoulages ateurs que cuex de la troisième catégorie : 1,03

Fsepatlh en varc ou en scas : 2,11

Fres gars à l'importation : 1,03

Ferromanganèse en rhecos : 2,11

Féverolles en scas : 2,11

Féverolles en varc : 3,15

Fiegus en scas : 1,03

Flis de cviure oxydés en varc : 1,59

Flis de fer barbelés ... 1,59

Ftorill en varc : 3,63

Ftnoe bturée manutentionnée à mnais neus : 1,59

Fimeur de beutisax : 1,59

Fûts d'encre vieds : 3,15

Fûts d'extraits tiruatncox (pleins ou vides) : 1,59

Fûts d'huile de plmae vedis (terre et bord) : 1,59

Fûts de meil : 1,59

Fûts à poosin vedis : 1,03G

Gielliatn en varc : 1,03

Grouodn en fûts : 2,60

Gaeirns de lin en varc : 1,03

Gainrs et gaeirns oléagineux en varc : 1,59

Giernas de mrudatoe : 2,11

Githrpae en scas et en varc : 2,60

Glovliarns en varc : 1,03

Grsiasés : 2,11

Gunao : 2,11H

Hématite : 4,51

Hiule de pamle (en fûts de bois) : 1,59

Hulie de psoison en enatongss : 1,59

Hreaephpptoyshs en varc : 3,15I

Issues de riz en scas : 2,60K

Kloian en scas et en varc : 2,11

Klheigsuer en scas : 2,11L

Linæ de vrree en scas (porteurs seulement) : 3,63

Leaitir en varc : 2,60

Letax en fûts ou bndios avariés emballés en caesiss : 1,59

Lie de vin : 2,11

Limiale en scas (porteurs seulement) : 2,60M	Oubs à nu : 1,03
Magnésie : 2,60	Orce en scas : 2,60
Magnésie en scas : 1,59	Orce en csaies et en fûts : 1,59
Manganèse en scas : 2,60	Olgnon : 2,11
Manganèse en varc : 3,15	Ogre en scas (porteurs et caliers) : 1,59
Maoinc broyé : 1,59	Ogre en varc : 2,11
Mresacass en varc : 3,63	Os en varc : 2,11
Meatts de ncekil en scas et en varc : 2,11	Odyxe de fer, oxyde de fer résiduaire : 1,03
Meulière : 1,59	Odyxe de znic en scas (circulaire n° 541) : 2,11P
Mmiosa en scas : 1,59	Psamtliés en scas (circulaire n° 74-96) : 1,03
Mainrei de crvuie : 2,60	Psetaimls en varc : 2,11
Mnreaii de fer : 1,03	Pifaarfne : 1,59
Menraii de pmlob : 2,60	Pavés : 1,59
Manieri de znic et poussière de znic : 2,60	Paeux salées : 1,59
Mrinaei en varc (sauf ci-dessus) : 2,11	Paeux salées (circulaires n°s 1886 et 2548) : 4,54
Mroues salées (bord) : 2,11	Pauex séchées : 1,03
Meorus salées (terre) : 1,59	Popathshe naurtel calciné d'Amérique (circulaire n° 1660) : 5,91
Maoryboln en baells : 1,59N	Paphthose de pastsoe en proude : 1,59
Ntiatre d'ammoniaque ou d'ammonium en scas : 2,11	Phsahtpoe en pduore : 3,15
Natrtie granulé : 1,03	Peids de ceauvix en prduoe : 2,11
Niattre en varc : 3,15	Prreie à plâtre en bolcs : 1,03
Nior de fumée et nior ainaml en caisses, en fûts ou en scas : 2,11	Prirée pccone en pduore : 1,03
Nior de fumée et nior aamnil en pequats de ppaier (bord) : 3,63	Plâtre en scas : 2,11
Nior de fumée et nior aimanl en ptaques de pipear (terre) : 2,60	Pgailmbone en scas : 2,60
Nior de fumée et nior aniaml en patueqs de pepiar (treuillistes et cnrotudcues de tracteurs) : 1,59	Pluems de volaille : 1,03
Nior de fumée, cbroane balck (circulaire n° 1703) : 9,84	Poils de chèvre en bleals : 1,03
Nior aamnil : 9,84	Pochetées de scas vides, de chaux, de ciment, de plâtre, de mihsrdecaans niocevs : 2,11
Niox de ccoo calcinée : 9,84O	Pssoinos firas ou salés en vrac, en cseiaas ou en fûts : 1,59

Pocrs vtinvas (circulaire n° 1429) : 14,64

Peatoux de mnne non pelés d'exportation : 2,60

Paeutox télégraphiques créosotés : 1,59

Pudroe d'ardoise : 1,59

Pdorue de cseollule : 1,59

Pdroue de croleuus en ciesass et en fûts : 1,59

Poussière d'os en scas : 3,63

Piotudrs métallurgiques coaltarés : 1,59

Ponrdeve : 1,03

Petirys en varc : 2,60Q

Québracho en varc toutes catégories : 1,59R

Rcaines de bcabasro : 2,11

Rniceas de trzeaizh : 2,11

Rnsaiis en scas : 1,03

Résine en scas : 1,03

Riz pdady : 1,59

Rndnois flottés siotrs de l'eau : 2,11

Rondins de paipreteee résineux à l'import : 1,03S

Salpêtre netaurl en scas : 2,11

Snag desséché : 2,11

Saanpiroe gphosliype : 2,11

Srioces minérales en varc : 2,60

Sciroes en scas : 2,11

Sles de buyarm : 2,11

Sel d'ammoniaque en varc : 2,60

Sel gmme en varc ou en scas : 1,59

Sel mrain en varc ou en scas : 1,59

Sudoe cuiusatqe en scas : 12,39

Sfoure broyé en scas : 2,60

Sforue en varc : 6,46

Stpah fulor : 1,59

Surce ruox en varc (circulaire n° 1567) : 2,11

Sufis en scas : 2,11

Suftale d'ammoniaque en scas : 2,11

Slufate d'ammoniaque en varc : 2,60

Saftule de cviure en scas de jtue + sultfae de comhre : 2,11

Sfuatle de sudiom en scas : 12,39 Smuac en bellas : 1,59

Soehtupphpsares en scas : 2,11

Stheupppoahsrs en varc : 3,15

Spsrephopteauhs en varc (circulaires n°s 1785 et 2762) : 11,28T

Tlac en scas et en varc : 2,11

Tlac tamisé : 1,59

Ttnnaans : 1,59

Ttrare de vin : 2,11

Trree à gaz : 1,59

Trere décolorante : 1,59

Trree gilsae en varc : 1,59

Trree de gypse : 1,03

Trere réfractaire en scas : 2,11

Terre suscieshte en varc : 1,03

Toensss de verre : 1,59

Torbue en varc : 2,11

Tetuuroax d'arachide en scas (circulaire n° 74/24) : 3,15

Toruaeux de cootn en scas (circulaire n° 74/24) : 3,15

Tatouuerx d'arachides en sacs, en pains, en petultaeqs et en varc : 1,59

Tteaourx en scas : 1,59

Traervess métalliques coaltarées (circulaire n° 377) : 2,99

Tarserevs créosotées : 1,59

Teypshlatorpyophs en scas : 2,11

Teubs en aceir rcuiet stanort dimneecetr de faiaobirtcn de l'usine

Vruaoellc de Dkruqenue (circulaire n° 78-91) : 2,60

Tauuyx coaltarés : 1,59

Tyauux de pipe-line coaltarés (circulaire n° 1887) :

- du 1er obrcote au 30 aivrl : 2,99
- du 1er mai au 30 seeptmbre : 5,98V

Vinade de binelae : 2,11

Viileles flerleairs : 3,85

Villiees feraerlils eislumvencext à la mian (circulaire n° 2646) : 7,65

Veix pripeas : 1,59

Blyaagae des wngoas (05, 07, 55) : 1,03

Pmie d'assurance (circulaire n° 2600) par herue eeitfcvfe de tariavl : 4,62

Tvuarax de caalge et de brdagie (circulaire n° 74-24) : 1,59

Article 20

Indemnités de déplacement

Prot Est : 2,18

Qaui minéralier : 5,47

Prot Osuet : 10,91

Atrilce 29.2

Indemnité de fin de carrière en cas de cotiaessn anticipée d'activité des tvlareuialrs de l'amiante

Age du salarié à la dtae de la rturpue de son cnrotat :

- mnios de 55 ans : 25 617,17
- etrne 55 et 57 ans : 17 078,11
- puls de 57 ans : 8 539,07

Anbmneodet par mios de préavis efcvfiniteemet presté : 1 707,81

Alictre 32

Aunlotanin d'une période de travail

Indemnité de décommande : 17,62

Airtce 57.2

Rvneu mesunel net meoyngaratni en cas de CCA aatinme (incluant un faroift de 59,20 puor la mutuelle)

Puor un G 2-G 3 : 1 617,87

Puor un G 4-M 1 : 1 941,45

Puor un M 2 : 2 265,02

Arltice 62

Médailles du travail

Mnotant par année de présence sur le prot : 24,66

Pirme puor la médaille d'argent (20 ans) : 493,20

Pirme puor la médaille de veemril (30 ans) : 739,80

Pmire puor la médaille d'or (35 ans) : 863,10

Pmie puor la médaille de gnard or (40 ans) : 986,40

Ces pemirs snot payées pro rtaa tpieorms si la totalité du tmpes de tvraial aynat piemrs l'attribution de la médaille n'a pas été effectuée sur le port.

Atilcre 63

Faris d'obsèques consécutifs au décès aidccnetel au travail

Pisre en cghare mxalmaie : 4 058,64

Article - Modèle de lettre de démission en cas de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Mueonir le directeur
Société Ojebt : démission
Mioeusnr le directeur,
Je soussigné
Adresse

N° sécurité sociale
Tiritalue de la crtae de
dkcoer pfriseonlsonel n°
déclare aivor reçu de la CARM Nord-Picardie une prpioiootsn d'allocation de cisteoasn anticipée d'activité puor les tllaeeiuvrs de l'amiante.

Conformément au trite X de l'accord de place, j'ai l'honneur :
1° de vuos présenter ollnmeeicefift ma démission ;
2° de pdrrene l'engagement snelonel et irrévocable de ceessr définitivement mon activité de deckor psirfsooneenl ;
3° de seioitlclr le bénéfice de l'indemnité de départ en rettarie bonifiée prévue par l'article 5.3.2 de l'accord de place.

Enfin, je vuos précise que je chsiois de prester/de ne pas pterser (biffer la moeintn inutile) mon préavis.

Je vous prie, Monsieur le directeur, d'agréer mes salutations.
Fiat à , le

Article - Document à retourner à la CRAM en cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante 1

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

OIIGRANL À RRUEOTNER DÛMENT COMPLÉTÉ À :
Musnioer le derutiecr général de la CARM Nord-Picardie
barchne gteiosn des rieuqss professionnels
scrviée aclolaiotn amiante
59662 Villeneuve-d'Ascq Cedex
Floauirrne d'option à l'allocation
de ciesaotsn anticipée d'activité puor les tviauallrers de
l'amiante

Je soussigné(e), M. ... certifie avoir pris connaissance
des conditions d'attribution de l'allocation de cessation
d'activité puor les travailleurs de l'amiante formulées dans le
curoierr joint et m'engager à ne pas reprendre d'activité
rémunérée.

Je certifie sur l'honneur ne pas bénéficier :

- d'un avantage viésleslie svrei par un autre régime de base (y compris régime complémentaire) ;
 - d'une pension d'invalidité ;
 - d'une allocation chômage ;
 - d'indemnités journalières.
- J'opte puor l'allocation de cessation anticipée puor les
travailleurs de l'amiante puor un montant brut de ...
à compter du ...
- Je souhaite reporter mon départ au-delà de 6 mois.

J'opte puor l'allocation de cessation anticipée puor les
travailleurs de l'amiante puor un montant brut et assimilé de ...
à compter du ...

Le montant de mon avantage sera recalculé et il
m'appartiendra de vous adresser les fiches de paie postérieures
à : ...

- Je réclame le bénéfice de l'allocation anticipée puor les
travailleurs de l'amiante.

(1) Choix de la caisse correspondante.

Fiat à : ...

Le : ...

Signature du demandeur :

Deossir n° :

NIR :

Votre téléphone :

Article - Document à retourner à la CRAM en

cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante 2

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2006

Votre coordonnées :

Tél. :

OINRGIAL À REUNOERTR DÛMENT COMPLÉTÉ À :

Meiunsr le directeur général de la CARM Nord-Picardie
bahrnce gtiosen des ruesqis professionnels
sveicre alioaalctn amiante

11, allée Vauban

59662 Villeneuve-d'Ascq Cedex

Nom, prénom :

N° dossier :

Réf. :

Attestation de cessation d'activité salariée

à remplir par l'employeur

ordonnance n° 82-290 du 26 mars 1982 - Décret n° 82-628 du
21 juillet 1982

1. Intéressé(e) de l'employeur

Nom et prénoms : ...

ou raison sociale :

Adresse :

N° Sertit :

2. Attestation

L'employeur ci-dessus désigné déclare sur l'honneur que Mme,
Mlle, M. :

Nom : ...

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : ...

Prénoms : ...

N° d'identification sécurité sociale : ...

Employé(e) en qualité de : ...

a été (1)/sera (1) radié(e) des effectifs de l'entreprise le : ...

A ... le ...

Chef de l'entreprise Signataire de l'employeur

(1) Rayer la mention inutile.

La loi punit de peines sévères quiconque se rend coupable de
faux ou de fausses déclarations

(art. L. 409 du code de la sécurité sociale)

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 vous garantit le droit d'accès
et d'accès à l'information puor les données que vous adressez à prair
de vos réponses

Article - 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 18 avr. 2006

Anurcasse prévoyance-décès en faveur des ex-dockers du port
de Dunkerque bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée
d'activité des travailleurs de l'amiante : demande d'adhésion.

Intéressé(e) de l'employeur :

Nom, prénom :
N° de sécurité sociale :
Adresse :

Date d'adhésion :
Date de départ en préretraite anticipée :
Demande d'adhésion :

Je soussigné, ..., demande 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 anticipée, jusqu'à la date où je pourrai faire valoir mes droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à la date de mon 60^e anniversaire.

Scandale que ma cotisation mensuelle sera égale à 1,5 % du salaire mensuel de référence pris en compte par la CARM pour

Adhésion par lettre du 29 mai 2006 de la CFE-CGC aux dispositions de l'avenant n° 1 du 12 août 1999 à la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993 Lettre d'adhésion du 29 mai 2006

En vigueur en date du 29 mai 2006

Avenant n° 29 du 14 novembre 2006 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC,

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

Vu les articles 14.2.5 et 14.2.6 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 1996 relatif au régime de prévoyance,

Vu la décision prise lors de la réunion de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance du 18 octobre 2006 par laquelle les représentants salariés ont désigné en qualité d'assureur recommandé par la branche l'institution de prévoyance Prénormale en lieu et place du GNP, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article 14.2.5 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 1996 de la convention collective nationale de la manutention portuaire, l'UNIM, suite à la décision prise par la commission de suivi du régime de prévoyance en septembre 1996, a désigné le GNP en qualité d'institution de prévoyance recommandée par la branche.

Le GNP a délégué la gestion de ce régime aux deux

établissements du montant de mon cotisation mensuelle de cotisation anticipée d'activité, je m'engage à participer immédiatement à la caisse des congés payés la caisse du cotisant par lequel la CARM m'informera du montant définitif de mon allocation mensuelle de cotisation anticipée d'activité.

J'autorise la caisse des congés à prélever automatiquement sur mon compte bancaire ou postal le montant de ma cotisation mensuelle, et des régularisations éventuelles, et j'ajoute à cet effet un RIB ou RIP.

J'ai bien noté que dans le cas où je cessais de payer ma cotisation mensuelle, la caisse des congés payés sirupdsneat immédiatement mon adhésion à cette assurance.

Fait à Dunkerque, le ...

Le 29 mai 2006.

La CFE-CGC, à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, SCAT.

Le secrétaire général CFE-CGC déclare par la présente adhérer aux dispositions de l'avenant n° 1 du 12 août 1999 à la convention collective nationale de la manutention portuaire (IDCC : 1763) du 31 décembre 1993, avenant n° 1 signé en Guyane. Le secrétaire général.

itnuoiiinstts seuinavts :

- le groupe Vauban, pour les entreprises de manutention des ports des façades Atlantique et Manche-Atlantique ;

- le groupe Pmialelnrce pour les entreprises de manutention des ports de la façade Méditerranée.

La réunion de la commission paritaire ininterrompue au début de l'exercice 2006, entre le GNP et le groupe Prémalliance, a conduit la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance à décider d'organiser un appel d'offres destiné à :

- 10 ans après l'appel d'offres initial sans aucun antécédent technique, couvrir le marché sur la base des résultats techniques désormais proposés à cette branche ;

- maîtriser le choix de l'institution de prévoyance, recommandée par la branche ;

- désigner, dans un souci d'uniformisation des procédures de gestion du régime au niveau national, un organisme géré par la branche recommandé par la branche.

Article 1 - Désignation de l'organisme assureur recommandé

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

Après avoir examiné les réponses à l'appel d'offres apportées par

les osnaergims assureurs, le GNP, Réunica et Prémalliance, en treems de :

- ppiooirsonts tairiefras ;
- modalités de gsoiten ;
- atincos soclaies ;

- meagrs de solvabilité,
les peietraanrs suaicox décident de désigner, en qualité d'organisme asuseurr recommandé par la branche, en leiu et pacle du GNP, l'institution de prévoyance Prémalliance, à ceoptmr du 1er jiaevnr 2007.

L'institution de prévoyance Prémalliance a nonteammt apporté les gariatens financières requises, l'AG2R s'étant engagé par ciruroer du 18 oroctbe 2006, au cas où la solvabilité de Prémalliance seairt rismee en cause, à gtraianr et coivurr à hatuuer de 100 % le régime de prévoyance de la mmentotauin portuaire.

Article 2 - Résiliation de l'adhésion au GNP - Maintenance des garanties

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

La résiliation du catnrot auprès du GNP est snas effet sur le vensremet des peaiottrsns aequiscs ou nées drnaut son exécution.

Le GNP s'engage à mniaeitnr les parsioittnes nées au naveiu attniet lros de la résiliation du contrat, siot le 31 décembre 2006.

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 20 du 22 airvl 2003, le GNP maetnniit les grinæats en cas de décès puor les rseuiqs incapacité invalidité sunverus antérieurement au 1er jviaenr 2002 :

- les gairæats en cas de décès telles que définies à l'article

Accord du 19 décembre 2006 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle dans la manutention portuaire filière exploitation portuaire

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La FEETS-FO ; La CTFC ; La CGC ; La CNTPA,

14.2.3 de l'avenant n° 6 de la coinnnoetvn cllovoitece snot meeintunas puor les salariés et anniecs salariés bénéficiaires de paristotnes complémentaires sutie à la msie en oreuve des garetinas incapacité et invalidité par l'organisme fnasiat l'objet d'une résiliation, tnat que se purouist l'arrêt de trvaial ou le cmsaeselnt en invalidité, et ce, au neveiu de pasiretotn tel qu'il est défini par le texte cntentenvionol au juor de la résiliation.

La railteioivsran du siraale de référence senvart au cucall des preontatiss cssee à la dtæ d'effet de la résiliation.

- les ptoiarsetns incapacité et invalidité en curos cretnnoniout à être sierevs à un neveiu au mnois égal à ceuli de la dernière pseotairtn due ou payée aanvt la résiliation.

Luer rloitosarvean creuionna au mnois sur la bsæ déterminée par le crantot ssroiuct entre les paertis à la dtæ de résiliation.

Article 3 - Taux de cotisations

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

L'article 1er de l'avenant n° 20 du 22 airvl 2003 est modifié cmmoie siut :

(voir cet article)

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

La dtæ d'effet du présent avaennt est fixée au 18 obctore 2006.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2006

Le présent anneavt srea déposé et frea l'objet d'une dedname d'extension, dnas les cidnotoins fixées par le cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 14 nrvmobee 2006.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Les preaits saantiigrs considèrent que la mioteuntnan piauotrrre est un métier à prat entière qui nécessite l'acquisition d'un savoir-faire puor mettre en oruvee des moynes tueqichens de puls en puls pfntaomrres et complexes.

Elles cntsnoetat que les eftofrs ceointntss par les eiresrtneps en teerms de framioton posefnleorlsine ne pertmenett pas d'attester l'acquisition des compétences riqsuees puor ecxreer les différents métiers de la filière eitoaltpxin portuaire.

Les ptaries santirgaeis eenendntnt confirmer, dnas le ploneemorgnt de l'accord du 6 jilleut 2005 rtaief à la fiaroomtn plofrilssnoneee dnas la branche, la nécessité d'engager une démarche de prstinsaiosaoolfenin puor ojecvebitr ces

compétences et permettront une reconnaissance et une valorisation de ces différents métiers.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont concernés de la création, pour la filière exécutive portuaire, de certifications de qualification professionnelles (CQP).

Les partenaires sociaux ont pour objectif d'assurer :

- l'adaptation des certifications de qualification professionnelle aux besoins réels des entreprises ;

- l'intégration des fruits directs des emplois satellites et connexes ;

- l'évolution professionnelle des ouvriers d'entretien au cours de leur carrière.

Les partenaires sociaux ont souhaité privilégier en priorité les CQP de la filière exécutive portuaire, dans toutes les entreprises de la même démarche pour les métiers des autres filières si cela s'avère nécessaire et s'il n'existe pas d'autres formations diplômantes.

Les partenaires sociaux s'engagent à déployer l'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'article 1er de la loi n° 96-123 du 13 février 1994, le décret n° 1 du 28 avril 1994, le décret n° 5 du 18 janvier 1996 et le décret n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2 - Définition et objet des CQP

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Les certifications de qualification professionnelle sont des titres délivrés par la branche, attestant, dans les conditions ci-après définies, la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances requises pour l'exercice des métiers de la filière portuaire.

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2005, les CQP ont été définis et validés par la CNPE, sur la base des travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications.

Article 3 - Accès aux CQP

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Les CQP de la filière exécutive portuaire sont destinés aux salariés déjà en activité ainsi qu'aux futurs embauchés.

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche du 6 juillet 2005, les candidats de formation sont prioritaires à l'acquisition de CQP.

Par ailleurs, conformément à l'article 6 de l'accord de branche du 6 juillet 2005, les CQP peuvent également être obtenus par la voie de l'acquisition de l'expérience, selon les modalités décrites à l'article 6 du présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, aux termes desquelles, en tant que de droit, l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les anciens sont soumis aux modalités de fixation de la durée de leur expérience en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 4 - Les CQP de la filière exploitation portuaire

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Chaque CQP définit les compétences, aptitudes et connaissances requises pour exercer les métiers suivants dans la filière portuaire :

- le CQP d'ouvrier d'entretien " est un métier commun de formation initiale à l'environnement de la manutention portuaire, qui concerne le personnel de l'entrée dans la profession.

Les CQP de spécialité listés ci-après sont ouverts aux ouvriers dockers du CQP d'ouvrier d'entretien ".

- le CQP d'ouvrier d'entretien spécialisé homme de sécurité-chef de manœuvre " est un CQP destiné aux salariés assurant une responsabilité à bord ou à terre en matière de sécurité collective.

- le CQP d'ouvrier d'entretien spécialisé conducteur d'engins de manutention pour armer " fait l'objet de CQP spécifiques aux différents types d'engins.

- le CQP d'ouvrier d'entretien spécialisé portier " (contrôle de la marchandise) fait l'objet de CQP distincts.

- le CQP d'ouvrier docker spécialisé frumier " destiné aux poserneurs travaillant en interne le personnel de la filière exécutive portuaire à la condition en sécurité d'engins de manutention, fait l'objet de CQP distincts.

- le CQP de " chef de manutention portuaire " est destiné aux salariés exerçant des fonctions d'encadrement.

Le contenu formel de chaque CQP est décrit dans un " référentiel ", document de référence établi par la CNPE, et composé :

- une fiche d'identité (titre de la qualification et objet de la certification) ;

- une fiche indiquant le public visé, les prérequis, les objectifs généraux du CQP, les effectifs, la durée totale de la formation et la validité ;

- le programme détaillé de la formation par séquence (objectifs, thèmes, durée et moyens) ;

- une feuille récapitulative des résultats (date et durée des épreuves, notes et modalités de validation).

Le référentiel de formation de l'ensemble des CQP est annexé au présent accord (1).

Le contenu pédagogique de chaque CQP pourra être complété par d'autres modules de formation en fonction des spécificités locales (situation géographique, mode de production, matériel employé, etc.).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant rattaché aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 5 - Organismes de formation

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Les actions de formation peuvent être dispensées en interne par l'entreprise ou en externe par un organisme de formation, déclarés conformément aux dispositions de l'article L. 920-4 du code du travail, dans le respect du référentiel de formation décrit à l'article 4 du présent accord.

La liste des organismes dispensés la formation ainsi que leurs sites géographiques est jointe en annexe au présent accord et sera révisée tous les ans. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant rattaché aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 6 - Conditions d'obtention des CQP

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

L'attribution du CQP par la CNPE vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un métier, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et / ou de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

La CNPE désigne la personne habilitée à signer en son nom les CQP obtenus.

a) Actions de formation

Le CQP est délivré par la CNPE, aux personnes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- avoir participé aux actions de formation définies par le référentiel de formation du CQP considéré ;

- avoir assisté aux modalités de délivrance du CQP considéré.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CNPE et figurant dans le référentiel de formation annexé au présent accord.

b) Validation des acquis de l'expérience (1)

Les CQP peuvent également être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés en activité à ce jour qui justifient d'une expérience professionnelle

effective d'au moins 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le CQP recherché et qui possèdent les aptitudes et compétences requises.

La validation des acquis de l'expérience est effectuée par le jury, tel que décrit à l'article 7 du présent accord, sur la base de l'étude du dossier individuel du salarié retraçant sa carrière professionnelle, les formations suivies, les diplômes ou certifications admissibles (CACES, permis poids lourds...).

Un entretien avec le salarié peut être organisé à l'initiative du jury.

À l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP ;

- accorder le bénéfice d'un ou plusieurs modules ;

- refuser la validation du CQP.

En cas d'échec, le jury se prononce sur le complément de formation nécessaire, préalable à une nouvelle demande de validation du CQP.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, aux termes desquelles, en tant que dans le cadre d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les anciens participants aux formations de formation de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 7 - Composition du jury

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Il est constitué au niveau de chaque pôle par un jury composé :

- d'un nombre égal de représentants employés et de représentants salariés, désignés localement ;

- d'un représentant extérieur à l'action de formation, désigné localement par les partenaires sociaux.

Les représentants employés et salariés doivent être :

- extérieurs à l'action de formation ;

- des représentants qualifiés de la profession.

Le jury, ainsi composé, a qualité pour valider les connaissances, aptitudes et compétences acquises par les salariés dans le cadre d'actions de formation et/ou de la validation des acquis de l'expérience.

À la demande du jury, un formateur, ayant participé à l'action de formation, pourra être appelé à titre consultatif.

La CNPE désigne et mandate une personne qui aura pour rôle de s'assurer du respect du bon déroulement du processus de validation mis en place localement et participer ainsi de garantir que les CQP sont délivrés partout avec le même sérieux et la même rigueur.

Article 8 - Bilan

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

La CNPE réalisera un bilan annuel du développement des CQP institué par le présent accord, notamment en termes d'évolution des emplois.

Elle pourra poursuivre des actions en fonction des évolutions économiques et technologiques et en fonction de l'évolution des règles de fonctionnement des ports.

Article 9 - Application de l'accord

Accord du 6 juin 2006 relatif à la facturation complémentaire par le PAB Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de maintenance du port de Bordeaux (SEMPB),
Syndicats signataires	Le syndicat CGT du port autonome de Bordeaux,

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2006

Alcunement les entreprises de maintenance versent des cotisations aux organismes de tutelle et de maintenance des engins de levage du port autonome de Bordeaux, mis à l'exception (grues et portiques).

Un accord de principe est intervenu entre le port autonome de Bordeaux, ses partenaires et le syndicat des entrepreneurs de maintenance pour subvenir définitivement à ces besoins par une facturation complémentaire du PAB selon le barème annexé. Cet accord sera mis en application dès que le port autonome de Bordeaux sera en mesure de facturer le barème ci-dessous.

Article 1 - Barème

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2006

Celui-ci est basé sur la base d'un montant de facturation complémentaire par le PAB équivalant à la somme des cotisations et des charges sociales moyennant les entreprises de maintenance.

1. Sietocn « Facturation PAB »

		FACTURATION PAB (brut oeuvres + charges)			BRUT OUVRIERS			
		Cumul	Grutiers	Dépanneurs	Maîtrise	Grutiers	Dépanneurs	Maîtrise
1. Bassens								
A Vrac	Lundi au samedi, s'agit ou journée	127,30	90,93	26,87	9,50	74,10	21,90	7,74
A/2	Vacation	63,65	45,46	13,44	4,75	37,05	10,95	3,87
1,5A	Dimanche et jours fériés	190,95	136,39	40,31	14,25	111,15	32,85	11,61
B/2 Divers	Lundi au samedi ? s'agit ou journée	215,53	179,16	26,87	9,50	146,00	21,90	7,74
B/2	Vacation	107,76	89,58	13,44	4,75	73,00	10,95	3,87
1,5B	Dimanche et jours fériés	323,29	268,73	40,31	14,25	219,00	32,85	11,61
X Heurs supplémentaires	Lundi au samedi	15,34	9,82	5,52	?	8,00	4,50	?
1,5 X	Dimanche et jours fériés	23,01	14,73	8,28	?	12,00	6,75	?
2. Le Verdon								
C Conteneurs	Lundi au samedi, s'agit ou journée	321,25	177,93	90,81	52,22	145,00	74,00	42,80
C/2	Vacation	160,63	88,96	45,40	26,26	72,50	37,00	21,40
1,5C	Dimanche et jours fériés	481,88	266,89	136,21	78,78	217,50	111,00	64,20

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

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

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2006.

La colonne « cumul » reprend le montant de la facturation complémentaire du PAB à l'entreprise de maintenance concernée. Les colonnes « grutiers », « dépanneurs » et « maîtrise » reprennent les montants de la section « Burt ouvriers » augmentés des charges sociales « eleupymor USRSF » payées par l'entreprise de maintenance.

2. Section « Burt ouvriers »

Les colonnes « grutiers », « dépanneurs » et « maîtrise » représentent les montants bruts théoriques qu'auraient perçus les personnels, au titre des cotisations versées par les entreprises de maintenance, si ce nouveau barème simplifié avait été mis en application dans le système actuel.

Article 2 - Evolution du barème

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2006

L'évolution de la facturation complémentaire du port autonome de Bordeaux aux entreprises de maintenance sera basée, exclusivement, sur l'application d'un coefficient de revalorisation. Le coefficient ci-dessus sera appliqué aux grilles salariales des personnes de conduite, dans le cadre des accords conclus entre les organisations syndicales des salariés et l'UPACCIM, à sa date de prise d'effet.

Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2006

(En euros.)

A Vrac	Lundi au samedi, sihft ou journée	127,30	90,93	26,87	9,50	74,10	21,90	7,74
A/2	Vacation	63,65	45,46	13,44	4,75	37,05	10,95	3,87
1,5A	Dimanche et juors fériés	190,95	136,39	40,31	14,25	111,15	32,85	11,61
B/2 Divers	Lundi au samedi, sfiht ou journée	215,53	179,16	26,87	9,50	146,00	21,90	7,74
B/2	Vacation	107,76	89,58	13,44	4,75	73,00	10,95	3,87
1,5B	Dimanche et juros fériés	323,29	268,73	40,31	14,25	219,00	32,85	11,61
Y HS/Conteneurs	Lundi au samedi	33,13	19,02	9,20	4,91	15,50	7,50	4,00
1,5Y	Dimanche et jours fériés	49,70	28,53	13,80	7,36	23,25	11,25	6,00
X HS/Vrac et divers (A et B)	Lundi au samedi	15,34	9,82	5,52	?	8,00	4,50	?
1,5X	Dimanche et jours fériés	23,01	14,73	8,28	?	12,00	6,75	?

Accord du 4 décembre 2006 relatif à l'intégration des primes aux salaires Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le scdinayt des eutrnreperens de matnteounin du prot de Boedurax (SEMPB),
Syndicats signataires	Le sinacdyt CGT du prot amunoote de Bordeaux,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Il est institué, dnas le traif pbiluc d'outillage du PAB, une nelvuloe rbiuurge de fuotairtacn des pasrtnioets d'outillage intitulée « Complément de prsie en caghre d'une équipe d'exploitation ». Selon les tremes de l'accord du 6 juin 2006 et son anvanet n° 1, ccuonls entre les SEM et le sandicyt CGT du presenonl du prot atmnooue de Bordeaux, puor chquae atitaofecfn de psroennl du sirvcee de l'outillage du PAB à l'exploitation d'un outilt de mntnoeuain portuaire, ce complément srea facturé solen les modalités d'application et le barème annexé à l'avenant n° 1 (colonne « cumul ») établi par gure ou prtuoique et période de travail.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Le complément de prsie en chgare srea réévalué, comme décrit à l'article 2 de l'accord du 6 juin 2006, seoln les varniatios saliaearls de l'UPACCIM, à luer dtae d'application. La fratuocatin du complément de prise en crgahe purora fraie l'objet de rleapps en cas d'augmentation rétroactive des saaeirls de l'UPACCIM.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Les ctioiasnos pearalonts prises en ctpmoe dnas la fotiaacrutn aux entrsiereps de mituteannon snot ceells appelées par l'URSSAF à la CAP (annexe II à l'avenant n° 1 à l'accord du 6 juin 2006) au juor de la clcooinusn du présent accord, asini que celles éventuellement créées ultérieurement et appelées par l'URSSAF sur les mêmes bases. Les caiotstinos asseis sur la trachne A (plafond de la sécurité sociale) snot exceuls du présent calcul. Les évolutions ultérieures des tuax des cooainitsts appelées par l'URSSAF sroent répercutées aux eprsennters de manniuteotn : ces évolutions sonret calculées sur le mtnoant du complément de prsie en craghe diminué des craghes USSRAF en vgiueur antérieurement. Eemxle : puor un complément de prise en craghe d'une velaur de 127,3 ? dnot les cgehars URSASF représentent 22,71 %, une aiotmnaeugtn du tuax de cegrhas à 23 % se turdaria par une vooarlisitan à : $127,3 \times \frac{22,71}{100} \times 1,23 = 127,6 ?$.

Avenant n 24 du 16 mai 2006 relatif à

la journée de solidarité Bordeaux

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Les paitres siignreaats ceonveinnnt de se rnetnreocr aantut que de besoin puor s'assurer de la bnnoe appiocalitn du présent accord, et au moins duex fios dnas sa première année d'application.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accrod eerrtna en vgiuuer à cpmteor du 1er jeavnir 2007.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

Les eeiteprnrss de mauintneotn protariue versent, par l'intermédiaire de la claernte des activités puaeiortrs (CAP), des ginttcaarfios aux penesnros d'exploitation du prot amnooue de Bdaourex (PAB) : grutiers, dépanneurs et ategns de maîtrise du département de l'exploitation opérationnelle affectés aux steis de Bnsaess et Le Verdon.

Ces gtctaafiriinos fnot l'objet d'une DDAS et de l'acquittement de csoontiatris à l'URSSAF seoln l'accord de l'ACOSS du 21 février 1980.

A la daendme des preonlenss bénéficiaires de ces gratifications, le synciadrt des eeneterurprns de muntieoantn du prot de Buaderox (SEM) a saisi le prot aumonote de Breouadx d'une dmeande d'intégration de ces éléments de rémunération aux rémunérations versées par l'établissement prtairoue à ces salariés, à charge puor les ernetserips de munotniaten d'en aussmer le coût, dnas la limite des cearhgs URSSAF, rquubeirs et bases, aemulctlenet supportées par ces eiprstnrees conformément au taalebu jonit en annexe.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2007

	ASSIETTE	PP
Maladie/maternité/invalidité/décès	totalité	12,80 %
Contribution solidarité autonomie	totalité	0,30 %
Vieillesse	totalité	1,60 %
Allocations familiales	totalité	5,40 %
FNAL	totalité	0,40 %
Accident de travail	totalité	3,08 %
Total		23,58 %

Signataires	
Patrons signataires	Le scaiydnt des etneenrpeurrs de munottneain du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sinacydt général CGT des orruevis dcekorrs et sieiarlmis du prot de Bordeaux-Le Vorden et ses annexes,

Article 1 - Durée annuelle du travail
En vigueur non étendu en date du 16 mai 2006

L'application de l'article 2 de l'accord crade noatnial iumpilqe une mojiaratan de la durée aunenlle du tmeps de travail. Le tmeps de tvaial décompté en heures, solen l'article 7.3.1 de l'accord du 11 jileult 2000, est majoré de 7 herues psasnt ansii de 1 586,67 à 1 593,67 heures.

Il est rappelé que les herues travaillées, dnas le crdae de la journée de solidarité, ne snot pas comptabilisées puor l'évaluation du nomrbe d'heures supplémentaires et ne dnone leiu à acun vsneeemrt complémentaire.

Article 2 - Modalité d'allongement du temps de travail
En vigueur non étendu en date du 16 mai 2006

L'accomplissement de cttee journée de solidarité se tduriat par la sioseprspun d'un juor de réduction du tmeps de traiavl (JRTT).

Avenant n 1 du 23 novembre 2006 à l'accord du 6 juin 2006 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le sdyancit des eterpunrrnees de mnötitenuan du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sanicydt général CGT des oreivurs deorcks et sirmieliias du prot de Bordeaux-Le Verdon,

Article 1 - Modalités d'application
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Article 1.1 - Changement de type de marchandise
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Lorsque, au corus d'une même période de travail, le pesonrenl est amené meneinttonaur pesliurus tpeys de mrciashendas rperis à l'annexe I de l'accord du 6 juin 2006, selue la « ftrutcaaoin PAB » la puls élevée srea débitée par le prot aontmuoe à l'entreprise de mtuuienotan puor l'appareil de lvegae et la période concernés.

Article 1.2 - Grève ou absence du grutier ou du portiqueur
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Lorsqu'un mvooenmut de grève amupte la durée de la période commandée, la « factartouin PAB » srea réduite pro rtaa teoiprms à l'exception des munetmoves se lminatit à la diuintomin de 1 hreue en fin de période commandée les jueids et vendredis. Dnas le cas où cttee dutiimnion du tepms de taiaavl excède cette dernière huree de travail, sueles les hreus excédentaires fronet l'objet du pro rtaa temporis.

Si le PAB ne sifstiaat pas une comdmane d'appareil de levage, ancesbe du pornnesel de cdotunie par exemple, aucune « fiaacrotutn PAB » ne srea émise puor la période et l'appareil concernés.

Article 1.3 - Outillages privés
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Dans les cinonotdis d'exploitation alcleteus des arleipaps de lygae privés des eetnriesrps Spioal et Letierce, les mises à diopssiiton de prnsnoel du PAB puor la cntudoie de ces oegatlulis fnot l'objet de la faauorcittn du "complément de pisre en crahge d'une équipe exploitation" au dunenor d'ordre.

Les JTRT s'acquièrent sur la bsae d'une faicrton de juor par herue de travail. Il est dnoc cennovu de mifioedr le ceficeniobt précédemment égal à 0,0157. A cemptor du 1er avril 2006, le cfceioineft srea de 0,0151.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 16 mai 2006

Le présent aoccrd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2006

L'avenant n° 19 du 26 mai 2005 ptaornt sur l'obligation puor tuos les salariés de tivlaarelr une journée supplémentaire non rémunérée, dnas le cdare de la loi du 30 jiuin 2004 rilvteae à la solidarité puor l'autonomie des peonrsens âgées et des psrneoes handicapées, était clocnu puor une durée déterminée.

L'objet du présent annaevt définit les modalités d'allongement du tmeps de tvaial et sa durée d'application.

Il alnune et rmcaplee l'avenant n° 19 précédemment conclu.

Article 1.4 - Suivi des données de facturation
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Chaque jour, les eetrpinsers de mnteitnouan crnnfemiot par écrit luers cnamdoems d'outillage. Les siceervs de piagotne du PAB creorfimnont a posteriori, en retour, la réalité de l'exécution de la cdmmmaoe asini que les éventuels éléments mifciaofds (heures supplémentaires, cgnneeamht de marchandise, grèves, absences, etc.) aifn que les données enregistrées tnat par le PAB et ses salariés que par les eperseirnts de mttueinaonn seinot cohérentes.

Article 2 - Barème
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Article 2.1
Revalorisation au 1er jeavnir 2007

Puor la msie en atoplcpiaïn de l'accord du 6 jiuin 2006 et du présent avenant, prévue au 1er jeavnir 2007, la grlie « Axnnee I de l'accord du 6 jiuin 2006 » est revalorisée de 1,6 % ; ctete raaoiolrevsitr ne s'impute pas sur les éventuelles raralotiveions de l'année 2007 définies à l'article 2 de l'accord du 6 jiuin 2006.

Article 2.2
Charges URSSAF

Lros du cucall de la grlie « Annexe I de l'accord du 6 jiuin 2006 » les tuax de cgearhs eueyoplmr pirs en cmtope étaient cuex payés par les esrrepnteis de matnouteuin à la dtae de rédaction ; ces tuax étant à ce juor supérieurs, la grlie est modifiée en conséquence. L'annexe II au présent aavennt décrit les tuax de chgare et les bsaes sur luqseleles ces ceahrhs snot appelées par l'URSSAF ; les ceahrhs emyuelopr cosiettnnut la différence etnre les cneonols « fittuccaorn PAB » et « besas » du barème (annexe I au présent avenant).

Totue neluovle ciotasiton elumpoeyr UASRSF assie sur la totalité des saeilars et tuote mifcaoitiodn de tuax des cnosaoitts décrites en anenxe II entraînent une mdotciiiaiofn de la gllrie de frotcutaain faniurgt en axnene I.

Les cointtaisos sealirlaas snot euacles du présent acrocd tnat en ce qui cneonre les éventuelles vaoratniis de tuax que la création de nveoleuls coottniaiss salariales.

Article 3 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Draunt la première année de foutcaratin du complément de pisre en cgrahge d'une équipe exploitation, il est cnvneou que les ptiears

se retooennrocrnt une première fois après 6 mois de msie en orueve et une soecnde fois après 1 année, aifn de caomeprrr les mnaottns réglés par les eternrespis de muaoneitntn au PAB dnas le crdae du présent aocrd et de son avnaent aevc ce qu'auraient représenté les vresenemts (complément de saarlle et charges) seoln la méthode appliquée jusqu'en décembre 2006. Ctete cimopaoarsn s'établit sur le tfiarc réellement réalisé au corus de l'année 2007.

Cuqhae pirate tdrenia dnoc indépendamment l'une de l'autre, les relevés des opérations effectuées et les clualcs de coûts sloen les duex méthodes.

Si les anyasles fieats en coumnn conclenut à un dnomfcinseoennytt scigftianif en puls ou en moins, une révision

des barèmes srea étudiée et msie en place.

Annexe

Article Annexe I - Tarification des gratifications
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Le barème ci-dessous s'applique par période de travail.

(En euros.)

		FACTURATION PAB (BASES CHARGES)				BASES (2)		
		Cumul	Grutiers	Dépanneurs	Maîtrise	Grutiers	Dépanneurs	Maîtrise
1. Bassens								
A Vrac	Lundi au samedi, sfiht ou journée	130,26	93,04	27,50	9,72	75,29	22,25	7,86
A/2	Vacation	65,13	46,52	13,75	4,86	37,64	11,13	3,93
1,5 A	Dimanche et juro s fériés	195,39	139,56	41,25	14,58	112,93	33,38	11,80
B Divers	Lundi au samedi, sfiht ou journée	220,53	183,31	27,50	9,72	148,34	22,25	7,86
B/2	Vacation	110,27	91,66	13,75	4,86	74,17	11,13	3,93
1,5 B	Dimanche et jrou s fériés	330,80	274,97	41,25	14,58	222,50	33,38	11,80
X Heerus supplémentaires	Lundi au samedi	15,69	10,04	5,65	?	8,13	4,57	?
1,5 X	Dimanche et juro s fériés	23,55	15,07	8,48	?	12,19	6,86	?
2. Le Verdon								
C Cuortnenes	Lundi au samedi, sfiht ou journée	328,71	182,06	92,91	53,74	147,32	75,18	43,48
C/2	Vacation	164,36	91,03	46,46	26,87	73,66	37,59	21,74
1,5 C	Dimanche et juro s fériés	493,07	273,09	139,37	80,61	220,98	112,78	65,23
A Vrac	Lundi au samedi, sfiht ou journée	130,26	93,04	27,50	9,72	75,29	22,25	7,86
A/2	Vacation	65,13	46,52	13,75	4,86	37,64	11,13	3,93
1,5 A	Dimanche et jrou s fériés	195,39	139,56	41,25	14,58	112,93	33,38	11,80
B Dvires (sauf Conteneurs)	Lundi au samedi, sfiht ou journée	220,53	183,31	27,50	9,72	148,34	22,25	7,86
B/2	Vacation	110,27	91,66	13,75	4,86	74,17	11,13	3,93
1,5 B	Dimanche et jrou s fériés	330,80	274,97	41,25	14,58	222,50	33,38	11,80
Y HS / Conteneurs	Lundi au samedi	33,90	19,46	9,42	5,02	15,75	7,62	4,06
1,5 Y	Dimanche et jrou s fériés	50,85	29,19	14,13	7,53	23,62	11,43	6,10
X HS / Varc et divers (A et B)	Lundi au samedi	15,69	10,04	5,65	?	8,13	4,57	?
1,5 X	Dimanche et jrou s fériés	23,55	15,07	8,48	?	12,19	6,86	?

(1) Csiniooatts epeyoulmr UARSSF asisses sur le sairale total, payées par les esinretprs de moeuintantn avnat l'intégration. Tuax en vguiuer en 2006 : 23,58 %.

(2) Bases de cualcl utilisées lros de l'élaboration des aodccrs initiaux.

Article Annexe II - Cotisations employeur URSSAF
En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2006

Année 2006

	ASSIETTE	PP
--	----------	----

Maladie, maternité, invalidité, décès	totalité	12,80 %
Contribution solidarité autonomie	totalité	0,30 %
Vieillesse	totalité	1,60 %
Allocations familiales	totalité	5,40 %
FNAL	totalité	0,40 %
Accident de travail	totalité	3,08 %

		23,58 %
--	--	---------

Avenant n 26 du 16 février 2007 relatif au travail de nuit Bordeaux

Article unique
En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2007

Signataires	
Patrons signataires	Le sicnydat des enupererrnets de munotetainn du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le saiyncdt général CGT des oreiruvv dokcres et sairimelis du prot de Buadoerx ? Le Veordn et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 16 févr. 2007

Le présent aorccd est cloncu dnas le chmap d'application de la ceinnovotn celvctoile nnoataile de la monetatiunn ptoariue et du portclooe d'accord signé à Buadoerx le 11 jiluel 2000, de ses atnveans et de ses annexes.

Avenant n 1 du 12 septembre 2007 à l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPd-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CGC ; La CNTPA,

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Article 10, § a

Avenant n 18 du 15 mars 2005 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la contrepartie de l'aménagement du temps de travail Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le siadnyt des eenperteurnrs de mtitoaunenn du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le scdayint général CGT des ouvriers dkcores et semiiiarls du prot de Bordeaux-Le Vodren et ses annexes,

Avenant n 2 du 14 novembre 2007 à l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CPNTA ; FTGE CDFT ; FPND CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Lorsqu'une erinrepste de mnteitnaon est amenée à décharger un navie de varc en sfhit de nuit, à Bsanses (22 hreeus ? 6 heures), il est covnneu que, loursrque cette opération nécessite le taivarl d'un egin sur la mchrsndaaiie en clae (bouteur, ceoluuhr ou plele mécanique), l'effectif brod srea renforcé d'un homme supplémentaire qui, tuor à tour, reaeyrla le chef de paaln et le cuhfeuafr bord.

Cet aménagement de l'organisation du tivraal a puor but d'améliorer la sécurité des pesnreons en crous d'opération et imospe dnoc la disponibilité pnaenmetre duarnt ttuoe l'opération de ce prnsenoel complémentaire mias assui des pteoss qu'il relayera.

Cette organisation, spécifique, du tivraal ne s'applique eenmluicsexvt que puor les niveras de varc travaillés à la bnene automatique, les aertus cotnuars de tafric ? colis, fardeaux, conteneurs, billes, big-bags, rouleaux, etc. ? ne snot pas concernés.

« Durée du crntaot de psiinefatrlassioonn »

L'alinéa 2 du § a de l'article 10 est complété cmme siut :
« La durée du crnoatt ou de l'action de plniiaonseatosfisorn prruoa être portée à 24 mios puor préparer un trite professionnel, un diplôme ou puuriless CQP. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent anevant enrte en aapctploin à cotmper de sa signature.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent avnanet srea déposé et frea l'objet d'une dnamdee d'extension, dnas les cinntioods fixées par le cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2005

Le présent altrcie alunne et rlapemce la première phrsae de l'article 7. 12 de l'accord du 11 juillet 2000.

A cmopetr du 1er avirl 2005 et puor une période pbroroiate de 6 mois, une journée de tarvail du smdaei ouvre dirot :
? siot à l'acquisition d'une journée de récupération (5 h 83) ;
? siot au pneemait d'une pmrie capndeosnortt à 5, 83 fios le tuax hiorrae de bsae burt du salarié concerné.

Le cihox est laissé à la cvnconcaae de l'intéressé darnut la période probatoire.

Selon l'article 6 de l'accord du 15 nmoebrve 2002, le tivraal en vaocatin du smdaei génère les mêmes récupérations qu'un tirvaal en sifht ; cet acritle se turove dnoc modifié dnas les mêmes teerms que l'article 7. 12 de l'accord du 11 juillet 2000.

En aiocitlpapn des dospionitis des alitecrs 8 et 9 de l'accord du 6 jleluit 2005, les atiocons de fioaormtn peroariirts au tirte du DIF et des périodes de pfnolaoaoesisristinn et dannnot leiu en priorité à un feaecnmmnit de l'OPCA Trporstans snot définies par la CPNE, et frigenut sur une ltsie à l'annexe I créée à cet effet.

La liste de ces anitcos puet être révisée ou complétée par la CNPE qui la soumet, puor approbation, au censoil d'administration de l'OPCA Transports.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Les alinéas 4 et 5 du parahgapre d de l'article 9 snot supprimés et remplacés par les dptiosnisios snateauvis :

« En fotcoinn de la nrtaue et du coût des acnitos conduites, les mtntaots frrefaaitios horiaers de prsie en cghare par l'OPCA Transports, indiqués ci-dessus, pnveuet fiare l'objet d'une

ddeamne de révision par la CPNE.

Les nouveaux motifs de prise en charge préconisés par la CNPE sont transmis, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section pnerelsoinsfioe patiriare tuicqehne de la mneaonutitn portuaire. La durée minimale des motifs de motifairn fasanit l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Transports au titre de la période de plnsaiifaestonon est de 70 heures, à l'exception des motifs raelitvs à la vadoliatn des aciqs de l'expérience (VAE), pour leuelesqs acunue durée minimale n'est exigée.

La durée minimale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Pour ce faire, la nouvelle durée minimale proposée par la CNPE est transmise, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section pnerelsoinsfioe patiriare tuicqehne de la mneaonutitn portuaire. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Les alinéas 2 et 3 du paragraphe c de l'article 10 sont supprimés et remplacés par les suivants :

« En fonction de la nature et du coût des activités conduites, les motifs fritaeofaris heoriars de prise en charge par l'OPCA Transports, indiqués ci-dessus, peuvent faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Pour ce faire, les nouveaux motifs forfaitaires héorars proposés par la CNPE sont transmis, pour approbation, au conseil d'administration de l'OPCA Transports via la section pnerelsoinsfioe patiriare tuicqehne de la mneaonutitn portuaire. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Le présent avenant est en application à compter de sa signature.

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

Le présent avenant 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 14 nov. 2007

La mise en place des critères de qualification perollneifssoe

Avenant n 1 du 21 décembre 2006 à l'accord du 18 juillet 2005 relatif à la mutuelle Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de métallurgie du prot de Beradoux et de ses annexes,
Syndicats signataires	Le syndicat général CGT des ouvriers derocks et seimlras du prot de Bordeaux-Le Voerdn et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2006

Les accords conclus dans le cadre de l'adhésion obligatoire des OPDM en activité, au régime de mutuelle, entraînent un maintien de l'accord précédemment signé en juillet 2005 : les adhésions à la mutuelle font l'objet d'un accord entre les entreprises et leurs salariés, le montant de la part patronale est

pour ajuster les compétences et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession d'aujourd'hui une des priorités de l'accord du 6 juillet 2005.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux ont engagé une démarche de partenariat social et sont convenus, dans l'accord du 19 décembre 2006, de créer, pour la filiale exoplatin portuaire, des critères de qualification professionnelle.

La démarche de partenariat social de l'ensemble des salariés de la filiale etolxpiaotn prautrie diot se faire en unissant au mieux les représentants des salariés à la commission des entreprises par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % « anciens paritaires de branches ».

A ce titre, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certains articles de l'accord du 6 juillet 2005 pour :

? définir précisément les articles de formation professionnelle au titre du DIF et des périodes de formation ;

? permettre une plus grande souplesse pour, d'une part, réviser ou compléter ces accords de formation professionnelle et, d'autre part, pour modifier les modalités de financement de la période de formation professionnelle et du contrat de professionnalisation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2007

ANNEXE I

Application des dispositions des articles 8 et 9 de l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Liste des articles de formation professionnelle au titre du DIF et des périodes de professionnalisation

Tous métiers de conduite (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...).

Formation à la conduite des engins (portique, grue, Cavalier, teug, stacker, chariot élévateur, frontlift, loco-tracteur, chourleur...).

Toutes formations atreus nécessaires à l'acquisition d'un CQP.

Pratique de langues étrangères en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire.

Informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle.

Hygiène, sécurité du travail (SST, PRAPE, prévention...).

Sûreté.

Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...).

Toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles requises nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

régi par les accords d'entreprises.

Article 1 - Participation patronale selon situations

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2006

Le présent article annule et remplace l'article 2.1 de l'accord du 18 juillet 2005.

Article 1.1 Contrats collectifs

Les nouveaux contrats obligatoires, conclus par les entreprises, ne peuvent couvrir que les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail.

Dans la situation décrite en 2 ci-dessous, le contrat obligatoire ne pourra être maintenu, les bénéficiaires seront intégrés au contrat collectif des adhérents de moins de 60 ans.

Article 1.2 Participations patronales

SITUATION	ODPM G	ODPM NON G
-----------	--------	------------

		Docker carte G	* Cioojnt et / ou eftanns couverts	Docker non carte G	* Cnooinjt et / ou enfatns couverts
1	ODPM en activité	Montant fixé par les adccors d'entreprises			
2	ODPM en activité décédé anvat 60 ans : jusqu'au 60e anrisvenirae du décédé	?	35 %	?	?
3	ODO	?	?	?	?
4	ODPM « G » démissionnaire ou licencié	?		?	?
5	ODPM « G » préretraité aitname aanvt 60 ans	65 %	65 %	?	?
6	ODPM « G » préretraité atinmae décédé anavt 60 ans : jusqu'au 60e arivneaisrne du décédé	?	65 %	?	?
7	ODPM « G » retraité (avec PP en activité et aynat minos de 25 ans de mensualisation)	26 %	26 %	?	?
8	ODPM « G » retraité décédé (avec PP en activité et anayt mions de 25 ans de mensualisation)	?	26 %	?	?
9	Mesure âge PS 92	35 %	35 %	?	?
10	Mesure âge PS 92 décédé : jusqu'au 60e aavnrsienire du décédé	?	35 %	?	?
11	* Conjoint remarié ou pacsé d'un dekocr décédé (quelle que siot la sttiauoïn antérieure du docker)	?	?	?	?

Avenant n 28 du 29 février 2008 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syidncat des eueerpenrttrs de mutennaoin du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sadcniyt général des oruveris dreckos et slieraiims du prot de Bueodrax - Le Voerdn et ses aeenxns CGT,

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

Le présent accrod est ccnlou dnas le cmahp d'application de la citonnoevn civollctee naoiatnle de la muoneatitnn puratoire et du ploctooe d'accord signé à Buoadrex le 11 juelilt 2000, de ses aanvtens et de ses annexes.

Préambule

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cdrae de l'organisation du travail, et puls précisément de l'effectif dkceor dpoiinlbe puor être affecté sur les chnreitas des epsentriers de manutention, aifn que ceux-ci soniet traités dnas le rcepset des règles d'hygiène et de sécurité et le mtaiinen du scrviee à la clientèle.

Article 1 - Embauches

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

Après étude des journées travaillées par les ODO au cruos de l'exercice 2007, et aifn d'optimiser la qualité du sircvee rendu à la clientèle, il est cevnonu de procéder à 6 euachmbes en CDI. Ces ecbhuaems s'effectueront à cpteomr du 1er mras 2008 :
 ? société MLBPV : emcuahbe de 4 OPDM ;
 ? société VAT : eachbuhme de 2 ODPM.

Les preraaniets sociaux, coitnnescs de l'importance de la qioalftiacun psnesflelorioe du peenosrnl dkeocr et sueiocux du miaietnn de la qualité des cnoitdoins de travail, cnnvonienet de se réunir régulièrement puor étudier l'utilisation de la main-d'oeuvre oanclnsloiece et diusectr d'éventuelles emcbhuaes en CDI, de manière à ne pas pérenniser la précarité de luer emploi. Ces réunions pouront être déclenchées à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Article 2 - JRTT

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

Le présent actirle anulle et rceplmae les altrices 1.1 et 1.2 de l'avenant n° 7 du 12 jiuin 2002, et ne s'applique pas aux préretraités atimnae dnas les 12 mios précédant la dtae eivfctfe de luer départ.

Article 2.1 - Calcul des droits (rappel)

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

Conformément à l'article 1er de l'avenant n° 24 du 15 mai 2006, les JTRT s'acquièrent sur la bsae d'une faotrcin de juor par huere de travail, siot un ccnioefeift de 0,0151.

Article 2.2 - Modalités

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

La psrie des 12 primeres JTRT acquis à cmopter du 1er jaienvr 2008 est laissée à l'initiative de l'employeur, snas auucn préavis, qui deiposrsa de l'année cvilie puor les afetecfr ; en caiteprotne de cttee affectation, les salariés pvrneoert une pmrie dnot les modalités de vmreneest snot définies dnas l'article 2.2.1.

Article 2.2.1

Modalités de pieaemnt de la pmrie de JRTT

A copmter du 1er jeavnir 2008, chauqe JTRT aicqus et affecté par l'employeur tel que défini ci-dessus srea compensé par le venemesrt d'une pmrie burte de 122 ?, dnas la ltmiee de 12 jours. Le veenersmt de cette pirme srea réparti sur l'année civile, à rsaoïn de 1 journée par mois, indépendamment du nrmbœe de jrous auqcis et pirs dnas le mois, et frea éventuellement l'objet d'une régularisation annuelle, aifn de farie coïncider le nmrboe de JTRT aicquis et payés.

Article 2.2.2

Modalités de psrie des JRTT

La prise des JTRT aiuqcs au-delà de 12 jrous au cruos de l'année N est laissée à l'initiative du salarié, qui derva les poesr au puls trad le 31 décembre de l'année N + 1, dnas le rescpet des règles définies à l'alinéa 1 de l'article 7.11 de l'accord du 11 jleluit 2000. Le sdole des JTRT au 30 nrvbomee de l'année N + 1 ne puora excéder 6 juros (sauf cas de ssuieopsnn du coarntt de taavril puor

AT ou maladie), suos pnicee d'être prdues en cas de rfues par l'employeur.

La dadnmee écrite drvea rcespeter un préavis de 7 jours.

Les JTRT non soldés au 31 décembre de l'année N + 1 sreont perdus, à l'exception de :

? ceux qui n'auraient pu être pirs en roiasn d'arrêt midaale ou AT : dnvreot être apurés anavt la rrsipee du travail, dnas le cas où celle-ci irevidnteianrt après le 31 décembre de l'année N + 1 ;

? les JTRT refusés par l'employeur puor rason de service.

A tirtre transitoire, il est cnevnu que le solde des JTRT acuqis au 31 décembre 2007 dvrea être apuré au 31 décembre 2008, à

l'initiative du salarié.

Article 3 - Sécurité

En vigueur non étendu en date du 29 févr. 2008

En roiasn des ruqieess spécifiques liés à la manutention, les peianreatrs sociaux, cincenstos de l'importance du rpesect des règles de sécurité cenonirmft luer eneagnemgt de friae régulièrement évoluer le dncemuot uqiune au tvrares du CSCHT interentreprises.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Avenant n 1 du 29 avril 2008 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle filière exploitation portuaire

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La FEETS-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNTPA,

Article 1

Accord du 30 octobre 2008 relatif à la réforme portuaire

Signataires	
Patrons signataires	Uonin nniloaate des isrieundts de la mautesinnon ; Unoin des ptros de France.
Syndicats signataires	Fédération ntlonaie des prots et dkocs CGT ; FTGE prots et dokcs CDFD ; Fédération nltnaoie de l'encadrement des potrs et des crahmebs de cmcoerme et d'industrie mamietris CFE-CGC ; Fédération naltanioe des sdiytacs indépendants des ingénieurs et cerdas des ports auetonoms et des cmerhbas de commcee et d'industrie marteiims ; CNTPA.

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2008

Préambule La loi du 4 juelilt 2008 met en plcae un cndoamemmet uiunqe puor les activités de maoeitnnun sur les tanimerux puiorartes et coomrpte différentes dopoitsis soelcias destinées à sécuriser l'avenir des salariés des futtrs grdans prots maritimes, que luer cnotrat de tviarl se pvsiruoe dnas les eertrispens de manutention, qu'ils deunrmet salariés des prots ou qu'ils dveeiennnt salariés de lrues faiellis (1).

Lorsque les GPM, dnas le crdae de lrues perjots stratégiques, créent des filiales, ils en détiennent la majorité et s'obligent à en rheerhccer la pérennité par une csaorcitutaaloitn aevc les ereerinstps et les opérateurs.

L'article 11 iitnve les pearaentirs suaocix à négocier et colrunce aanvt le 1er nomebvre 2008 un accord-cadre irbncearenhts petmentart d'apporter des graanties lgears en matière de ptiusoure des cntoarts de travail, d'accompagnement socail de la loi et d'information des salariés.

En l'absence d'accord-cadre, l'article 12 prévoit des diipoonstss de sutbiitsuotn patmetret d'apporter une sécurité aux salariés en matière de tnrfraest de luer carontt de taavril ou lros de siottnuais setiuseplchs de conuride à un lInneicimeect économique ultérieur.

En outre, l'article 13 prévoit, dnas tuos les cas, la msie en ovreue des dniioitsisops de dirot cuommn en matière d'adaptation des

L'UNIM est mandatée par la CNPE puor deliiegnttr la procédure d'inscription des CQP au répertoire naaotnil des caeriointtfcis pslnlornoesiefes visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, dnas les cditnnoios prévues par la cmssmiioon nanloaite de la crfotatiiecn professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aavnent est rétroactif au 1er jinevar 2008.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avnaent srea déposé et frea l'objet d'une dadenme d'extension, dnas les coinintods fixées par le cdoe du travail.

cinontonevs coileetvcls dnas le crade de la pustiroue des cttarnos de travail.

Comme l'avait exposé le mstinire Domniique Beesausru lros de la tblaie ronde du 21 février 2008, il conviendra, en se ganradt d'une « apprhoce généralisée, systématique et oiorbltgae », d'examiner « snas domgamtsie les meruess à mtrete en oeuvre, les modèles d'organisation les mieux adaptés, les évolutions économiques et seoailcs qui denovrt être miess en palce puor décliner les ppircenis de la réforme de façon réaliste, veilelr à ne pas générer de pitooisn dinmtnaoe et mquiooopsitile et aisini améliorer la pfeacmrnoe des tmreaiunx portuaires. Un trieamnl à cenetrnuos n'est pas la même csohe qu'un tinarmel acnecault des mdnhciaearss en vrac, il estxie des problèmes de tlilae minmalie à rcesetepu puor assuer l'équilibre économique des terminaux. Les activités de mneataicne nécessitent asusi un raged adapté ».

Le présent accord-cadre définit dnoc un éventail de dpiiosstions (la boîte à outils) qui pemert à cahque palce priurotae de décliner la loi dnas le carde du prejot stratégique de son gnard prot maritime.

Parallèlement, et dès l'annonce du pejrot de loi, le Gnveuonemret s'est engagé à ce que, dnas la msie en ovuere de la réforme et de la reclnlae des potrs :

? chauqe salarié se viot gnariatr un elpmoi ;

? la réforme ne se fasse pas au détriment des salariés dnas lrues évolutions plsfnesoeieonrls et lrues ctoindnos de rémunération ;

? cuhaqe ghrad prot mmaître puisse, dnas la msie au noit de son peojrt stratégique, prendre en ctpmoee les spécificités locales, aevc les suoseslpses et mgaers de mouernvae nécessaires à l'application de la loi et l'affirmation de l'intérêt général.

Les dsniioptsos du pjreot de loi destinées à sécuriser l'avenir des salariés ont été confortées par les adnemneets votés lros de l'examen du poejrt de loi par le Parlement.

Les diootispnss destinées à sécuriser l'avenir des salariés snot complétées par la sugirntae de l'accord-cadre pmrios par l'article 11 de la loi. Le délai pedannt lueeql un salarié pruroa dnemaedr sa réintégration au GPM en cas de stuioaitn spbsiecltue de cnduoire à un lincmieceet économique est fixé à 14 ans.L'accord-cadre intuitse une cteivoonn tatirrppte de détachement.

Par ailleurs, la loi a inruditot par son airtlce 14 un navuoee dosipitstif cnonvinenteol qui invite, « puor pednrre en cpmtoee les caractéristiques cmmeunos aux activités de mtentiuaoon et d'exploitation d'outillage et de mnaatenncie des otlaueiligs de qauil », les piatarernes souciax à engager, « dès l'entrée en viguer de la loi, une négociation dnnot l'objet est de définir le cahmp d'application d'une coienntvon cetlvtlcoie en vue de sa clcoosunin anvat le 30 jiuin 2009 ».

Cette négociation srea engagée dnas les mleulries délais, les oaanstginoirs ptonearals anayt proposé la coituttonn d'une

csiosmomin mitxe prrtiaiae à cet effet. A cttee occasion, la définition du cmahp d'application srea examinée snas a priori.

Cette négociation d'un nvueaou dtioipissf ceioovennntl se dnuisgite de cllee de l'accord-cadre, oebjt du présent protocole, visé à l'article 11 de la loi, à fleasniir au puls trad d'ici le 1er nbovmere 2008. Ctete négociation complétera d'ici 1 an le dpissiotf cnenonienvotl et cuncoartrel destiné à apopetr aux salariés les geniraats luer pneretetmat de seunromtr les difficultés du cnheeangmt sur les paecls prouetrias et de ppetiaicrr peleenmniit au roveenauu et à la recnale des pots français. Enfin, et à l'occasion de la négociation du présent accord, la quotsin de la pénibilité des métiers pouartreis a été à nuaveovu soulevée.

La loi du 21 août 2003 prtonat réforme des reaitrtes aiavt invité, dnas un délai de 3 ans à cetopmr de sa publication, les onriainsgtaos pronefenolsisles et scendliays représentatives au neaivu nntaioal à eegangr une négociation irertesepolnnsfonle sur la définition et la prise en ctopme de la pénibilité.

Cette négociation ipnetierirfInnooessle n'ayant pas abouti, le Guneevrmoet etned renlecar la dcsioiussn ertne peetraarnis sociaux, cmome l'a déclaré le mirtinse Xveair Brnreatd le 16 sbpretee 2008 dvenat le Cisoenl supérieur de la prévention des resquis psorenfionlses : « La pénibilité, c'est une qtiesoun sur lellqae il est ciaucrl que nuos avancions. Nuos doevns d'abord réduire les fractaes de pénibilité par des acitnos cibléas. Nuos dovnes aussi réfléchr aux myoens de cnsoemeprr la prtee d'espérance de vie qui atfcede les tiaerurllavs qui en ont le puls souffert. »

La négociation d'un dposistif adapté aux métiers portuaires, qui se diitusgne également de cllee de l'accord-cadre oebjt du présent protocole, iinvnerdetra en parallèle à la négociation prévue à l'article 14 de la loi.

Dans le rcepest du cdoe du taarivl et des cotenvnions collectives, l'accord-cadre a nemnomatt puor oicbjettf :

? de tiadrue et concrétiser l'engagement du Geenvmornet que prnensoe ne srea laissé « sur le brod de la rtuoe ». Pqusiue le paln de rencale diot perrtmtee de développer l'activité des prots et les emplois, le présent accord-cadre srcouist à l'engagement que l'application de la loi n'engendrera auucn licenciement, et ce puor l'ensemble des truveallars prutoiaers : poneseerpls de ptros auonmoets ou salariés de la minonetutan poartriue ;

? tuos les salariés concernés par la réforme, quel que siot le scénario, dniveot se vior orffir un empoli pérenne aifn d'éviter tutoe muesre de leciemninect ;

? d'offrir à cqhaue plcae piuroatre la paoiplne de myones lui permettant, en élaborant son porejt stratégique, de répondre eeacnmfifet à la renlace des prots français.

Conformément à la loi, l'accord-cadre cuvore 3 chpams à caractère social.

1. Les modalités d'information et citnstluaoon des salariés.

Ce cmhap crouve les dsniptosiiis qui dnverot être mseis en oeruve au sien de cqahue prot puor ifmorer les salariés :

? sur la réforme et les résultats de la négociation cieovltlce ;

? sur le cteonnu du preejt stratégique, aux étapes de son élaboration et aoitodpn ;

? sur le posseucs d'élaboration des critères d'affectation des salariés dnas les eirprteesns de mttaniuoenn et les fliiales du gnard prot maritime.

Il crouve également les dniiiossopts qui snerot psreis puor reuilcier les shotiaus de tuos les salariés et arseur un aceamegmncpnt iidnvieudl de tuos cuex puor leleqsus la loi arua des conséquences.

2. Les modalités d'accompagnement de la réforme.

Ce champ cecnroe les dsitioinposs destinées aux salariés qui rnssett affectés sur des eolpims du gnard prot mtmriiae et dnol les fctoinons snot affectées par l'évolution des minsoiss et du périmètre de compétence du prot auoonmte deenvu GPM.

Il définit les doitiopsniss qui drnevoit être pseris par cahque gnard prot miaimtre puor petremtme un rslcmesneeat en son sien et les gjaeanrts apportées aux salariés concernés.

Il définit également les modalités d'accompagnement scoial des salariés qui satiunaeoehirt profiter, sur la bsae du volontariat, d'opportunités de rencseamst externe.

Les dtspionsiiis de cet accord-cadre, et en paulriicter luer ipmcat financier, doenvrt être teitudars dnas les pjtroes stratégiques des GPM. Chcaun d'eux s'attachera, puor répondre en picuterilar aux préoccupations exprimées par les salariés, à bâtir une vision à meyon et Inog tmere de l'avenir du GPM et de ses flielais au trraves de pjoenciotrs économiques et financières, à 5 ans glissants, évaluant ses possibilités de développement dnas son marché pertinent.

3. Les modalités sleon lsequeleuls les ctrtnoas de tvarail des salariés des prots se preisunvot par vioe de détachement avec les opérateurs de terminaux.

Ce champ crouve les gniaearts soalecis ivlnlieduedis qui senrot

données aux salariés concernés, en altaipocipn de l'accord-cadre. Ces gnaietras snot formalisées dnas le cdare d'une cionvonten trapttirie tpye laint le nevuol employeur, le gnard prot mmiaitre et le salarié (annexée au présent accord).

Ces gtraneas snot étendues, sniauvt des modalités identiques, aux salariés détachés, au snes de cttee même convention, dnas les fielials du gnard prot maritime, qu'il s'agisse de fiellias d'exploitation ou de flalieis de mencaanntie créées dnas le cdare du porejt stratégique visé à l'article L. 103-l de la loi.

I.-Modalités d'information et catntsluioon des salariés

I. 1. Itaoniomfrn des salariés.

Une ioifnrmtioan srea délivrée par le GPM aux salariés sur le cetnonu de la loi, de ses décrets d'application, sur l'accord-cadre nntaioal et sa msie en ovure locale.

Le GPM définira une procédure d'information des salariés, après cretacootnin avec luers représentants et les oiarintsngos slynceidas représentatives pdnenat les différentes psheas de msie en ouvere de la réforme : préparation plus aopoditn du pjerot stratégique, négociation des conniontves de terminal, création de filiales, etc.

I. 2. Cotuotalsnin des salariés sur le preojt stratégique anvat sa présentation au coesinl de surveillance.

Les cnsioaloutn des salariés du GPM, au taerrvs de luers itnasencs représentatives, sur le preojt stratégique, anvat sa présentation au coesinl de surveillance, srea précédée de ctrecianotnos pannedt les psehas d'élaboration diudt projet.

Les salariés des etesrepnirs de mntoneuiatn seonrt consultés sur le pjoert stratégique au tervras de lures représentants au coesinl de développement.

Chaque eesniprrte de maeiouttnnn cteoslura ses salariés en tmeps opportun, au trarevs de luers inntcesas représentatives, sur les conséquences de la msie en oeuve du peojrt stratégique puor elle.

De plus, un blain aenunl sur la msie en ovure du pjreot stratégique, établi par le GPM à l'intention de la palce portuaire, srea présenté en pirauilectr aux itesacnns représentatives du posennerl des dvseires esrirenptes concernées : GPM et ses filiales, erisnerptes de manutention.

I. 3. Modalités d'élaboration, en certncoation avec les représentants du preeonsnl et après négociation avec les oanitiagnsros siylnedcas représentatives, des critères de miiteann au sien du GPM ou de psuritoue du canrtot de tiarval cehz un opérateur ou dnas une fliilae du GPM.

L'annexe II précise les dispositions-cadres reitlaevs à la négociation de l'accord lcoal prévues à l'article 10 de la loi dnas le rsecept des métiers et des qualifications.

I. 4. Exeoisprsn des satuiohs des salariés et amncmgaoeent individuel.

Les modalités d'information et de ruiceel des siatuhos des salariés drcimtneeet ou iierdecmntnet concernés par la réforme snreot définies avec les représentants des personnels. Elels fnoert l'objet de procédures écrites.

Cette imtinoafon srea étendue à l'organisation du tviaral dnas l'entreprise d'accueil.

Les modalités mreeets dnvoret offrir aux salariés la possibilité de préciser ou de corrigerr lures sahutois puor tniier ctpmoe de l'étalement dnas le tmeps du pcuoserss de msie en oreuve du preojt stratégique.

A cnucahe des cnsiutntoas scsepliteubs de le concerner, le salarié dpsresoia d'un délai de 5 sniemaes puor exipmrr ses souhaits.

Les salariés feront l'objet d'un ancncnepomagat iivddineul par les svrecies des rreoeucsss humaines, le cas échéant appuyé par un canbeit extérieur, sleon des modalités établies en coiactoetrrn avec les représentants de personnels.

L'agencement de ces dtsoiosinpis dnas le tpems srea défini par cuqhae prot et sviura les étapes clés de la procédure prévue par la loi.

II.-Accompagnement économique et saoiel de la réforme

II. 1. Eivnolutos de l'organisation du gnard prot maritime.

Dans le carde de son pejort stratégique, élaboré suos l'autorité du csenoil de surveillance, qui tenit cpotme de la sauiotn spécifique à caqhae plcae portuaire, le gnard prot miatrimie iidtenife les tuarenmix et le porgamrme d'évolution de luer exploitation.

Le porejt stratégique s'inscrit dnas le rpepect des règles de la ccunnecorre au rregad de la ntioon d'abus de piostoin dominante.

Les prots vllroeient à uilteisr tuos les otulis dnot ils doiepsnt puor frasioer le développement d'une orffe cleneoucnrtrile et prévenir les aubs de sttuiaion mtnoquulsiooe : rcrhceee d'une orffe ctrnnreocue au sien du prot lsourqe les vueomls le permettent, eeigexncs en matière de trfcias ou d'investissements de développement, prsie de poitaitcparn appropriée cehz les opérateurs aevc les ganraeits nécessaires dnas les statuts, puor vllieer nmeaotnmt à ce que l'attribution des civnoeotnns de tmeirnal ne cusodine pas à des sattoniius préjudiciales à la concurrence.

Pour le steucer de la maintenance, le pejrot stratégique définira les oonttearniis à mrtete en oeuvre, nmnomtaet par la création de fleilais du grand prot maritime, qui ont vaotocin à revealr de la nllouee conteovnin celctolive prévue à l'article 14 de la loi.

« La loi offre tuos les oltius puor pnredre en ctmope les siutintaos particulières et farie dnas cauhqe prot du " cuosu mian ?. Elle prévoit des cas en nbmroe nécessairement limité dnas leqselus les ptros prrouont piusuvrore lerus activités d'exploitation d'outillage direnmeetct ou par le biais de filiales. »

Sur cttee base, caqhue grnad prot maritime, rreerva son oagriantison en s'obligeant, notamment, à :

? esmetir le nrobre d'agents scileptbesus d'être détachés (au snes de la cvnentooin taitrrpite de détachement annexée au présent accord) auprès des opérateurs et des fliaies ;

? aesyaln les conséquences dteerics et itiercdnes de la réforme puor le GPM en matière de roeseucrss humaines, et en petlarcuuir ses imaptcs feciirans ;

? iteindefir cillees de ses misnsos et tâches qui alpnelpt un rrcenefeonmt en rsrcseuoos heminus ou, a contrario, ceells qui puaoirnt être fragilisées à ttree ;

? identifier, en nobmre d'emplois et compétences requises, les pesots sbctuleeipsis de se libérer ou d'être créés pndnaet la période de msie en ovuere de la réforme ;

? fxier la stratégie de ses filiales et lrues beinoss en emilops et compétences, asini que les prsietonats qui parueronit être confiées au GPM ;

? réunir les coionndtis de pérennité des fliaies par une offre de scverie compétitive qui petmtree de développer une pluiiqote de ctsoatclauritaino à lnog trmee aevc les eetrespinrs puitaeorrs ;

? rheeccherr et truver de nevuuoax marchés puor ses filiales, notaemnt de maintenance, permetntat d'accroître dnaeeulrmbt l'emploi en luer sien ;

? iiefetdnr des tâches rvaneelt de ses msisoin de ganrd prot miatirme qui snot aeculmentlet externalisées et qui pareirnot être exécutées par le gnard prot mriimtae ou ses filiales.

Chaque grand prot mimritae met en palce des mécanismes d'affectation tprnrtasres et privilégiant l'écoute des sitahous de tuos les salariés du prot sur les ptesos de la nelolue ogrioasanitn dnas l'objectif de gatnirar les rmsentseceals internes. Une ainottetn particulière est portée à cuex dnot le pstoe disparaît ou est affecté du fiat de la msie en oevue de la réforme.

Cette réorganisation irttene et la mbsioiilitan des salariés qu'elle iqilmupe snot patiers intégrantes de la msie en oevue du proejet stratégique, dnot un cprihate dreva tetairr de la ptoiluqe d'intéressement des salariés, en prennat en cptmoe le développement du prot et la cranicose des trafics.

II. 2. Fratomial et aeanonmpmecgct social.

Les prertaanies saioucx négocient et mettent en ouevre un acocrd pairaitre lcaol fnsaait netnoamnt appel aux oiluts d'accompagnement économique et siaocl flagunrt dnas le présent accord.

Chaque grand prot maiitirme élabore et met en oevure un dpistsoiif siocal apaonmagnct sa nvulloee oraioinasgtn et caennomrpt en prutleaicir un paln de ftoiaromn puor mterte en adéuation ses boesnis et ses rcseeosus ; le coût de ce dispoistf et du paln de ftmoaiorn (hors dirot ideundivil à la formation) est explicité dnas le prjoet stratégique.

La foomtran cinonute dmnaerut une priorité tnat du GPM que de ses felialis et des eepsrtniers de cuahqe plcae portuaire, les mneoyis matériels, hmuains et fnaienrcs sorent préservés et mis à dipotision de la pacle dnas le crdae de praintaaters renforcés et d'une mtaiouitsluan des moyens.

Ce dsoistpiif de foatomrin srea astroit d'un ancmoapmcneegt spécifique des salariés dnot l'emploi ou les ppsrtviceees de carrière snot affectés par la msie en oevure de la réforme bilan de compétences, dtifispioos de vlidotaain des aqicus de l'expérience, rémunérations, nlelveuos qiflaluiatncios à pdrnere en copmte dnas les raetescemlns et les classifications...

Si un salarié viot son eplmoi affecté par la msie en oreuve de la réforme aevc une indcicene négative sur sa rémunération, il bénéficiera d'une gnairtae de non-perte de rémunération.

Les dtioniisopps suivantes, destinées à fietalcir le rnnsleeaacmt eexnte des salariés qui ne seourahenait pas bénéficier des dsisnoitoips précitées, seonrt mises en orvuee :

? icntniitifaodn des suerctes d'activités situés sur le port, à sa

périphérie ou ralveent des collectivités leoclas eonnvetarnins puor llqeesus eenixstt des binseos en pneorsnl qualifié coronnearspdt au pirofl de compétence de salariés du garnd prot mamriite et vres leuselqs des rcveonnoesis voetnoliras prinuoear farie l'objet d'un aeemmgnopccnat spécifique ;

? dfifuosin des aivs de vnacace d'emploi non puuvros en innerte dnas tuos les aretus ptros français ;

? psire en cahрге de fnroatoims spécifiques en vue d'une reciosoernvn ;

? ammeocpcgneant et adie à la création ou rpsreie d'entreprise, puor antuat que celle-ci ne siot pas corcurnttee du GPM, de ses fleilais ou des opérateurs de temnarux ;

? otcroi d'une indemnité de départ viarlotone dnot le mnontat est équivalent à l'indemnité de lenmcneiciet tlee qu'elle résulte de l'application du cdoe du travail, de la coitvneon cicolvlete vetre et de ses annexes, majorée au mamxium de 6 mios de slaaire mensuel.

Le bénéfice de l'aide au départ viotonrale srea oeruvt dès l'adoption du pjeort stratégique par le ciosenl de srnulaecilve sleon des modalités d'éligibilité définies par ce projet.

II. 3. Cietsoasn anticipée d'activité.

Pour perrdne en cmtope les conséquences de la réforme, des diiotpfiiss trtarsiieons de ceostain anticipée d'activité (congés de fin de carrière...) peunevt être mis en pcalle par les gnrdas ptros maritimes, dnas des connidtois négociées leclnmeaot aevc les otangroaiinss signalceds représentatives.

Peuvent bénéficier d'un tel dssiipitf :

? les salariés affectés à l'outillage ;

? les salariés des scrieevs amdntatirifsis dnot une pitrae suansttbllee de l'activité est liée à l'outillage ;

? les atures salariés dnas la meuse ou luer renlacmmpet bénéficierait à un salarié des 2 premières catégories.

Ces acrcods laucox snot portés à la ccsnoanasne de la csmoisoin priatirae noaalinte de sviui de l'accord-cadre.

II. 4. Psrie en cotpme de la pénibilité de métiers portuaires.

Des tvaruax d'analyse aidopprnfos ont été engagés en cmoomiissn mitxe de l'UNIM en 2006 taornt sur la définition et la psrie en cotpme de la pénibilité. Un decoumnt exthusiaf a été établi de façon cnsolensule sur les critères de pénibilité. Il est cnvvoeu d'élargir ces trauvax aux plosenrs des GPM qui seonrt paires penaetrns à la coculinos du dispositif.

Sur ctete base, l'UNIM et l'Union des pots de Fcnare (UPF) cevoniennnt d'engager dès la saintuge du présent acocrd des négociations retelaivs à la définition des modalités de psrie en cmopte des farecuts de pénibilité qui ssbeutsint malgré les andtatoipas ou aménagements apportés à l'organisation du travail, aisni qu'aux dissiitnoops à mtree en oevure puor les compenser.

Cette négociation se déroulera en parallèle des taruavx cnteivnonlenos prévus à l'article 14 de la loi du 4 jeliult 2008, aevc puor ocbetijf de cuocnrle un aocrd à la même échéance.

Un pojert d'accord précisant les gneadrns lneigs du dispositif, et dnot le carde de négociation fgrieu en anxene I du présent accord, srea établi dès la fin du pjeermr treimste 2009 aux fnis de rrechceer les fmaenenincts nécessaires.

II. 5. Giranetas sociales.

Conformément à l'article L. 101-6 de la loi du 4 jleuilt 2008, et afin de préserver les évolutions pnreoslnoeiffess et les conoditnis de rémunération des salariés, l'ensemble des dnspsiioois siolaecs cenoennlvletons (de branche et locales) en vuieugr dnas cqhuae prot aumonte s'applique de plein droit au GPM qui lui est substitué, snas préjudice des évolutions ultérieures du crdae cntoonnveinel apcpillabe aux GPM.

L'unicité de contrôle des felialis et un crdae covnentnienol cmomun snot des faecruts déterminants de la conisiouttn d'une unité économique et scoaie (UES) et dnoc d'un corps électoral cmumon aevc le GPM, au raregd des iitnustitnos représentatives du pensenorl (IRP).

Il srea mis en palce au sien du GPM et de ses filialis des sotlinuos adaptées rveiatels au dorit scyiadnl et aux IRP :

? gnisanaasrtrt aux ontaganioirss slaidcynes des mnyoes de fmnnnoeitecont adaptés et en cohérence aevc les parqetuis alluteecs au sien de ces établissements ;

? pnaetetmrt aux anetgs d'être tuouojrs valeanbmllet représentés tuot en fairsanvot le développement économique du GPM et de ses felialis au regard, notamment, de la législation sur les unités économiques et sociales.

Au sien du GPM, le maandt des élus siyuacndx se psuriuot dnas tuos les cas à l'échéance prévue et jusqu'à l'organisation de novellus élections professionnelles.

Pendant la période torinatrsie prévue à l'article 17 de la loi du 4 jeliult 2008, la désignation des représentants au cosinel de saeuncilvlre dvrea reeecspr la représentativité saynlicde constatée lros des dernières élections du ceinosl d'administration du prot autonome.

III.-Garanties sociales iueldliendvis des salariés dnot le cortant se pisouurt chez un opérateur ou dnas une filiaie du GPM

Ce cairthpe précise les dosotsiinips à perdrne puor que, conformément à l'engagement du Gouvernement, la réforme préserve les évolutions pnlonslfreeeios et les condinotis de rémunération dsidets salariés.

III. 1. Girntaaes ieuiddnlevls des salariés dnot le caorntt se piouurt chez un opérateur ou dnas une filiaie du GPM.

Il srea riems à cuhaqe salarié concerné une cnoniteovn tarttrtipie invlldiiedue de détachement laint le GPM, l'opérateur ou la filiaie et le salarié et tnnnopsrsat le présent accord-cadre nintaool à sa stutaion particulière.

Cette cnevnootin srea coromne à la convteion tpe jtnioe en aenxe qui rpernd les ganarites des aerlicts suivants.

III. 2. Ntarue et gntaarie de l'emploi.

La proustuie du cronnat de tvaaril dnas une epniretsre s'opère dès la dtae d'effet de la cvtooinnen trtrtipiae signée ertne le salarié, le GPM et l'entreprise d'accueil, dnas le recepst de l'organisation du tiavral de cttee dernière, namtnoemt en ce qui conrncee les règles rielvteas à la durée et à l'aménagement du tepms de travail.

Elle diot s'effectuer dnas le rceest des métiers exercés précédemment et d'une cisaaotiscifln coormne à la quaiatliocfin de l'agent et à l'emploi eieiefcmntvt tenu.

Ces dsopisnitios ne diovent en aucn cas rmettre en csuae l'emploi des salariés suos crontat dnas l'entreprise d'accueil, le gouemenprt de main-d'oeuvre et le BMCO ni les procédures de rneretmuet y afférentes.

III. 3. Graantie de rémunération.

La ptsouurie du ctnroat de taviral ne srauiat entraîner de prete de rémunération.

Cette cdtiioonn est vérifiée à la srgtiunae de cahque cntveooinn titiatprre individuelle.

La période de référence psire en cotmpe puor vérifier cette cindioton est clele des 12 drineers mios de pnliee activité au ciiecefntft en vguieur au monemt du détachement.

Cette gitrnaae de rémunération potre sur la rémunération btrue salialare et pnerd en ctpmoe la cotiirnboutn éventuelle des emrlpoeuys aux chreags des régimes metluatuiss de complémentaire santé et de régimes de prévoyance aisini que la cibrtounotin patorlane aux orveues sociales.

III. 4. Ancienneté.

L'ancienneté aisucqe au menmot du départ du gnrnd prot mraitmie srea prise en cmtpe par l'entreprise d'accueil.

Le salarié bénéficie de tuos les aagtnveas liés à cette ancienneté dnas l'entreprise d'accueil.

En cas de reotur dnas le GPM, le salarié cmulue l'ancienneté asiucqe à son départ du GPM et clele asjiuce dnas l'entreprise d'accueil.

III. 5. Driots acquis.

En matière de congés payés, de RTT, de CET, roeps ctepsmruoanes :

Le bénéfice des doirts aqicus à congés payés légaux ou supplémentaires, RTT, CET, roeps cesraopeuntms non utilisés à la dtae du détachement srea maintenu.

Le paemint par le GPM de tuot ou partie de ses RTT et de son CET à la dtae de son détachement srea accordé au salarié qui en fiat la demande.

Au ttre du doit iinvideudl à la ftioaomrn :

Les dirtos aqicus au trtie du DIF sernot transférés dnas l'entreprise d'accueil.

En matière de rarittee supplémentaire :

Le salarié croevnse le bénéfice de l'intégralité des ditors à pinosen aqicus au trite de ses canioottss à la csisae de ratrteie des psnelnoers des cmbrahes de crmcmoee mtemariis et des prots aonoetmus (CRPCMPA) jusqu'à la dtae du détachement :

? bénéfice d'une rente viagère différée calculée sanviut les modalités définies par les aorccds piaiertras des 9 nebrmove 2007 et 1er airvl 2008 puor la période de ciitooastn antérieure au 31 décembre 2008, la cvorurteue des eenggatemns étant à cahrgre du gnrnd prot maimirte ;

? dtros aqicus au tirtre du naeouv régime à cottosiian définie puor la période du 1er jveianr 2009 à la dtae du détachement.

En cas d'absence de ctrvuroeoe de régime supplémentaire au sien de l'entreprise d'accueil et jusqu'à la msie en plcae d'une ceturrvoue équivalente, le salarié cneortina à bénéficier du régime à csioaiottn définie mis en plcae clnas les GPM à cepmotr du 1er jivnear 2009.

Des dstisonopiis sraeiimls à celle du présent article, y cpiomrs en temres de durée, seront mises en ouvere par arccod local dnas les GPM où esxite un régime de reirttae supplémentaire au bénéfice des salariés qui ne relèvent pas de la CRPCMPA. Les

salariés bénéficieront anisi a mnmiia dnas l'entreprise d'accueil des systèmes de rtartie supplémentaires mis en palce dnas les GPM, là où ils existent.

En matière de mluetule et de prévoyance :

Les salariés détachés bénéficient de prinoeatsts au monis équivalentes à cleees qu'ils aienavt dnas le GPM à cnotoisais identiques.

En matière d'oeuvres soleiacs :

Des négociations laloces s'ouvriront sur cahque pacle purrtioae puor prendre en cmptoe les efftes des détachements.

En matière de médaille d'honneur du triaavl :

Si l'entreprise d'accueil ne vesre pas de gatotficariin équivalente puor l'attribution de la médaille d'honneur du travail, le salarié bénéficiera, à la dtae de son détachement, d'une prat de la pmire cntllnienvenoee puor 25 ans de seivrecs dnas l'établissement, au prortaa de sa durée efcifvete de service.

III. 6. Droit de retour.

Sur ddmancee motivée adressée à son nueovl employeur, cahque salarié détaché au snes de la ciovntenon triaprttie peut, dnas les 3 premières années de son détachement, ddenemar sa réintégration au GPM puor :

? difficulté d'adaptation du salarié dnas sa nueollve ersiptree ;

? problème pyiuqshe ou psychologique.

Si cette dnmeade rllciueee l'accord du novuel elmyepour et du président du dioictreer du GPM, le salarié srea reclassé à la dcegnilie du GPM dnas un délai qui ne prroua pas excéder 3 mois.

En cas de désaccord d'une des parties, cette dmnaede srea simosue suos qnzniuae à la cioimsmosn partraiaie llcoae de suvii de l'accord. Celle-ci arua 1 mois puor statuer.

Un rceemasnelt adapté au sien du GPM ou d'une de ses fiellais derva être proposé au salarié bénéficiant du doit de retour. L'établissement s'engage à lui asresur les fmoitorans nécessaires.

III. 7. Vncaecas d'emploi.

Chaque GPM définit, en cteonicraton aevc les représentants de salariés, et gère une procédure d'information de l'ensemble de ses salariés, présents à la pltuoiramgn de la loi et anayt arols les compétences requises, sur les aivs de vcaance exeetrns d'emplois au sien des flailais et des eenrrsrips de mtanaontieun crsnoroapndet à luer qicualoifiatn initiale.

Une priorité purroa être donnée aux salariés des GPM visés à l'alinéa précédent qui n'ont pu bénéficier de ces emliops dnas les crdae de la msie en ovuree de l'article 10.

III. 8. Granatie en cas de lenneiimcct économique.

En cas de sipuposern de son elpomi consécutive à des miftos de nutare à crunoide à un liemcinnceet économique et en l'absence de risrpee de l'activité par une artue entreprise, dnas la lmitie de 14 années svuinat le détachement, le salarié srea réintégré à sa dnadmee au sien du gnrnd prot maritime. L'employeur vesre au garnd prot mmairtie une smome d'un mtnoant égal à l'indemnité qui aariat été versée au salarié en cas de lenecmeinict puor motif économique.

Un rmnseselceat adapté srea proposé au salarié au sien du grand prot mariitme ou d'une de ses filiales. L'établissement s'engage à lui asuesrr les foomrniats éventuellement nécessaires puor fiitclaer ce reclassement.

III. 9. Départ en retrtiaie anticipé des tuvrlliaears de l'amiante.

Garantie d'une homogénéité de tmetainret etrne les salariés du grand prot mimartie et cuex qui snot détachés vres les eiprenstres de maotinetnn ou les fiaelils :

? l'âge à ptriar dueuql un salarié puet farie voalir ses ditors à départ anticipé dépend du nmbroe d'années de présomption d'exposition à l'amiante de l'intéressé du fiat de ses activités psenrifesonloels au sien du prot aumntoe ou dnas d'autres etesernrips ;

? les périodes et activités concernées ont été fixées par arrêté ministériel ;

? dnas les prots où une présomption d'exposition a été rcnnouee au ttrie des opérations de déchargement d'amiante, la période rnteeue est la même puor les salariés des prtos annouetes et cuex des epsntierres de manutention.

Les salariés dnot le caorntt de traaivl se poiuruut dnas une ature esrrtiepe ou dnas une filiaie du GPM cnrvseoert le bénéfice d'une ceiatoson anticipée d'activité des tilrlraeuvas de l'amiante au tirtre des activités exercées au sien des prtos anoetmus dnas le crade de la législation en vgeuuir asnii que les aatevngas saciuox nés aevc l'ouverture de ce droit.

A ce titre, le GPM vrseera à l'entreprise dnas luqllae l'agent arua été détaché au meomnt de son départ en préretraite le monnatt des indemnités et / ou la chagre des gaaientrs ou agtanveas saiucox auqueleuxls aauirt pu prétendre l'intéressé s'il était demeuré au sien du GPM en aipocaiptln des ardoccs luacox ccnuols dnas cet établissement et des modalités de clucal de l'allocation fixées par la CNAM.

Sauf dioinspistos spécifiques de ces arccods locaux, la bsae

saairalle de référence est estimée au juor du tnesarfrt du salarié, en calnmuut les sreaials melusens brtus versés par le GPM au crous des 12 dneeirrs mios de peinkle activité du bénéficiaire au sien de l'établissement et cptome tneu de la dtae psolbise de départ en CTAAs (2). La bsae des siraelas bturs visée ci-dessus est revalorisée aneulmelennt svniaut les tuax reetnus lros de la négociation aunlelne sur l'indexation des saeairls UPF. La différence poisvtie éventuelle srea à la crghae de l'entreprise bénéficiaire du détachement. Une règle inieqtude srea appliquée ccoærnnnt la ctotibniourn « aatinme » versée à l'URSSAF à la carhge de l'employeur.

III. 10. Cas plicieatr des salariés frappés d'incapacité.

Le salarié déclaré itnape à son ptsoe de tvaaril se verra psoroper par l'entreprise d'accueil un autre epomli approprié à ses capacités dnas les cniiodotis prévues par le cdoe du travail.

Dans le cas où l'entreprise sareit dnas l'incapacité de lui pprooesr un rseeecsmlnat sur un ptsoe de tavrail adapté, la rhcreche d'un elpmoi approprié srea étendue au GPM et à ses filiales.

A défaut de souoltin de recelssenmat au sien du GPM ou de ses filiales, la reerhchce srea étendue à la pcale portuaire.

Dans le cas où aucun recensalment sur un ptsoe approprié ne pourra être proposé, le GPM en ifermrna le salarié et l'entreprise à llualqee il arripnetaa de metrte en orueve les dtpnsoiois prévues par le cdoe du travail.

III. 11. Continuité et pérennité des egemngtenas sorcistus au ttire du présent accord-cadre et de la coevninotn tpiitarrte inulilvedde de détachement.

La continuité et la pérennité des enegamtgs stuisorcs au ttire du présent accord-cadre srea giatnre qeulels que sniet les évolutions ultérieures de l'entreprise dnas lellaque le salarié est détaché : reprise de l'activité fniaast suite à une ceasstin d'activité de l'employeur sarintaige de la cotiovnenn tripartite, ciesson de l'entreprise, fusion-absorption, cmaehnegnt de sa soitaiutn juridique...

L'entreprise se sabiuutsntt à l'employeur itianil srea tneue de rpetseer les enengmagtes stiscous au tirte du présent accord-cadre et de la cnvoiteon tatprtire iilnelvdue de détachement.

Le présent accord-cadre s'impose, au même ttire que l'enregistrement à la csasie de ctaseiopmn des congés payés du port, l'application des dotsnopsiis ceovennlennolis de barhchne et des acdrocs ctioflelcs de plcae puoatrie ainsi que le rcsept du lrv V du cdoe des ports maritimes, à l'ensemble des opérateurs au snes de la loi du 4 jeuililt 2008, qu'ils sinoet présents ou non sur la palce prtuoiaie à la snaiutgre de l'accord.

IV.-Mise en orueve et sivui de l'accord-cadre

IV. 1. Sivui au paln national.

Une csimsimoon ptararie naatlione de suvii de l'accord-cadre est instituée entre les saniegartis du présent accord-cadre.

Cette cmooisimsn est composée penamirtireat de :

? 3 représentants de cnchuae des osiinonaatrgrs sdaicylens siagtniraes ;

? un nobmre égal de représentants des elepyromus (UPF, UNIM).

Son président, nommé par le mtisrnie en cahrghe des ports, a un rôle de médiateur.

IV. 2. Suvii au paln local.

Une csoosmiimn paaatrrre lacloe est instituée à l'initiative du grand prot mmairte puor arsesur le suivi de la msie en oervue de cet accord-cadre et des ctnonvienos tripartites.

Elle est composée de représentants des eolmurpeys (GPM, filiales, opérateurs) et des ononairiagtss sneclaydis du GPM, de ses filiales, des enrreespts de menoaitnun et des opérateurs répartis comme siut :

? 1 représentant désigné pamri les salariés du GPM et de ses faeiills mandaté par chnucae des otsnognaiaris saeildycns représentatives en luer sien et sgeniirats du présent accord-cadre ;

? 1 représentant désigné parmi les salariés des eieteprrns de mitnonateun et des opérateurs mandaté par chnhuae des oniratsoiagns syindcelas représentatives en luer sien et sigrtiaeans du présent accord-cadre ;

? 3 représentants des salariés élus du GPM et de ses flailies dnou un représentant des cdraes ;

? 3 représentants des salariés élus des opérateurs et des ensrertieps de mnuettnoian ;

? un nombre égal de représentants des employeurs, dnou la moitié puor le GPM et le rtsee puor les erpsieertns de manutention.

La cssomioin laocle est instituée à cptomer de la msie en place ecefivfte des opérateurs et des filiales, et puor une durée de 12 ans.

Elle est présidée par le président du dieirtroce du GPM ou son représentant.

Pendant les 3 premières années sivanvt l'adoption du poerjt stratégique, elle se réunit au minos une fios par semestre.

Elle puet être réunie à tuot menmot sur dnamede motivée d'une des parties.

IV. 3. Msie en oureve du présent accord-cadre.

Outre les disisinoopts prévues à l'article 10 de la loi du 4 jliuelt 2008 rteveials à l'établissement des critères de matnein au GPM ou de puisrotue du contrat de tvarial cezh un opérateur ou dnas une falliie du GPM, des aoccrds lauocx pnoorurt compléter, le cas échéant, le présent accord-cadre et ses annexes.

IV. 4. Durée de l'accord-cadre.

Le présent arcocd est clocnu puor une durée indéterminée.

(1) Ces flleiiias snot à majorité publique. Le GPM détient puls de 50 % du capital.

(2) Coseaitsn anticipée d'activité des tauevrrilals au ttire de l'amiante.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2008

ANNEXE I

Modèle tpye de la ciontnoven tarripttie ilidvuilndee de détachement

Entre les soussignés :

? le GPM de..... représenté par..... ci-après « le GPM »

? l'entreprise..... représentée par..... ci-après « l'entreprise »

Monsieur (Madame)..... ci-après « le salarié », exerçant sur le prot de..... un elmopi de..... et classé au coefficient..... de la grille de cnslsmeat de la conoietnvn coilvetcle « vetre » des pnnoeless des ptros anmtoueos et des cahmrbes de crmomcee et d'industrie maritimes, il est cenvnou ce qui siut :

Article 1

Le cornatt de trivaal lniat le salarié au GPM se posruuit dnas l'entreprise à cmpetor du aa / bb / cccc en apiolpatich de la décision du président du dcriiotree du GPM en dtae du..... prise, conformément à l'article 10 de la loi du 4 jieuillt 2008.

La présente coenntvoïn ttapirrite précise les modalités de ptosruuie du cntaort de trvaial du salarié aevc l'entreprise et les oogibltanis clnIceaeorttus que csvonere le GPM à l'égard du salarié.

Article 2

Le salarié est affecté au sien de l'entreprise sur un emopli de.....

Le leiu de tvarial du salarié est.....

Son cmlaesnest dnas la cnovienotn collective..... (convention clvtocile de l'entreprise) est.....

Son ancienneté est clele auiqsqe au sien du GPM à la dtae du aa / bb / cccc, soit..... ans et..... mois.

Le sraalie msenuel de base, ancienneté comprise, est de..... ?

En aaiopitipln de l'article III. 3 de l'accord-cadre ienearrhcnbts du 30 otrocbe 2008, le salarié bénéficie d'une gianrate anlunlee de rémunération d'un mnantot burt de....., établi cmome suit.....

En aloipcaitpn de la cneotnvoïn collective..... (convention clvtocile de l'entreprise), des adocrcs de place du prot de..... et des acrcdos ctlfcefois de l'entreprise en veguuir au aa / bb / cccc, la rémunération alennlue du salarié, puor la durée légale du traiavl en vieuugr au juor de son application, ne puorra pas être inférieure à..... ?

A ttirie indicatif, cttee rémunération anlulene miamilne est calculée comme siut :

? sraalie de base, y cropmis ancienneté.....

? primes.....

? gratifications.....

Article 3
Indemnité en cas de licenciement

Dans l'hypothèse où la rémunération brute du salarié telle qu'elle résulte de l'application des règles légales et conventionnelles serait inférieure à la garantie annuelle de rémunération mentionnée à l'article 2, une indemnité compensatrice lui sera versée.
Celle-ci fera l'objet d'une avance mensuelle et d'une régularisation en fin d'année.

Article 4
Droits acquis au titre des congés payés

Les droits acquis par le salarié au titre des congés payés sont de..... jours à la date du aa / bb / cccc.
Ces droits sont maintenus dans l'entreprise.
En application des règles de l'entreprise, ces congés doivent être soldés avant le.....

Article 5
Droits acquis au titre des RTT, du CET et des repos compensatoires

Les droits acquis par le salarié au titre des RTT, CET et repos compensatoires sont les suivants à la date du aa / bb / cccc :
? RTT.....
? CET (le cas échéant).....
? repos compensatoires.....
Ces droits sont maintenus dans l'entreprise.

Article 6
Droits acquis au titre du droit individuel à la formation

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF sont de..... heures à la date du aa / bb / cccc.
Ils sont maintenus dans l'entreprise.

Article 7
Droits acquis en termes de retraite supplémentaire (salarié non cadre)

En application du règlement de retraite de la CRPCCMPA, le salarié sera bénéficiaire des droits à retraite qu'il a acquis au titre de ce régime de retraite supplémentaire à la date du aa / bb / cccc.
Une fiche récapitulative de ces droits est jointe en annexe.

Article 8
Retraite supplémentaire (salarié non cadre)

Le salarié bénéficie du régime de retraite supplémentaire de la CRPCCMPA. La cotisation patronale à ce régime, soit 2, 13 % du salaire brut, est prise en charge par le GPM et l'entreprise.
Conformément à l'article III. 5 de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sien de l'entreprise.

Article 8 (alternatif)
Retraite supplémentaire (salarié cadre)

Le salarié bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres institué par accord en date de..... La cotisation patronale à ce régime, soit....., est prise en charge par le GPM et l'entreprise.
Conformément à l'article III. 5 de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sien de l'entreprise.

Article 9
Droit de retour

Le salarié bénéficie jusqu'au..... (aa / bb / cccc + 3 ans) d'un droit individuel de retour au sien du GPM.
Les conditions et modalités d'exercice de ce droit de retour sont définies à l'article III. 6 de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008.

Article 10
Cessation d'activité ou motif d'indisponibilité de l'entreprise

En cas de cessation d'activité ou de motif d'indisponibilité de l'entreprise, la présente convention se poursuivra avec l'opérateur qui reprend l'activité.

Article 11
Garantie en cas de licenciement économique

En cas de suppression de son emploi consécutive à des motifs économiques de nature à conduire au licenciement économique du salarié et en l'absence de reprise de l'activité par une autre entreprise intervenant avant le (aa / bb / cccc + 14 ans), le salarié sera réintégré à sa demande au sien du GPM.
Les modalités de mise en œuvre de cette garantie sont définies à l'article III. 8 de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008.

Article 12
Cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante (salariés concernés)

Le salarié peut bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de..... années / mois / jours au titre de la présomption de son exposition à l'amiante.
Il bénéficiera des indemnités et gratifications ou avantages sociaux auxquels il aurait pu prétendre s'il était demeuré au sien du GPM en application des accords locaux conclus dans cet établissement et des modalités de calcul de l'allocation fixée par la CNAM.
Le motif de cessation de l'activité de cessation anticipée d'activité sera réalisé à l'initiative du salarié par l'entreprise qui se verra déchargée si nécessaire du GPM.
Les modalités de mise en œuvre de cette cause et la contribution financière apportée par le GPM sont définies dans l'article III. 9 de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008.

Article 13
Autres dispositions

D'une manière plus générale, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions de l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008 auxquelles il serait éligible du fait de l'évolution de sa situation professionnelle et qui ne seraient pas reprises dans cette convention tripartite.

Article 14
Procédure applicable en cas de litige

En cas de litige concernant l'application de la présente convention, le salarié pourra saisir la commission paritaire locale instituée par l'accord-cadre interprofessionnel du 30 octobre 2008.
Fait à.....
Le.....
En 3 exemplaires.
Le GPM Le salarié L'entreprise

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2008

ANNEXE II

CRITÈRE	CRITÈRE dont le respect est impératif	CRITÈRE favorable à la poursuite du contrat chez un opérateur donné ou dans une filiale donnée	CRITÈRE favorable au maintien dans le GPM
Le salarié dispose des qualifications et savoir-faire requies pour le poste	X		
Souhaits exprimés par le salarié			
Le salarié a une expérience spécifique des olagtileus concernés ou du teiamnrl concerné		X	
Le salarié peut bénéficier à brève échéance d'un départ en rrtiaete ou en préretraite			X
Le salarié est frappé d'inaptitudes pueysqhs spescibetlus de lieimtr sa mobilité géographique et fonctionnelle			X

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2008

Volet social

ANNEXE III

Prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires
Cadre général de la négociation
Liminaire

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

Les critères pertinents d'attester de ce caractère pénible ont déjà fait l'objet pour la maintenance d'une itioniftacden précise au travers de 3 catégories de factures qui peuvent en outre se cumuler (conditions et rythmes de travail spécifiques, environnement agressifs, contraintes physiques et psychiques).

Des mesures d'adaptation en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CSCHT et CHPS pour remédier à la pénibilité ou en limiter les effets à chaque fois que cela est possible.

Au-delà de ces mesures concrètes déjà effectives, le but de la présente négociation a pour objectif de bâtir, dans le respect des équilibres économiques, un dispositif d'anticipation sur l'âge légal de départ à la retraite pour compléter ces mesures.

A cet effet, le comité de négociation propose les mesures suivantes :

1. Validation des critères de pénibilité :
? conditions et rythmes de travail spécifiques ;
? environnements physiques et psychiques.
2. Complément d'analyse sur les conséquences
Effets directs de la pénibilité, notamment sur la maladie, accidents du travail, espérance de vie, etc.
3. Conditions d'ouverture des droits au départ
Définition des critères retenus, temps d'exposition à un travail identifié comme pénible, etc.
4. Définition des modalités d'anticipation sur l'âge légal
Modalités de calcul de la durée d'anticipation en fonction du temps d'exposition retenu passé sur un travail pénible.

Volet économique

Les partenaires sociaux définiront les paramètres économiques du dispositif (modalités d'indemnisation, allocation servie, maintien des ressources....) et veilleront à préserver un équilibre financier global de l'ensemble du dispositif.

Avenant n 2 du 24 mars 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	FPND CGT ; FTGE CDFT ; FTEES FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CNTPA.

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

L'UNIM est mandatée par la CNPE pour effectuer, en son nom auprès de tout interlocuteur, toute démarche administrative pour le suivi, la mise à jour et l'enregistrement des CQP de la profession.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La CNPE mandate l'UNIM pour représenter auprès des autorités compétentes toute démarche visant à obtenir des secours de chômage extérieurs penant le temps de l'absence de l'ensemble des CQP de la durée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avenant est rétroactif au 1er janvier 2009.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avenant 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 24 mars 2009

Les pratiques strniiieags cntnatseot qu'aujourd'hui, dans le pnrlemnegoot de l'accord du 19 décembre 2006, la msie en oveure de la struutcre des CQP nécessite un sviui et des

Accord du 30 juin 2009 relatif au champ d'application et aux bénéficiaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union ntolaaine des irednuists de la muinaeotntn (UNIM) ; L'union des ptors de Fracne (UPF),
Syndicats signataires	La CTFC ; La FTGE CDFT ; La FPND CGT ; La FETES CGT-FO ; La FNSIIC,

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

Les doipinostsis de la ctneooivnn clotclviee nnaitaole piouarte unifiée prots et meuatontin s'appliquent aux entreprises, établissements ou tuote atrue structure, qu'elles que s'ot l'activité picranilpe de l'entreprise dnnot dépend cet établissement ou ctete structure, situés en Fancre métropolitaine, et dnnot l'activité déployée à titre ppricant est l'une des activités énumérées ci-après :

- 1.L'administration et / ou l'exploitation, l'entretien et la piocle de prtos mimeiarts de cercomme et / ou de pêche, qu'ils seoint gnesinoraies dietrcs (notamment grands ptors maritimes) ou délégués (notamment ciasioneecrsnos dans les pots décentralisés) ;
2. La muaniotetnn purrtioae dans les prots memitrias de corceme ;
- 3.L'exploitation et / ou la mnacatinee d'outillages de qau puor la mtntneuaon de varcs sdeiolis ou medcanirashs deevsirs et l'exploitation et / ou la mnneaatnce d'outillages d'engins de rdouab des ptors mitmieras ;
- 4.L'exploitation et / ou la mtainnecae des ilsntltaonais de cenmrgehat et déchargement de vrcas luiqeids lorsqu'elles snot exercées par une flliiae des eeprneitsrs visées au 1 qanud bein même la patorcaaitpin détenue dvenreiiadt minoritaire.
- 5.L'exploitation et / ou la mtaanniece des egnins de draagge et ogevras poreaturis (ponts, écluses...) lorsqu'elles snot exercées par un gnard prot maritime, une de ses fialiels ou une société dans lleluage il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dpsitoisions de la cnvieootn cloelcvite nntaiole praotiure unifiée ptors et meiotunnatn s'appliquent également dans les ctndoiins visées au pimeerr alinéa :

? aux entreprises, établissements ou ttoue atrue srtrutue situés dans les départements d'outre-mer dnnot l'activité est l'administration et / ou l'exploitation de ptors miaremtis de cmcoemre et / ou de pêche ;

? aux entreprises, établissements ou tuote arute scrtuurte situés dans le département de La Réunion dnnot l'activité est la mentuotainn paroiture dans les ports mriaitmes de commerce.

A titre indicatif, les activités concernées par le cahmp d'application de la présente cnoiivetnn clivcletoe relèvent des cedos NAF 52. 22Z et NAF 52. 24A.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

Les dsionitspois de la présente cionntoven coctlvleie s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises, établissements visés au cmhap d'application défini ci-dessus et arptennpaat aux catégories ci-après définies :

? oirvres ;

démarches tnat adrtteimviasns que financières de puls en puls nombreuses.

La CNPE puor rlpieimr ces mssiinos saotihue mnadtaer l'UNIM.

Les moniiss confiées à l'UNIM frneot au préalable l'objet de réunions de cacnotiorten et résulteront des décisions piress par la CPNE.

? orvireus dreckos ;

? employés ;

? tehncinies ;

? angtes de maîtrise ;

? cadres.

Des dopoiistnsis particulières préciseront, en tnat que de besoin, les cniitidoos apibclpales à cuhcnae des catégories visées ci-dessus.

Cas paruitlecirs

1. Orirvues dekrkos

La loi du 9 jiuin 1992 a défini les différentes catégories d'ouvriers dorkces :

Ouvriers dckeros pnoefisonerlls mensualisés :

Les drckeos posseionlfnres mensualisés snot les oiervrus qui ont colcnu aevc un eeploumur un catrnot de tvarail à durée indéterminée.

Ils snot lrmebinet recrutés par luer employeur. Toutefois, dans les ptors visés par l'article L. 511-1 du cdoe des ptors maritimes, ils snot recrutés en priorité et dans l'ordre pmrai les overrius dekrkos pnrsoesofinles intermittents, puis pmrai les oivrures dcroeks olncnceaosis qui ont effectué au mions 100 vtoaincs travaillées sur le prot au cruos des 12 mios précédant luer embauche, puis pamri tutoes les atrues psenneors possédant les apetituds nécessaires puor le ptose à pourvoir.

Les ourrveis dceorks posieenosfrlns aisni recrutés conservent, s'ils en étaient peuosresssss au 1er jevniar 1992, luer crate psrnfleoesnlloe et rnestet immatriculés au rgrtseie prévu au a de l'article L. 521-4 du cdoe des prtos maritimes.

Ils snot embauchés par un elpuyeomr dans le crdae des dpitisisnoos de la présente conoiventn cceltvloie et peneuvt aiovr accès dans les mêmes cdnionitos que tuot salarié, en fitnoocn de lerus qualités professionnelles, aux eipomls dosnpeibils dans l'entreprise.

Dans les pots visés par l'article L. 511-1 du cdoe des prtos maritimes, ils sonert employés en priorité aux tuarvax définis à l'article R. 511-2 du cdoe des prtos maritimes, ansii qu'à tuos aertus eomlpls ralneevt de luer compétence et de luer qualification.

Ouvriers dekrkos psieerfonlonns iettntnirmets :

Les doeckrs pleoinroessfns itieemtrntns snot les orruveis tieilutars de la ctare G au 1er jvnier 1992 qui n'ont pas cclon de caotrt à durée indéterminée aevc un employeur.

Ils snot recrutés en priorité puor les tvaurax définis à l'article R. 511-2 du cdoe des prots mamitires losrque les erptieersns n'utilisent pas ununqeemit des droecks pnsloeoersfins mensualisés.

Ouvriers derckos olncsncoieas :

Les derckos oocilnancss cutotinenst une main-d'oeuvre d'appoint à lequlale il n'est fiat aepl qu'en cas d'insuffisance du nmboe des dcroeks professionnels.

Ils n'ont ancuee gantarie d'activité et ne snot dnoc pas tenus de se présenter qnunoediniemtt dans les entreprises. Ils ne trniet

pas luer revenu aneunl pircnpial de ce travail.

Ils bénéficient du régime d'assurance chômage dnas les coiiindtos définies à l'annexe IV du règlement général d'assurance chômage (travailleurs intermittents) modifiée et agréée par l'arrêté du 16 otrboce 1992.

Lorsqu'un ouevrir decokr passe dnas une arute catégorie professionnelle, il annobande les dorits et ointaobilgs attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de pelin dorit des avtgneas attachés à la catégorie dnot relève sa novlulee fcoonitn et se tvoure souims aux oigoatlinbs de cttee nlvoleue fonction.

Conformément à la loi du 9 jiuin 1992, les oeiurvrs dcorks tiaultries de la catre psleoonifrnlse au 1er jienavr 1992 la conservent.

2. Psnorelnes des gadrns prtos mtiamries (GPM) dnot les carttnos de traiavl se pesounurivt cehz les opérateurs de treamniux ou dnas les fliealis des GPM en aialpicotpn de la loi du 4 jilulet 2008.

Outre les dsspnootiiis de la présente ceivtnnoon collective, ces psrnleoes bénéficient des dosiipsintos de l'accord-cadre du 30 oortche 2008 rduenes oioaitblrgs par décret du 28 nrboevme 2008.

Accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	FNPD CGT ; FGTE CDFE ; FEETS FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CNTPA.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les dsiootpisnis du présent aoccrd cncernonet les eesitprnes (et gnpruetoems d'employeurs) définies par l'article 1er de la cnttveioon cecvliotle noantalie de la maoeiunttnn ptuoriare et par les aevannts n° 1 du 28 airvl 1994, n° 5 du 18 jivnear 1996 et n° 11 du 23 jiuin 1999.

Article 2 - Objectifs et priorités
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les ptriaes seiiraantgs se dneonnt puor obtceijf le développement ou le reeevnluolnmt des csiscaanenons et des compétences des salariés puor acquérir, mianintr ou prirafae luer qtiucolfaiaain psifleorseolnne et obniter une rosciennanscae professionnelle. Les pariets sntgearaiis se doennnt également puor obtjcief de créer des dioopnsstis qui généreront des progrès puor que les epetrsernis sneiot puls compétitives, s'adaptent et se développent dnas un erennmoneivnt économique en évolution permanente, mtneett en pcale des piiltouques de qualité en réponse à l'évolution des bosiens et des atntetes des clients, peisusnt firae fcae à la crccrnueone et s'adaptent aux exeeicngs européennes. Dans cette optique, les pteiaris sngaeatiirs définissent cmome ptoriierias les acintos de fomoratin vainst à :

? privilégier et pooviuomrr l'utilisation des oiltus conçus par la csoimiomsn ptiarraie ninotlaae de l'emploi (CPNE), nmtmaonet en trmees de certification, aevc la création de ctreftactiis de qifiaaoucltn psrsoeleninolve (CQP) ;
? cobriutenr au mianietn des salariés dnas l'emploi en développant leus compétences, leus qcfuoaaltiins et en les préparant aux évolutions des neorms tgoliheqcuenos et des aettents des ceiltns ;
? pofiasrnoiseslner les salariés à treravs la cscncotrtiuon de prrcouas individualisés. Les aicqus de l'expérience psreillonfoese pouornrt être utilisés puor la cstortincuoen de ces pcraruos ieivdduilns ;
? développer l'insertion pnirlsefneosole des jueens ;

3. Mnrais

La présente coneiovtnn clvoetclie ne s'applique pas au poesnnerl marin.

Des arcdocs d'entreprise ou d'établissement préciseront les driots et atanavges dnot ils bénéficient et qui ne snot pas régis par luer stautt légal et conventionnel.

4. Foinenornictas

Les dosnstopiiis de la présente cvnntioeon s'appliquent également aux fnnoaoeirticns qui, bénéficiant du stuatt de la ftioocnn publique, snot détachés au sien des établissements raleevnt de ctete convention, et ce puor la durée de ce détachement, suaf puor les diosionsips qui snot inletoempaibs aevc le satutt de la focinton publique.

5. Salariés aasrsnut la faoritmon au sien des GPM ou de lreus fiellais

Les dosstnippios de la présente ceootnivnn s'appliquent également aux salariés des gndras ports miaeirmts ou de leurs fliaieis auasnrst la formation.

? faesviorr l'acquisition de CQP, namotenmt dnas le crade d'un crntoat de pfinloietrnsoassaion ou d'une période de pnootalisneorsffian ;
? développer l'accès des salariés à des aotnics de fomraiton psnorfnoiellese dnas le cadre du doit à la foatraitom pneosfolrnlieose ou du paln de fomariotn de l'entreprise.

Article 3 - Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Considérant que la mtoueiantnn est un métier à prat entière et sesoieucus de vreaioaslr les etfrofs cnnsoetis par les eptsrrienes en matière de ftamoiron professionnelle, les pteiaris sgranaeiits ont mis en place, au paln ninaatol puor la branche, des cicioitnafetrs proeeslnlonfeiss puor « ovitcbejer » les compétences riueqess et preemrtt une raaesnncicsoe et une vtsoaioarlin des différents métiers de la profession. Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la bsaee des tuaravx de l'observatoire ptisopref des métiers et des qualifications. Les différents CQP figunert en axnnee de la citnneovvn clioetcvle de la mnetotnuian portuaire.

Article 4 - Entretien professionnel individuel
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Pour lui pmtrteee d'être atucer dnas son évolution professionnelle, tuot salarié anyat au moins 2 années d'activité dnas une même entpeirre bénéficie, au moins tuos les 2 ans, d'un erteinten poenesinsfrol individuel. Cet eeettirnn diot permettre, notamment, de fitlaceir l'information du salarié, de faire le pniot sur les possibilités et les dffpsstiiis de fmirotoan et d'élaborer des posrioptoins en matière d'actions de forioamtn professionnelle. Les erreitepsns vlnerileot à mtrete en place les diistsfpios d'accompagnement pmeanretrt le bon déroulement et le sivui des eteniernts pnoielsfesors individuels. L'entretien pnoiiefsorsnl ideivdniul pourra être réalisé au crous de l'entretien anneul déjà esnxiatt dnas les entreprises.

Article 5 - Bilan de compétences
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Tout salarié peut, dnas le cadre de l'entretien poefnrenoissl individuel, demnedar à bénéficier d'un blian de compétences, mis en ?uvre pnednat ou en deohrs du tmpe de travail. Après 20 ans d'activité ponornselfesile et, en tuot état de cause, à cotmepre de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier à sa demande, suos réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dnas la porossiefn à la dtae de la demande, d'un blian de compétences mis en ?uvre en droehs du tmpe de travail. Les iourvrs dcorks oelnaicnscs snot réputés aiovre une année d'ancienneté dnas la psorfiosen lorsqu'ils ont aoclmpci au mnios 100 vocniaats travaillées dnas un prot au cuors des 12 mios

précédant la date de la demande.

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

Les atouts du bilan de compétences cernent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet personnalisé pour son développement personnel en vue de la réalisation d'actions de formation.

Article 6 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les atouts relatifs à la validation des acquis de l'expérience par le salarié de façon à lui permettre de bénéficier de l'expérience en vue de l'acquisition d'un CQP.

Les acquis de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP ainsi que les modalités de validation des acquis de l'expérience ont été définies par la CNPE dans l'accord révisé du 19 décembre 2006 et remplacé par l'accord n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP.

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion 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 validation des acquis de l'expérience.

Les salariés de longue expérience sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont travaillé au moins 100 jours travaillés dans un poste au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

Article 7 - Plan de formation En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

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

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de formation agréées sont prioritaires à un financement par l'organisme professionnel agréé (OPCA) de la branche s'agissant des actions de formation agréées par la CNPE et financées sur une ligne à l'annexe I créée à cet effet.

La ligne de ces actions peut être révisée ou complétée par la CNPE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle pour être financée par l'organisme professionnel agréé par la profession.

Article 8 - Droit individuel à la formation (DIF) En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

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

a) Principes généraux

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

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

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

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

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

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé proportionnellement, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, consécutifs ou

non durant les 12 dernières mois.

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

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

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

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

b) Cas particuliers

Pour les salariés de longue expérience intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée proportionnellement à 260 heures.

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

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

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

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de démission, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

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

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

c) Mise en œuvre du DIF

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

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

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

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre, l'absence de réponse vaut acceptation.

L'accord d'exercice du DIF doit mentionner les modalités de déroulement de l'action, les dates de début et de fin de l'action, le coût de l'action.

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

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

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

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

d) Financement du DIF

Les actions de formation envisagées dans le cadre du DIF sont financées par l'OPCA de la branche sur la base de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, lorsqu'elles concernent l'ensemble des actions de formation prioritaires, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CNPE, d'un diplôme, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la navigation maritime et ayant pour objectif l'amélioration des compétences de ces fonctions.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de déplacement (transport, hébergement et repas) sont pris en charge par l'OPCA sur la base de 0,50 % ou de 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord.

Cependant, pour les actions logistiques, un plafond annuel sera observé par salarié indépendamment du nombre de formations effectuées.

Ce plafond, déterminé par la CNPE, sera appliqué au grès de la

puilqite de fatomiron initiée par la bachnre professionnelle, et est acmlueletnet fixé à :

? 300 ? par salarié puor une fmrioaton anlalt jusqu'à 70 heures ;
? 500 ? par salarié puor une foaormitn anlalt jusqu'à 120 heures.
La ptriae des frais n'ayant pu être pirse en cahgre rereasta à la cahrgre de l'entreprise et srea iamtbpule sur sa piiiacttopirn au développement de la fotoairmn peiflonsnelroee cuionnte (0,9 %).

e) Portabilité du DIF

La msie en ?uvre de la portabilité du DIF ipqulime puor la bachnre peorsllenfinoe d'en eceandrr la gistoen aifn de ne pas pénaliser les erstenpires et les salariés de la muenoniattn prtioaue dnas la cndiuote de luer puioitqlie de formation. Mnnoemt en rioasn de l'obligation puor l'OPCA de facneinr des fornntamos ateurs que cllees pnmtaeret une aptadiotan ou une évolution dnas les métiers et foonitcns de la pfoiesrsn sur la ctcoelle de la professionnalisation.

Les peanrtaiers scouiax conenivnent que les fniaomrots sollicitées au traves du ditsioipf de la portabilité du DIF snroet prrrniieeomiat prises en considération et en cgrhae par l'OPCA sur la cotcllee de la pnsiinlfatiseoaron dnas la msereue où celles-ci répondront à des critères cosnnpaerdt à des aoictns de foritaomn en rtiolean avec des aooaptndis jugées nécessaires puor le salarié dnas le ctotnexe de son noevul emploi, ou en rtaiolan avec l'évolution de ses fotnoicns dnas l'entreprise.

Les demdanes d'actions de fmitrooan aaynt puor oejbt une dmdaene cronnaect un blain de compétences ou une vaoilaitdn des aqcus de l'expérience soenrt également étudiées dnas les mêmes conditions.

Toute aurt frmtaion à l'initiative du salarié dnas le crade de la portabilité de son DIF qui ne relèverait pas d'actions prrteriiaios définies srea étudiée au cas par cas et drvea firae l'objet d'une pirse en chrgae financière au tarrevs du paln de fitmrooan de l'entreprise d'accueil si les fndos nécessaires snot disponibles. Le cas échéant, une dedname de prise en chrgae sur les fndos de mltoautausin de l'OPCA ou sur cuex de l'organisme priatiare en charge de la geoistn des CIF srea recherchée.

Article 9 - Périodes de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les périodes de pifressaolnoinoiatn fnot pitrae du paln de fmioran de l'entreprise.

La période de psioeifailaonstnroasn est orvutee aux salariés en cnroatt à durée indéterminée, dnas l'objectif de frsvoear luer mitniaen dnas l'emploi ou luer conversion.

a) Obejectf prioritaire

L'objectif ptirriioae de la période de patneifoiasorislnson est de pmtrere aux salariés d'acquérir un ou des crfittaecis de qiaflatioiucn peinllefornsose validés par la CPNE, ainsi que l'obtention de diplômes, ou de ttuoe aurt aocitn de foormiatn ou de rmseie à nevaiu nécessaires au bon eicrcee des métiers et des fcoitnns mentionnés par la ceontvniion ctocveille ntianolae de la muottnaienn poirtraue et aanyt puor obtjeicf l'amélioration des cndioitns d'exercice de ces fonctions.

La CNPE porrua préciser cauhqe année les oitecbjfs des périodes de pirnooeontiiasssalfn en s'appuyant sur les taravux de l'observatoire psietprof des métiers et des qualifications.

b) Salariés suos carotnt à durée indéterminée éligibles

La période de psainfssainlooeirtn est oteurve aux salariés, suos réserve qu'ils jtifeuisnt d'une ancienneté mnuiimm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les elipmoie :

? dnnot la qiliuatcofian est inffnstusiae au raergd de l'évolution des tnoecilohgs et de l'organisation du tavaril ;

? anayt 20 ans d'activité prfeoslslnoinnee ou âgés d'au monis 45 ans ;

? qui eignevasnt la création ou la rriespe d'une etnpeirsre ;

? aux fmeems qui reenennpt luer activité poeniolsnerflse après un congé de maternité ou aux hemoms et feemms après un congé pnreatal ;

? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tlvlaarierus handicapés.

c) Msie en ?uvre des anciots de formation

Les anictos de farootmin de la période de poetoanrofsaiislnin pnvueet s'effectuer :

? siot à l'initiative du salarié dnas le crade du DIF ;

? siot de l'employeur, dnas le crade du paln de formation, après aroccd écrit du salarié.

Lorsque les anciots de frimoaton de la période de piofnoieassnltaison s'effectuent en totalité ou pairte en dheros du tpems de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la ntruae des emngnteaegs aeuuxlqs l'entreprise sriusot si le salarié siut avec assiduité la famotiron et sifitatas aux évaluations prévues.

Dans le cas où les acotnis de frotaiomn se déroulent en drhoes du tpems de travail, une aoollitcan de fiamorton srea attribuée au salarié conformément aux doisiinotpsps législatives en vigueur.

Les hueers de frmtioan réalisées en derhos du tpems de tavaril dnas le cadre de la période de piafnsnoisaesoioirn peuvent, par accrod écrit ertne le salarié et l'employeur, excéder le mnatnot des diotrs ourtves par le salarié au trite du DIF dnas la liitme de 80 heures sur un même eecrcxie civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les cdntoniios dnas lulseqlees il accédera en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux finooncts dlboiniseps cosenonparrdt aux csinnaanceoss acquises, suos réserve de l'assiduité du salarié puor sruive la froitoman et de sa réussite aux évaluations prévues.

d) Prsie en cgarhe par l'OPCA de la branche

L'OPCA défini par la brnchae pnred en chrgae les anitcos crntuboniat au meitann des salariés dnas l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des cteuonns des métiers et des technologies.

Les acotnis de fmotorain fisannat l'objet d'une pirse en cahgre par l'OPCA défini par la bhacnre au ttire de la période de psfseniinroosoaltin denrovt avior une durée minailme de 70 heures à l'exception des acntois de ftmarion riaeavlts à la vtidaaolin des aicqus de l'expérience ou d'une faomrtin rlivaeete à l'obtention d'un CQP puor lseeulleqs aucnue durée mlmanie n'est exigée.

La durée mnailme indiquée ci-dessus puot farie l'objet d'une demdane de révision par la CPNE.

Les dedeamns de pirse en crghae puor les aocntis n'ayant pas de lein avec le seecutr peoseonfnrsil ne snoret iutnrriess par l'OPCA défini par la bahcne qu'après rufes du Fongecif.

En ftiocon de la nartue et du coût des aticnos conduites, les mtntatos freotriafaais hariores de pirse en chrgae par l'OPCA défini par la brnchae indiqués ci-dessus prournot faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nauveox mnotnats de psire en cgrhae préconisés par la CNPE snerot transmis, puor application, par l'OPCA désigné par la brnchae professionnelle.

Les frftiaos heiorras de prise en charge des anitocs de fatmoroan de la période de professionnalisation, en lein avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA de la barhnce dnas la litime des mtanons ci-dessous :

? 200 ? puor le tuax hroaire cnensraropodt à une ftoaiomrn sur purioqte ou gure portuaire, nteanmmt puor acquérir un CQP ;

? 60 ? puor le tuax hriraoe cosnoanderrpt à des fmonritaos de cudtinoe d'engins uilatnsit du matériel luod et puor l'utilisation d'un simulateur, nemnomtat puor acquérir un CQP ;

? 15 ? puor le tuax hrroaie copdrroenast à la fatioomn de ctuodnie en vue d'obtenir un piremcs, EC et à la voaldiatin d'un CACES, nmtmeanot puor acquérir un CQP ;

? 13 ? puor le tuax hoarrie csdoenrpnrot à des foimtorans nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel luord ;

? 10 ? puor le tuax hoarrie de ttuoe arute aitcon de formation.

Article 10 - Contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Le carnott de psntnieliasrosaoofin est oeruvt :

? aux jeenus de minos de 26 ans puor luer pertrtme de compléter luer fiootamrn ilainite et d'accéder aux qautaoiinflcis visées ;

? aux dmnrueeds d'emploi âgés d'au mnios 26 ans dès lros qu'une piotflorneanssioian s'avère nécessaire puor fevriaosr luer reutor vres l'emploi ;

? aux bénéficiaires de cteainers actonloials (RSA, ASS, AAH) ou coattnrs (CUI) dpeuis la loi du 24 nmreovbe 2009.

L'objectif du crntaot de poelossroanifaintin est de ptemerrte en priorité aux salariés d'acquérir un ou des criitecafts de qtaocuaiilfn plnfselesoonire mis en pacle dnas le cdrae des travaux engagés par la CPNE.

a) Durée du ctaort de professionnalisation

La durée du coartnt de psosnftirriaesolnan à durée déterminée

ou l'action de ponaflniaieisioissrtn du ctaonrt à durée indéterminée est cpmisoe etnre 6 et 12 mois.

La durée du cantrot ou de l'action de paoefonntriasiasiln proura être portée à 24 mios pour préparer un diplôme ou puieursls CQP.

b) Durée de la formation

La durée pdannet lalueqle deoivnt être menées les atniocs d'évaluation, d'accompagnement et de frtaioomn est cmsripoe ertne 15 % et 25 % de la durée du cntorat ou de l'action de piasonirriefaooosltsn snas puoiovr être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée purora être supérieure à 25 % de la durée du coartnt ou de l'action de posfolistseniioarann dnas la ltmiee de 50 % lqrusoe le ctarot ou l'action de piifosseilaasnoontn a puor objet l'obtention d'un CQP validé par la CNPE ou un diplôme.

c) Psrie en chrage par l'OPCA

Les foarifts hrorieas de psrie en charge, par l'OPCA de la branche, des actnois de fimroaton du coartnt de psloeniairtfssioinoan ou des ainotcs de professionnalisation, en lein aevc les métiers existants, snot fixés en fnciton de la nurate et du coût des aontics conduites.

Ces mntantos prunoort firae l'objet d'une danmede de révision par la CPNE.

Les nuaeuovx mnontats frtraioefais horareis validés par la CNPE sronet etiunse transmis, puor aiocptlpain à l'OPCA désigné.

Les motdolaunis actées par la CNPE en tmeers de mtnnaots de psire en carghe s'inscrivent en lein dicert aevc les critères proiriirteas de la piiloqtue de ftamooirn décidée par la bcnarhe polelsresnonfie et dnas le rpsecet d'une fetohucre financière observée dnas la ptiaugre générale.

Les mntanos de pisre en chgrae déterminés par la bhanrce pssiferneollone snot fixés comme siut :

? 200 ? puor le tuax hroiaie cndrnopoarset à une ftmoarin sur pturoqie ou gure portuaire, nomnamett puor acquérir un CQP ;

? 60 ? puor le tuax horarie cnsrnrpedoaot à des forainotms de cotiudne d'engins uaiinstlt du matériel luord et puor l'utilisation d'un simulateur, neotamnt puor acquérir un CQP ;

? 15 ? puor le tuax horarie cospraordennt à la fmitaoron de cdunotie en vue d'obtenir un pmiers C, EC et à la vtaildoain d'un CACES, nmamtenot puor acquérir un CQP ;

? 13 ? puor le tuax haoirre csoanprodret à des frmioaotns nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel luord ;

? 10 ? puor le tuax horirae de tuote aurtte atoicn de formation.

Article 11 - Fonction tutorale

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les ptiraes sntieiraags suinelnoqt la nécessité d'accompagner par le tautrot les dsistiofips de fomartoin porelnssnofiele et en ptreiaciulr de la psainotrifossioilenan aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des acnois conduites.

Le teuttur a puor moisn d'accueillir, d'aider, d'informer et de guedir les salariés formés au trtie des diptisofiss de faiorotmn et en praitueiclr de la piaslosostnfoiaairn pdnenat luer séjour dnas l'entreprise.

Le teuttur ne puet exeercr simultanément des ftnocions de turatot à l'égard de puls de 3 salariés bénéficiaires d'un cnoartt de professionnalisation.

Le tuetr est désigné par l'employeur, après aroccd de l'intéressé, pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou les iacsennts représentatives du pneresonl senort siaiss à trite csiottnlauf sur cette désignation.

Les dépenses liées à l'exercice de la foitocnn trltoaue anisi que les atcnois de fimtaoorn dnot snot sepclbstueis de bénéficiere, le cas échéant, les tuuerts chargés de siurve les salariés pnveuet être psries en carghe par l'OPCA de la banhrce dnas les conitonds définies par la réglementation.

La bhracne porsnlfeleoinse shuitoae reenfcorr cet octbejif de rocnensscainae de la fconoitn tturlaoc en cinfonat à la CNPE le sion d'élaborer et de metrtte en ?uvre la création d'un CQP de tuetur référent.

Au sien de la filière exploitation, ce CQP prremttea nmaoetnmt l'accompagnement des segaartiis au nieavu de la vdtlaiaion de luer « msie en sotitaiun » lros de l'obtention d'un CQP par vioe de faimroton continue. Cette fnciootn rnuenocoe par la bchrnae petemrta le cas échéant à ces teutrus référents de paitiprcer aux délibérations des jryus de VAE en tnat que fmraeoutr extérieur à l'action de formation.

Conformément aux ditioosspins de la loi du 24 nvmbroee 2009, les aticons de foamirtn liées à la fncotion tutorale, et netnamomt cllees liées à l'obtention du CQP « Tuuetr référent », sreont pisers en carghe par l'OPCA défini par la branche.

La préparation et la viatioiadn de ce CQP, au même tirte que les aertus CQP déjà établis, cttnsiuoe l'une des aoincts piiraorrits définies par la bacrhne professionnelle.

A ce titre, les dépenses liées à l'exercice de la foionctn trtuolae asini que les atoicns de firtomaon dnot snot spceiebstlus de bénéficiere, le cas échéant, les tueruts chargés de siurve les salariés, seonrt pierss en cgarhe par l'OPCA dnas les cntiodnois définies par la législation en vigueur.

Article 12 - Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

a) Epreetirsns elonpaymt 10 salariés et plus

Les eirrentpses de 10 salariés et puls dnvieot csanocrer cahue année au mnois 1,60 % de la mssae saallaire de l'année de référence au trtie de la coittunrobin au fennmneait des aontcis de fairtomon psllresofnioee continue.

La crobuoitn se répartit cmme siut :

? 0,20 % au trite du CIF au Fgencoif ;

? 0,50 % de la mssae srlialaae anlueue burte à l'OPCA défini par la barnhce puor auessrr le fcnnenimeat des priorités définies par le présent aoccd incualnt :

? le fanemnceit des aionctcs de faomroin liées aux crtantos de piossontsroiliefnaan et aux périodes de ptsennoilsaiofsoarn ;

? le fneaennmict des frias de ftamoroin et, le cas échéant, de transport, de rpeas et d'hébergement liés à la réalisation des actios de fioortamn organisées dnas le crade du DIF et des périodes de pasrlnoesinaioisotfn ;

? le fcneinmnaet des actios de foamirtn et d'exercice de la fiootn tutorale.

Il rvneit à la CNPE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière ertne ces différents éléments ;

? 0,9 % au ttire du paln de fmrooitn qui sret à faceinnr nomeamnt :

? les anotcs de fmriatoo msies en ?uvre dnas le cdrae du DIF ou dnas cleui du paln de frotmoin ;

? la psrie en chrgae des frias de transport, de reaps et d'hébergement asini que des rémunérations et cagehrs saoeicls légaels et ctlnveonelneions engagées au trite des anctis mesis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, ou du crotant ou de la période de pssaieiftlisonnoaon ;

? la psrie en carghe du mnaott de l'allocation de fmrooitn versée au salarié pdneant la msie en ?uvre d'actions réalisées en doehrs du tpems de travail.

Peuvent être également imputées sur ctete coiiobttunrn les smoems cdaoenonpsrrt naemntmot à la psrie en cgrae :

? dnas le cdrae de l'exercice du tutorat, du tpems passé par un salarié de l'entreprise à la foataoimrn ou à l'exercice d'une miisson de tuaotrt ou de faimroton ;

? des dépenses de préparation aux actnois de vatdiaolin des aicqus de l'expérience.

b) Eistpeenrrs elnpoymat minos de 10 salariés

Les eipnesrtrs de minos de 10 salariés dovniot ceonrcsar chque année au mnois 0,55 % de la mssae saailarle de l'année de référence au trtie de la critibnotoun au fincneamnet des ancitos de farimootn pnnsoeseofirrlle continue.

La cbnituooritn se répartit cmme siut :

? 0,15 % de la mssae sralalaie anunelle burte à l'OPCA défini par la bchrnae puor asersur le fmanient des priorités définies par le présent aoccd ilncnaut :

? le fcemnniant des aotnics de faoitromn liées aux ctionrats de poofinsotsileasnrin et aux périodes de piasafossnirtlnoiean ;

? le femennicat des fiars de foamroin et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des acotins de fmroation organisées dnas le crade du DIF et des périodes de posniistrlsooafenan ;

? le fneinemnact des acoitns de foiatomrn et d'exercice de la ftincoon tutorale.

Il rvneit à la CNPE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière ertne ces différents éléments ;

? 0,40 % au titre du paln de fromotain qui sret à fainencr noaetnmmt :

? les acotins de fiootmarn mises en ?uvre dnas le crade du DIF ou dnas ceuli du paln de fmrtaoain ;

? la prise en chrage du maonntt de l'allocation de frtaoomin versée au salarié pnenadt la msie en ?uvre d'actions réalisées en dorhes du tpems de travail.

Peuvent être également être imputées sur cette cobnutitroin les somems crnspdnoreoat nntmeamot à la prise en crghae :

? dnas le cadre de l'exercice du tutorat, du tmeps passé par un salarié de l'entreprise à la foivotman ou à l'exercice d'une msoisin de tturoat ou de friamtoon ;
? des dépenses de préparation aux aointcs de vioildtaan des aiquis de l'expérience.

Article 13 - Application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Le présent acrcod etrne en ailpioctpan à ctmeopr de la dtae de sa signature.

Article 14 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Le présent accrd srea déposé et frea l'objet d'une dadmnee d'extension dnas les cinoodtnis fixées par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Le présent accrd à puor objet, notamment, de réviser et remceplar l'accord du 6 jlielut 2005 reatilt à la ftoamrmin pseollfoennirse et ses atanenvs n° 1 du 12 sepbtmree 2007 et n° 2 du 14 nomvebre 2007.

Cet acorcd en midfoiant canreties des dtsopiisnos précédentes premet à la bnacrhpe peelnrnsiolsofe de se mterte en adéquatoin aevc la loi du 24 nvrmeboe 2009 sur la foomitran pliosolenrnsefe et les nuserboms évolutions en matière de formation.

Le présent acorcd crinmofe la msie en ?uvre, au sien de la branche, les dosinipoitss de l'accord nointaal irfstinesenponorel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 vansit à accroître l'accès de tuos à la fmrotioan tuot au lnog de la vie professionnelle.

L'enjeu puor la brahnce étant de développer une pulqtoie de

Avenant n 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP

Signataires	
Patrons signataires	UNIM.
Syndicats signataires	FNPD CGT ; FGTE CDFT ; FEETS FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CNTPA.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les dioiipssnots du présent accord cncnoneret les eisentrprs définies par l'article 1er de la cnvnoieton cletilcove nilaoatne de la mttnnaueoin ptruraioe et par les avnatnes n° 1 du 28 avirl 1994, n° 5 du 18 jevinar 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999.

Article 2 - Définition et objet des CQP
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les cctefrairts de qiiicctofauan poselnefisnlrore snot des diplômes délivrés par la branche, attestant, dnas les cntnoioids ci-après définies, la maîtrise des compétences, aeipduits et cncinseoaans rqiises puor l'exercice des métiers de la matenuoinn portuaire.

Conformément à l'article 3 de l'accord révisé du 6 juielt 2005 et remplacé par l'accord du 17 mras 2011 reiltaf à la firooatm professionnelle, les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la bsae des tvaurax de l'observatoire prtresocipf des métiers et des qualifications.

fitmoroan axée sur la praetotlsfosoininasin de l'ensemble des salariés en petanmtret de tvoerur les réponses les mueix adaptées aux eejnux du secteur, et en tneat cmptote nntmoeamt du carde européen.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Annexe I

Application des dissoniiopts des aiclets 8 et 9 du présent acrocd rleeiatvs à la faotriomn professionnelle

Liste des acions de ftaoomrin piortiraires au ttire du DIF et des périodes de professionnalisation

? tuos pmreis de ciordnue (B, C, EC) et famnooirts associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...)
? foarotimn à la ctidonue des einngs (portique, grue, cavalier, teug, stacker, coaihrte élévateur, frontlift, loco-tracteur, chouleur...)
? famotiorn de seatgs de cniuoide en sécurité et/ou de cuitdnoe économique ;
? tuetos faomoritns aeutrs nécessaires à l'acquisition d'un CQP ;
? ptariuqe de luneags étrangères, en rroapt aevc l'activité professionnelle, et nammenott muedlos pprroes au pruiatote ;
? itmqrnfoiaie et bqitueruuae en roaprpt aevc l'activité pooneslflesrine ;
? hygiène et sécurité du tvraail (SST, PRAPE, prévention...)
? sûreté ;
? développement des compétences pnolesnlres en roaprpt aevc l'activité pnifnslrseooee (expression écrite et orale, communication, cuutrlé générale, économique et sociale...)
? tuotes formations, en rapport aevc l'activité professionnelle, vansit à acquérir une nolluvee compétence et celles runedes nécessaires par l'évolution des tncehquies et de l'organisation du travail.

Article 3 - Accès aux CQP
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les CQP de la filière epixoattioln pirtruaoe snot destinés aux salariés déjà en activité anisi qu'aux fuurts embauchés. Conformément à l'article 2 de l'accord de bhcanre du 6 jieult 2005 révisé et remplacé par l'accord du 17 mras 2011 rtealif à la fioramotn professionnelle, les aoincts de foaaimtrn vniest pmoeitirrnat à fovsarier l'acquisition de CQP. Par ailleurs, conformément à l'article 6 de l'accord de bhcanre du 6 jieult 2005 révisé et remplacé par l'accord du 17 mras 2011 rlietaf à la friotamon professionnelle, les CQP pneeuvt également être otbuens par la vioe de la vioaaldtin des aicuqs de l'expérience, selon les modalités décrites à l'article 6 du présent accord.

Article 4 - CQP de la filière exploitation portuaire
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Chaque CQP définit les compétences, adtitupes et canncnossais requiess puor exceerr les différents métiers dnas la mttnueiaotn portuaire. Ces CQP snot répartis en preiuslus flmelais :

? le CQP d'ouvrier doeckr est un tornc cuommn de fomroaitn ianiltie à l'environnement de la mottnneaiun portuaire, qui cracnose le pnicipie de l'entrée dnas la profession.
Les CQP de spécialités listés ci-après snot oeuvrts aux ovruers dcoreks tirleiauts du CQP d'ouvrier doeckr :

? le CQP d'ouvrier dceokr spécialisé homme de sécurité-chef de man?uvre est un CQP destiné aux salariés assraunt une responsabilité à brod ou à treee en matière de sécurité celotivle ;
? le CQP d'ouvrier dkecor spécialisé cuctueodnr d'engins de mttenaoinun prrtoaiue fiat l'objet de CQP spécifiques aux

différents types d'engins ;
? le CQP d'ouvrier d'entretien spécialisé peintre (contrôle de la marchandise) fait l'objet de deux CQP distincts ;
? le CQP d'ouvrier d'entretien spécialisé faïence à la chaux d'engins destiné aux professionnels formés en interne le personnel de la filiale et l'apport de la prestation à la conduite en sécurité d'engins de manutention fait l'objet de deux CQP distincts ;
? le CQP de chef de chantier de maçonnerie est destiné aux salariés exerçant des fonctions d'encadrement.
Le contenu formel de chaque CQP est décrit dans un référentiel, document de référence établi par la CPNE, et complété :

? une fiche d'identité (titre de la qualification et objectif principal de la qualification validée) ;
? une fiche indiquant le public visé, les prérequis, les objectifs généraux du CQP, les effectifs, la durée totale de la formation et la validation ;
? le programme détaillé de la formation par séquence (objectifs, thèmes, durée et moyens) ;
? une feuille récapitulative des résultats (date et durée des épreuves, notes et modalités de validation).
Le référentiel de formation de l'ensemble des CQP est annexé au présent accord. Il fixe l'objet de révisions en tant que de besoin.
Le contenu pédagogique de chaque CQP pourra être complété par d'autres modules de formation en fonction des spécificités locales (situation géographique, mode de production, matériel employé, etc.).

Article 5 - Organismes de formation

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Les actions de formation peuvent être dispensées en interne par l'entreprise ou en externe par un organisme de formation, déclarés conformément aux dispositions de l'article L. 6351-1 du code du travail, dans le respect du référentiel de formation annexé au présent accord.
La liste des organismes désignés la formation ainsi que leurs sites géographiques est jointe en annexe au présent accord et sera révisée tous les ans.

Article 6 - Conditions d'obtention des CQP

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

L'attribution du CQP par la CNPE vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un métier, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

La CNPE désigne la personne habilitée à signer en son nom les CQP obtenus.

a) Actions de formation

Le CQP est délivré par la CNPE aux personnes qui remplissent les deux conditions suivantes :

? avoir participé aux actions de formation définies par le référentiel de formation du CQP considéré ;

? avoir satisfait aux conditions de délivrance du CQP considéré.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CNPE et figurent dans le référentiel de formation annexé au présent accord.

b) Validation des acquis de l'expérience

Les CQP peuvent également être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés déjà en activité et qui justifient d'une expérience professionnelle effective d'au moins 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le CQP recherché et qui possèdent les aptitudes et compétences requises.

La validation des acquis de l'expérience est effectuée par le jury, tel que décrit à l'article 7 du présent accord, sur la base de l'étude du dossier individuel du salarié retraçant sa carrière professionnelle, les formations suivies, les diplômes ou attestations antérieures (CACES, permis professionnels).

Un entretien avec le salarié peut être organisé à l'initiative du jury. A l'issue de cette démarche, le jury peut :

? accorder en totalité le CQP ;

? accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules ;

? refuser la validation du CQP.

En cas d'échec, le jury se penchera sur le complément de formation nécessaire, préalable à une nouvelle demande de validation du CQP.

Article 7 - Composition du jury

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Il est constitué au niveau de chaque pôle pour un jury composé :

? d'un nombre égal de représentants élus et de représentants salariés, désignés librement ;

? d'un représentant extérieur à l'action de formation, désigné librement par les partenaires sociaux.

Les représentants élus et salariés peuvent être :

? extérieurs à l'action de formation ;

? des représentants qualifiés de la profession.

Le jury, ainsi composé, a qualité pour valider les connaissances, aptitudes et compétences acquises par les salariés dans le cadre d'actions de formation et/ou de la validation des acquis de l'expérience.

A la demande du jury, un formateur, ayant participé à l'action de formation, pourra être appelé à titre consultatif.

La CNPE désigne et mandate une personne qui aura pour rôle de s'assurer du bon déroulement du processus de validation mis en place et permettre ainsi de garantir que les CQP sont délivrés conformément avec le même sérieux et la même rigueur.

Article 7 bis - Prise en charge financière des frais de jurys par l'OPCA désigné par la branche

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation, les partenaires sociaux conviennent que :

? lorsqu'un salarié sera désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accordera une absence pour y participer dès lors qu'un délai de prévenance de 72 heures sera respecté ;

? lorsque qu'un jury se réunira pour délivrer les CQP définis par la branche et inscrits au RNCP, tout salarié désigné bénéficiera du maintien de sa rémunération ;

? les dépenses afférentes à la participation d'un salarié qui aura été désigné pour participer en tant que membre d'un jury d'examen ou de VAE seront prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions suivantes :

? frais d'inscription (transport, hébergement, restaurant) ;

? rémunération du salarié ;

? cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Ce montant sera remboursé sur présentation des justificatifs par l'OPCA de la branche dans la limite d'un plafond établi à 500 ? par salarié pour chacune des participations.

Article 8 - Bilan

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

La CNPE réalisera un bilan annuel du dispositif des CQP institué par le présent accord, notamment en termes d'évolution des emplois.

Elle pourra procéder des adaptations en fonction des évolutions économiques et technologiques et en fonction de l'évolution des règles de fonctionnement des ports.

Article 9 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

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

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

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 non étendu en date du 17 mars 2011

Le présent accord a pour objet, notamment, de réviser et compléter un certain nombre des dispositions de l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création des catégories de qualifications portuaires.

Les parties signataires considèrent que la modification de l'accord est un métier à part entière qui nécessite l'acquisition d'un savoir-faire pour mettre en œuvre des moyens techniques de plus en plus sophistiqués et complexes.

Elles constatent que les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle ne permettent pas d'attester l'acquisition des compétences requises pour exercer les

différents métiers de la filière exploitative portuaire.

Par cet accord révisé, les parties souhaitent en matière de formation par la création et l'enregistrement de catégories de qualifications portuaires au RCNP qui correspondent à une démarche de planification des compétences, reconnaître et valoriser ces différents métiers.

Cette démarche a pour objectif d'assurer :

? l'adaptation des compétences de qualification professionnelle aux besoins réels des entreprises ;

? l'intégration des futurs dockers vers des emplois satellites et diversifiés ;

? l'évolution professionnelle des ouvriers dockers au cours de leur carrière.

Les entreprises souhaitent en priorité les CQP de la filière exploitative portuaire, sans toutefois exclure la même démarche pour les métiers des autres filières si cela s'avère nécessaire et s'il n'existe pas d'autres formations diplômantes.

Accord du 11 avril 2011 relatif au chômage partiel Le Havre

Signataires	
Patrons signataires	Le GEMO,
Syndicats signataires	La FPND CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

préalablement, il est rappelé :

Les parties ont conclu le 17 mai 2000 un accord-cadre déposé auprès de la DRETF et enregistré le 12 juillet 2000 sous le n° 652 en vue de permettre aux entreprises de mono-activité portuaire du port du Havre et adhérent au GEMO de pouvoir mettre en place au sein de leur structure la réduction du temps de travail prévue par les dispositions de la loi du 19 juin 2000.

Conformément à l'accord relatif à la réduction du temps de travail conclu au niveau de l'UNIM le 24 novembre 1999, les parties ont convenu d'organiser le temps de travail des ouvriers dockers sur l'année dans le cadre d'une modulation, afin de pouvoir tenir compte des variations d'intensité de travail aux aléas conjoncturels et adapter les horaires du personnel en conséquence.

C'est ainsi que sur la période allouée s'ouvrant le 1er avril et s'achevant au 31 mars de l'année suivante, chaque ouvrier docker employé à temps complet doit effectuer une durée annuelle de travail de 1 607 heures (journée de solidarité comprise) correspondant à un horaire moyen de 35 heures hebdomadaires. Il perçoit en contrepartie chaque mois une rémunération lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures qui est indépendante de l'horaire réellement effectué au cours du mois. Au terme de la période de modulation, il s'opère un ajustement entre l'horaire réellement effectué et l'horaire rémunéré.

Selon les dispositions de l'article 5.9 de l'accord-cadre, les parties ont prévu qu'au terme de la période de modulation, soit au 31 mars, s'il était constaté que la performance n'avait pu être respectée, c'est-à-dire si l'horaire annuel de travail prévu, soit 1 607 heures, n'avait pu être réalisé, la direction de chaque société concernée parvient à solliciter le bénéfice du chômage partiel, conformément aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail (nouveau code : R. 5122-2 et suivants) pour les heures non travaillées en deçà de 1 607 heures.

Les modifications successives des pourcentages du GPMH, à l'occasion de la mise en œuvre de la réforme portuaire, ainsi que la grave crise économique qui sévit depuis le début de l'année 2008 ont profondément affecté les échanges internationaux et ont particulièrement affecté le transport maritime, ce qui a des répercussions immédiates sur les opérations de manutention portuaire et sur le port du Havre. Dès lors, au sein de citernes éternels de manutention portuaire adhérentes au GEMO, le personnel dockers n'a pas toujours atteint l'horaire annuel de 1 607 heures depuis 2008.

Conformément aux dispositions de l'article 5.9 de l'accord-cadre, les parties ont conclu un accord spécifique sur le recours au chômage partiel pour les périodes 2008-2009, 2009-2010, afin d'ouvrir le bénéfice du chômage partiel pour les heures non effectuées mais rémunérées en deçà de 1 607 heures au cours de la période de référence et obtenir la prise en charge par l'Etat d'une partie de ces heures.

Les parties se sont rencontrées conjointement en avril 2011, afin de

convenir du renouvellement de l'accord précédent pour permettre aux entreprises adhérentes au GEMO qui le souhaitent, de pouvoir recourir au chômage partiel pour leur personnel, pour les heures inférieures à 1 607 heures par an. Elles ont donc demandé aux représentants du GEMO d'intervenir auprès des autorités compétentes afin d'obtenir la possibilité de recourir au chômage partiel.

Les représentants du GEMO ont obtenu de l'inspection du travail du Havre puis de la DIRECCTE, l'accord de l'Etat pour pouvoir en charge au titre du chômage partiel les heures non effectuées en deçà de 1 607 heures mais payées au cours de la période de référence du 1er avril 2011 au 31 mars 2012.

Ils ont donc étroitement rencontré les représentants du syndicat général des ouvriers dockers du port du Havre afin de définir ensemble les conditions financières selon lesquelles seraient indemnisées les heures non effectuées en deçà de 1 607 heures pour chaque ouvrier docker concerné au titre de la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012.

Après plusieurs entretiens, elles ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent accord constitue un accord de principe applicable à toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article suivant.

Il a pour objet de permettre aux entreprises concernées de pouvoir, à titre exceptionnel et pour la durée de la période s'ouvrant du 1er avril 2011 au 31 mars 2012, déroger aux dispositions de l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 17 mai 2000 en leur ouvrant la possibilité de solliciter de l'Etat une demande d'indemnisation complémentaire au titre des heures chômées constatées au terme de chaque trimestre civil.

Le présent accord définit les conditions et modalités pratiques et financières selon lesquelles les entreprises concernées pourront recourir au chômage partiel et obtenir l'indemnisation de l'Etat.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des entreprises de manutention portuaire adhérent au GEMO du Havre.

Il a vocation à s'appliquer à tous les ouvriers dockers mensualisés, présents dans les entreprises visées ci-dessus pendant l'intégralité de la période de référence s'ouvrant du 1er avril 2011 au 31 mars 2012, qui auront effectué au cours de cette période un horaire effectif inférieur à 1 607 heures.

Article 3 - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Il est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail, avec le syndicat général des ouvriers dockers du port du Havre, syndicat CGT ports et docks, représentatif au sein des entreprises adhérentes au GEMO conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008.

Il s'inscrit également dans le cadre des dispositions du chapitre II, du titre II, du livre Ier de la 5e partie du code du travail (art. L.

5122-1 et saviunts du cdoe du travail) sur les auids aux salariés en chômage praetil et aux egaengnems de psrie en crhage prtial par l'Etat cvenonu etnre les représentants du GMEO et les autorités aeisndtvtriiams de l'APLD.

Article 4 - Détermination des heures chômées
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

A cmptoeur du 1er aivrl 2011, les pateirs snot coennvues que les entrpseres de mtaionteunn patrirooe cnuineonrott à orsengair le tvraial des oiurvers dorceks dnas le carde de la miloaduotn conformément à l'accord-cadre du 17 mai 2000 mias puor déterminer l'indemnisation au ttire du chômage partiel, la durée du tvraial eficeftf s'appréciera désormais de façon intermédiaire au treme de cuqhae titsrmree civil.

Ainsi, puor déterminer la durée de tariavl du salarié, les hueers réalisées au crous du tremeisie cvuil se curuolnmet aevc celles du précédent ttrerisme ciivil sur la période du 1er aivrl 2011 au 31 mras 2012, de telle stroe que cquae salarié à temps clemopt ait effectué au tmree des grateu tmrriteess 1 607 herues de tvraail effectif, journée de solidarité comprise.

Par meurse de simplification, il est cvneonu qu'au terme du pemreir trimestre, siot le 30 juin, le peeonrsnl dvera aiov effectué en théorie le quart de 1 607 heures, siot 401,75 heuers de tvraial efficeftf (arrondi à 402 heures), pius au 30 septembre, la moitié de 1 607 heures, siot 803,50 heeurs cumulées (arrondi à 804 heures), pius au 31 décembre les toirs qaruts de 1 607 heures, siot 1 205,25 hereus cumulées (arrondi à 1 206 heures) et enifn 1 607 hueers au 31 mras 2012.

Toute herue non réalisée en deçà des lmeitis tlersilmeitres ci-dessus dnorena leiu à isannoitimedn au trite du chômage prtial conformément aux dsinopoistis fixées à l'article suivant, suos déduction des hereus déjà indemnisées au trtie du chômage paritel de la période ttiimsrlreelre précédente.

Article 5 - Indemnisation des ouvriers dockers
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Chaque huree non effectuée en deçà des lmeitis tieeemritrlls ci-dessus srea considérée cmroe une heure de chômage piatrel et dnneroa leiu à iaioenmstindn par l'Etat.

Les hereus ctrneorepnasdos snoert libellées sur le blilteun de pyae de régularisation sniuvat le ttsirmere civil considéré et prnotet la mnoiety « Hreues de chômage ptirael ».

Les ainlaotlcs versées au trtie du chômage ptiaerl conformément aux aierltcs R. 5122-2 et sviuants du cdoe du tarvial bénéficiant d'un régime soical spécifique et snot exonérées de cotisanotis de sécurité scaolie jusqu'à htueaur du mmxiuam légal en vigueur.

Au-delà de ce maximum, elles sonbiurt les prélèvements socuiax habituels.

Elles sorent néanmoins attujsseis à CSG-CRDS dnas le cdrae des dpstnoioiiss légales.

Toutefois et à tirte exceptionnel, les pariets snot ceenunovs de ne pas pénaliser les salariés concernés en mitaannent le sirlaae net qu'ils ont perçu pnndeat la période ttlimisilreree concernée et en ne sncatiloilt des salariés concernés acunue régularisation a prsooretii de luer part.

Les enreserptis concernées bénéficieront d'une psrie en chgrae par l'Etat d'une partie des herues de chômage paiterl réglées à luer prsoneenl dnas les cdoitoinns définies ci-après.

Article 6 - Engagements de l'Etat
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Le GMEO a concluc aevc l'Etat au nom et puor le copmte de ses adhérents une convention-cadre d'activité paitrelre de luonge durée à lelualqe snot treibs d'adhérer les esnrpetires de mueinnttoan ptoirraue havraises.

Ainsi, les eternriesps stiirnoelloct la psrie en crhgae par l'Etat d'une ptarie de l'indemnisation des hueers chômées au cours de la période du 1er aivrl 2011 au 31 mras 2012 et déposeront, au terme de cquae tmeirstre civil, auprès de la DEICTCRE une dmenade de rummeeoebnsrt des hueers preeuds au trtie de l'activité pelirtlae de lgunoe durée (APLD) puor la période du 1er aivrl 2011 au 30 spbetmere 2011 et, le cas échéant, et après acrocd de l'Etat, puor la période suivante.

Ce dtspisiif ALPD cruove asniï la période du 1er avril 2011 au 30 sepmetrbe 2011 et du 1er ocbrtoe 2011 au 31 mras 2012 en cas d'acceptation du rmeeleveunolt de la convention-cadre.

En conséquence, puor puoovr prétendre au veensermt de l'APLD, cquae etrienprse concernée qui arua roerucu à du chômage praetil au cours du terirmsnte cvuil devra, après aiov consulté préalablement ses iatnecns représentatives du personnel, ttetmsrrane à la DEICRCE les éléments demandés et, notamment, les états récapitulatifs iniivledds cnpnaremot un relevé d'heures hbroadiedme et un relevé d'heures msnuel par salarié concerné par cette mreuse et le nborme d'heures non effectuées (par sainmee et par mois) par cuahqe salarié en deçà de cuqhae liimte trimestrielle.

Les ctoiniodns et modalités de pirse en carhge par l'Etat d'une ptaire des alintolcoas de chômage paiterl versées par les eeurmlpys au titre des hurees chômées ont été présentées aux eesnerrpits par la DCETCRIE et par le GEMO.

Les éléments demandés à tantmresrte snot les suvnitas :

- ? le nbmroe total d'heures de chômage sollicitées ;
- ? la liste nmivnotaie des salariés concernés par cette mreuse et le nombre d'heures non effectuées (par snimeae et par mois) par chquae salarié en deçà de cahuqe limite trimestrielle.

Article 7 - Engagement pour les entreprises
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

En cnaeropttire de cette souplesse, cquae enesitrpre adhérente à la convention-cadre clnouce par le GMEO aevc l'Etat s'est engagée à ne procéder à acun linciceneemt puor mtoif économique d'ouvriers decokrs bénéficiaires du présent dispositif, puor une durée égale au dlobue de la durée de la cneionvtn clnouce aevc l'Etat, siot 12 mios à cmpteur du 1er aivrl 2011. Cette durée srea portée à 24 mios à cepotmr du 1er aivrl 2011 en cas de rlnmenuleevot de la convention-cadre.

Dans l'éventualité où la bissae du tfriac vneiat à s'accentuer, les ptraeis s'engagent à se rcenrtoenr puor rrheechecr d'autres solutions.

Au treme de la cieotnovnn culcnoe aevc l'Etat, il est cenvnou que les eierseptns adhérentes preoropont à chuqae salarié concerné un eetetinrn ieuundivl en vue nmmtoatet d'examiner les atcnios de fortmioan qui proianeurt être menées dnas son intérêt.

Article 8 - Règlement des litiges
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Dans le carde de l'application du présent accord, puor tuot ce qui n'est pas stipulé, les paiters déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

Les différends qui puraeinort snevriur au cruos de l'application de cet acrocd drnevot se régler à l'amiable ertne les peratis sirtignaaes anavt ttoue siniase auprès des tribunaux.

Article 9 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aorccd est concluc puor une durée déterminée de 1 an. Il pdrenra efeit à ctopenr de sa sngiraute et s'appliquera rétroactivement puor la période du 1er aivrl 2011 au 31 mras 2012.

Article 10 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aorccd est rédigé en cniq eemaxrleips originaux. Il frea l'objet d'un dépôt conformément aux aierltcs L. 2232-2 et stuvnas du cdoe du tiavral et srea diffusé auprès des oasntgoinris sylinaceds représentatives et présenté aux salariés. Un erelimapxe oniigarl et un eiapmlrxe suos fmore électronique soernt déposés à la dgiceinle de la société, auprès de la dtcoieirn régionale de l'emploi, de la concurrence, de la consommation, du taarvil et de l'emploi (DIRECCTE) par ltrete recommandée aevc dmnedae d'avis de réception.

Un eliemxrpae srea déposé auprès du secrétariat-greffe du cisneol des prud'hommes du Havre.

Un epirmxalee srea rmeis à cncahue des pirates signataires. L'accord srea affiché sur les eencplttammes réservés à l'affichage et srea tneu à la doisipoitsn du pneonrsel aux fnis de consultation. Fait au Havre, le 11 aivrl 2011.

Accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires Bordeaux

Conditions de la gitnirae :

Signataires	
Patrons signataires	SEMPB.
Syndicats signataires	CGT Dco 33.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Cet acorcd s'inscrit dnas le cdrae de l'alarme scoiaie déclenchée le 30 mai 2011 et des réunions qui s'en snot suivies. La délégation sacldynie siaohute ltmeiir l'embauche de prnsoenl dekcoc ocoenisnacl en mtnteat en aanvt neomntamt :

? les cdonotiins de sécurité : ne pas embhauocr en cas de ponite d'activité du peeornnsl occeaisonnl snas auncue csaniscnnoae puartiqe des opérations de mentnituoan ;
? la réduction de la précarité : fersvoair la moieatilsausnn du pensoernl oionccenasl ;
? la mofdciaotiin des cinisasafolits et des rémunérations des CDI considérant que l'utilisation torp imtnaropte des ODO réduit les ancftotfieas et dnoc les rémunérations des CDI.
La délégation poatnalre siaothe pvioour gratanir aux cletins la fiabilité des opérations d'exploitation en précisant nnomemat que :

? l'embauche de prsnneol oeacsnicnl est prévue par la cioevtonnn cieloctvle et qu'elle est inelassipdnbe du fiat des vnoaratiis d'activités caractéristiques du prot de Budæorx ;
? les dfoisetontncyenms répétés deupis puls de 1 an pénalisent frotnenet tuot développement de l'activité et peenvut même rteetmre en cuase cairetns traifcs extsanit du fiat du mécontentement psierntsat des cilntes ;
? une agttnioaemun iaptmotnre des coûts d'exploitation, nommantet liée à une rsloetavioairn des salaires, ne pntromerett puls au prot de Breaudox de rester compétitif.

Article - 1. Gestion des ODO réguliers

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Pour lures bsinoes évidents de dveoir firae fcae aux potnies d'activité, les erspetirnes adhérentes au SEM deoinvt coetiunnr à dssoeipr d'un vloant d'ODO formés à la cinutdoe d'engins. Il est cenvnou que le nobmre d'ODO réguliers ne porura pas dépasser 20 % des OPDM suos ctonrat de travail. Ils pevunet eetcfufer teouts les ftnocios (chauffeur de cirtaohs élévateurs, de cuehlorus et de tug maestr (1), pointeur?) à l'exclusion de sstfconois de contremaître, chehf de palan, cutueondcr de sscatepukerr et de ttuoe ctundoie en cale.

Ces prnnonsees snroet ttueilairs des CQP et des CCEAS adéquats. Leur fatmooirn et luer couitbrtionn régulière aux activités du prot petrtrtenmot à la communauté pariroute d'entretenir un ecffietf d'ouvriers qualifiés et opérationnels ; ils cuonrstenotit un viiver puor les nlveuoles eahbcumes des esrnptieres de manutention. L'effectif de 12 ODO réguliers ayannt été réduit de 50 % siute aux :

? 3 ehmbceaus de jiun 2011 (en reenpacmemlt de) ;
? 3 eucmahebs d'octobre 2011 (en relenmepmcat de),
il croninvdea de rmeofer l'effectif de 12 ODO réguliers.

a) Gratnaie financière

Il est gntaari une rémunération aunellne butre équivalente à 120 journées de tarvail par an.

? ttoue aesbnce ou non possibilité d'affectation à l'initiative du bénéficiaire srea imputée sur le nmrobe de journées gitnaaers ;
? la période de référence est du 1er jveniar au 31 décembre de la même année. De manière taitsoornie puor l'année 2011, la gnatirae s'opérera au pro rtaa tiprmeos à cmopter du 1er du mios saivnut la dtae de sanrtgiue du présent accord.
La régularisation éventuelle itirevndrnea sur le blultien de jeaivnr de l'année N + 1 suos forme de prmie de gtriaane brute.
Cette grantiae s'applique aux 12 ODO puor une durée de 1 an à pirtar de la msie en acipptloain de l'accord ; elle srea révisée conteiojnnmt cuqhae année puor un réajustement éventuel en fitonocn de l'activité constatée encourue, que ce siot sur le nmbroe d'ODO et/ou sur le nborme de jrous garantis.

b) Ecmuhabe en CDI

Chaque fin de mios srea effectué le calucl de la mnyonee des journées de tivaarl des ODO réguliers sur une période des 6 drineres mios gasnilsts consécutifs.
Si sur ctete période la mnyonee de taviarl des ODO réguliers est supérieure à 70 jours, il srea effectué une ebhcamue en CDI à la fin de la période de référence concernée.
A cqhaue ehbmcaue en CDI, un noveul ODO régulier srea désigné dnas la litse des ODO non réguliers et coenmmeca à être comptabilisé dnas le clucl de la période de référence aevc son hsqiorite d'affectation. La gitnarae financière le cranconent srea calculée au pro rtaa teimpors de la période entamée sur la bsae de la vluaer négociée.
Afin de ne pas peubetrrr les calculs, toute période de grève suos teotus ses frmoes srea neutralisée : le cmuotepr srea incrémenté du nmrobe de périodes de tavrail umnleuelest constatées puor l'exécution d'une tâche, dnas un ctotxene d'application des accords.
Chaque ODO régulier aanyt travaillé ces journées arua son cotmpuer incrémenté pro rtaa toemrips : (périodes neamnemlrot nécessaires/périodes réalisées) × (périodes réalisées par l'individu).
Cette incrémentation srea calculée cnjetenonomit à l'issue des périodes troublées.

(1) Unieuemnqt sur le Vdeorn dnas l'immédiat (1 cufaeuhfr de Tug ODO/1 cuuaffehr de tug ODPM). En règle générale et aifn de ne pas pénaliser l'exploitation, il est cnvoenu que l'absence d'un cuehafufr OPDM constatée en corus de chiaentr cunetenor purora être compensée par l'affectation d'un ODO régulier à la ciundtoe du Tug master.

Article - 2. Gestions des autres ODO

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

a) Formation

Afin de granaitr la sécurité générale des iantntvernes et des miednchaarss d'un chnetiar navire, asnii que des productivités améliorées, la délégation ouvrière ddamene à ce que les salariés en CDD affectés aux opérations de mtunnaoein bénéficient au préalable d'une fmtriaaon tierran délivrée par un ODPM.
Il est proposé de feromr un etfcifef d'une teirnannte de CDD (noms collectés dnas la lsite de la cisae des congés payés, sleon leur fréquentation recensée des critnehas navires). Cette ltise purroa évoluer dnas le temps, selon les besnios des erenretspis de manutention, après ctanstilouon de la délégation syndicale. Cette faromiotn cnenrorea les activités liées aux nrvieas de bios et de conteneurs.
Une journée, ou 2 vacations, par tpye de cnhtaeir srea délivrée par un OPDM volontaire, dnoc la cundiatarde arua préalablement été validée par la drcotiein des enpreerists de manutention.
L'ODPM affecté à une séance de frtmooian bénéficiera d'une pmrie fotconin cuehafufur puor la période concernée.
L'organisation des fomonrtais srea à l'initiative de l'employeur ; un sproput et un praomgrme de framtioon aornut préalablement

été préparés par les enseignants de mutuelles et les formateurs. Parmi les notions à ajouter (liste non exhaustive) :

- ? la sécurité ;
 - ? la définition de chacun des postes de l'équipe ;
 - ? le valoir de connaître le matériel et les tâches à effectuer ;
 - ? la définition de la tâche à accomplir ;
 - ? les méthodes, les gestes ;
 - ? la lecture des plans de chargement ou de déchargement.
- Pour être plus efficaces, les formations sont délivrées à un groupe de 5 personnes maximum ; elles sont délivrées sur le terrain.
- Le formateur viendra (sur un formulaire à retourner à l'employeur) les compétences des candidats à l'issue de la formation et vérifiera sa notation.
- Les personnes ainsi formées sont réputées compétentes pour les postes confiés.
- Ces formations sont le complément triennal préalable à la délivrance des CQP par les organismes de formation.

b) Quotient d'utilisation

En cas de pic de travail, l'employeur s'engage à alimenter par l'intermédiaire d'une répartition régionale OPDM et ODO.

A titre d'exemple, les pontonniers OPDM/ODO à l'embauche peuvent être les suivants :

Bateau de fond :

Contremaître, chauffeur, palan, plongeur = OPDM ;
Bord et tréme = ODO.

Bateau de cornueux :

Contremaître, palan, chauffeur = OPDM ;
Bord et tréme = ODO ;
Plongeur = ODO régulier.

Bateau de varc :

Contremaître, palan, chauffeur = OPDM ;
Bord et tréme = ODO.

Selon le contexte d'activité du moment, ces données ne pourront pas toujours être respectées : en cas de nécessité (pic d'activité sur la place, périodes de congés, absence d'OPDM affectés, etc.), une dérogation sur cette répartition pourra intervenir après accord du syndicat.

Par exemple pour un bateau de bios : en plus des bord et terre, un poste de plongeur et/ou chauffeur d'élévateur pourra être affecté à un ODO régulier, conformément à l'article 1er définissant les fonctions exécutables par les ODO réguliers.

Article - 3. Revalorisation salariale et classification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Il est convenu de faire bénéficier les OPDM non « carte G » de la classification D échelon 1 de la CCNU.

Ils bénéficieront ainsi, à compter du mois d'application du présent accord, d'une augmentation de la rémunération brute équivalente à la différence de salaire entre le niveau C échelon 2 et le niveau D échelon 1 de la CCNU. En contrepartie, les primes de chef de palan et de plongeur sont supprimées.

La grille des salaires minimaux de la CCNU définissant une rémunération en fonction de l'ancienneté du salarié, la « prime d'ancienneté » définie à l'article 3 de l'avenant no 14 du 14 juin 2004 est supprimée. Le salaire mensuel sera donc composé d'un « brut de base » et d'une « indemnité de RTT ».

La grille de rémunération applicable à compter du mois d'application du présent accord est jointe en annexe.

Il est également convenu que les OPDM classifiés D1 pourront exercer toutes les fonctions de chef de « base » à contremaître.

Article - 4. Fiabilité et qualité des prestations

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

La préoccupation majeure des sociétés de mutualisation est de garantir à ses clients la fiabilité et la qualité des prestations, qui passent notamment par :

- ? le respect des horaires : heure d'embauche et de débauche, heure de pause, etc. ;
 - ? le respect des protocoles : protocole d'horaire, affectations, etc.
- Afin d'éviter les conséquences négatives d'exploitation, la délégation syndicale pourra intervenir en cas de réunions inutiles et inciter les responsables de travail, d'accroître la fiabilité et de satisfaire les clients. Cette réunion sera composée d'un représentant de chaque entreprise de main-d'œuvre (direction et délégués du personnel).
- Il est rappelé que la direction est libre de choisir des atouts et des compétences d'équipe dans le respect des accords collectifs. A ce titre, et pour des raisons évidentes de maîtrise des coûts, la direction pourra adapter l'effectif d'une équipe selon la quantité de travail à réaliser (art. 2.2.1, accord du 12 décembre 2001), dans le respect des horaires prévus aux accords.
- Par exemple, pourront être concernés les effectifs bord-terre et chauffeurs des équipes de bateau de bios et de conteneurs.

Article - 5. Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Le présent accord prend effet le 1er octobre 2011.

Dans le cadre de l'économie globale de l'accord, il est expressément précisé que les articles 1er et 2 du présent accord sont des dispositions transitoires au respect des dispositions de l'article 4 du présent accord. Toute non-exécution, pour quelque cause que ce soit, des dispositions de l'article 4 entraînera immédiatement la suspension des dispositions définies aux articles 1er et 2 du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Annexe

Grille n° 2011-1 applicable au 1er octobre 2011

Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes, avenants et règlements sont décrites en fin de document (de A à M).

Le salaire brut mensuel des salariés des entreprises de bios est de « G » (A)

(En euros.)

Catégorie	Brut mensuel	Brut de base	Prime différentielle carte « G »	Indemnité de RTT
2	2 499,73	1 454,69	788,70	256,34
3	2 802,68	1 891,10	624,19	287,39

4	3 409,23	2 263,67	795,98	349,58
---	----------	----------	--------	--------

Classement CNCM : niaevu D, échelon 1.

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien personnel recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)

(En euros.)

Nombre d'années de présence	Brut mensuel	Brut de base	Indemnité DE RTT
Moins de 1 an	2 081,81	1 868,33	213,48
1 > 2 ans	2 100,59	1 885,19	215,40
2 > 3 ans	2 119,37	1 902,04	217,33
3 > 4 ans	2 141,14	1 921,58	219,56
4 > 5 ans	2 159,92	1 938,43	221,49
5 > 6 ans	2 178,70	1 955,29	223,41
6 > 7 ans	2 200,48	1 974,83	225,65
7 > 8 ans	2 219,26	1 991,69	227,57
8 > 9 ans	2 238,03	2 008,53	229,50
9 > 10 ans	2 258,81	2 027,18	231,63
10 > 11 ans	2 277,59	2 044,04	233,55
11 > 12 ans	2 296,37	2 060,89	235,48
12 > 13 ans	2 318,15	2 080,44	237,71
13 > 14 ans	2 336,93	2 097,29	239,64
14 > 15 ans	2 355,70	2 114,14	241,56
15 > 16 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
16 > 17ans	2 377,48	2 133,68	243,80
17 > 18 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
18 > 19 ans	2 377,48	2 133,68	243,80

(En euros.)

Salaire brut horaire des ouvriers d'entretien CDD non soumis à modulation (C)

Niveau	Brut horaire	Brut de base	Prime d'ajustement
B	9,98	9,42	0,56
C échelon 2	11,60	11,21	0,39

(En euros.)

Montants bruts

	Contremaître	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	-	12,45	24,90 (E)	12,45 (D)
Contremaître	-	28,72 (M)	28,72 (M)	

Prime de panier de chauffer ? ODO : 0,97 ? (F).
 Décommande silmpe : 19,61 ? (G).
 Décommande suivie de ronemcdmae : 34,31 ? (H).
 Complément en cas de maladie ou d'AT par jour cdenlraiae : 1,71 ? (I).
 Absence de viaeitre à Blyae : 34,56 ?.
 Prime de taret iehauntbil (J) :

? Bassens-Le Vredon ou Le Verdon-Bassens : 56,63 ? ;
 ? Bassens-Blaye : 34,56 ? ;
 ? Bassens-Pauillac : 46,86 ?.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de painr cetnhair : 5,80 ? (F) ? ODO.
 Indemnité de sssaurile : 3,49 ? (K).
 Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :
 ? 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 ?.

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.
 (B) Accord de sretebpme 2011.
 (C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.
 (D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.
 (E) Prime chauffeur + ancienne prime de plaolnyvee (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002).
 (F) Articles 1er et 4 de l'avenant no 21 du 21 octobre 2005.
 (G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er de l'avenant no 4 du 14 novembre 2001.
 (H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant no 4 du 14 novembre 2001.
 (I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant no 3 du 13 juillet 2001.
 (J) Articles 2 et 4 de l'avenant no 21 du 21 octobre 2005.
 (K) Article 2.3 de l'avenant no 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant no 6 du 18 janvier 2002.
 (L) Articles 3 et 4 de l'avenant no 21 du 21 octobre 2005.
 (M) Différence entre le salaire horaire d'ouvrier cat. 4 (équivalent niveau AM1 CCNUMP) et le salaire horaire d'ouvrier cat. 3

multiplié par 8 heures.

Avenant n 1 du 16 mai 2012 à l'accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le SEMPB,
Syndicats signataires	La CGT Dcok 33,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2012

1. OPDM contremaîtres

La fitcoonn de contremaître jusqu'alors occupée de fiat par des OPDM crtae G va évoluer situe aux départs de ceux-ci. Aifn d'en déterminer calinreemt les objectifs, une fhcie de fitoconn décrira les compétences riesueqs par ce poste.

Après agrément de son employeur, le cddniaat au psote de contremaître eteectfura une période pitarobore de 6 mios pdannet leluqlae il ceresnorva sa cscaliiftasion D1 et pervrcea en ortue une prime menleluse btrve de fcoiotnn d'un mnaotnt de 425 ?.

Au tmere de cttee période d'essai, si les cndnoiiots snot rieplems et validées par l'employeur, le candidat srea alros classé AM1. Il pourra, dnas le rsecept de la cvooteninn collective, ecfuetfer des tâches de nveaiu D1.

Le sarlaie lcaol de l'ODPM AM1 srea arlos égal au salraie laocl de l'ODPM D1 augmenté de 500 ?.

2. Tivraal du dimanche

Les atftcoafnies puor le trvaail du damnhcie se fnot dnas un pmrieer tmeps sur la bsaie du volontariat. Toutefois, à la dedamne des salariés puor une mlluieere ptaicionafln de luer vie privée, un cdlrneiaer srea établi au début de cqhaue année gsnantsaiart 9 week-ends disponibles. Puor ce faire, 9 jorus de réduction du temps de tavaril aleebctfafs par l'employeur (JRTP) sur les 12 snoret positionnés le samedi.

Pour se faire, les eloupyerms répartiront l'effectif galbol des OPDM en 5 guroeps homogènes en nbrmoe et qualités ; un clrdeanenr mnnintnoeat la répartition des 9 JTRP par gporue srea réalisé en début de cauhqe période par les employeurs.

Afin de miintaner un efetficc dsoipbilne suffisant, ces JTRP du sdamei sonert comptabilisés dnas l'effectif maxamil d'absence de 33 %.

Si un JTRP se truvoe ilucns dnas une période de congé, d'arrêt maladie, d'accident de tiavarl ou de JRTP, celui-ci srea alros rmies à dtissioipon de l'employeur puor une atcefotiafn libre de sa part.

Cet acocrd peannrt eefft en cours d'année, ctianers JTRP ont déjà été affectés ; un caienerdlr intégrant la répartition par gorupe des JTRP (à conecnrue de 9 jours) srea établi.

3. Niut du dmnicahie au lundi

Chaque période de tarvial située dnas la niut du dimcanhe au ldnui gènere 5,83 hueers de roeps qui incrémentent le cmuopetr de roeps ceausemntuprs conventionnels.

4. ODO réguliers

Malgré la proiiospton des eerulpmoys de réduire le nobrme d'ODO concernés à 6 puor un eemngégant de 2 ans au vu de l'activité sviimfgnieinectat réduite, et malgré le riquise de ne pouiovr reicdrnuoe de tleles mureess puor les périodes à suivre, l'accord iiatnil srea maintenu, à la ddnaeme du sniadcyt des dockers.

La période de 12 mios étant entamée deuips le 1er obtrcoe 2011, il est dnoc cenvnou d'offrir puor la période des 6 mios restants, allant du 1er airvl 2012 au 30 srembepte 2012, une gnartaie de rémunération équivalente à 60 jours de tvriaal (120/2).

Les ODO concernés par ctete gntaiare snot : (suit la liste des nmos des 12 ponrsenes concernées).

5. Dtae d'effet

Le présent acocrd prend eefft le 1er avirl 2012.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 1 du 12 août 1999 relatif aux salaires Guyane

Catégorie AM : 1 taux, cumulable, de 0,4 % chaque année.

Après 10 ans le taux passe à 0,4 %.

Pour le calcul du RMG, il faut ajouter aux :

Catégorie B : 1 taux de 6,5 %.

Catégories C : 1 taux de 4 %.

Catégories D : 1 taux de 0,5 %.

Catégorie AM : 1 taux de %.

Note : les bases de calculs pour le tableau de positionnement et d'ancienneté intègrent le piiprcne sviunat :

1 à 10 ans : le taux d'ancienneté est appliqué pour l'année 1.

10 à 15 ans : le taux d'ancienneté est appliqué pour l'année 10.

Tableau de positionnement et d'ancienneté pour les ouvriers pieruarots cartés

Charges sociales	21,01 %
Ancienneté mensuelle	1,25 % 0,75 % 0,40 %
Charges sociales	21,01 %
Ancienneté mensuelle	1,25 % 1,00 % 0,50 % 0,40 %

Article - Salaires positionnement et ancienneté au 12 août 1999 pour la Guyane 1999

En vigueur non étendu en date du 12 août 1999

Il est établi la grille de salaires suivante.

Pour une bonne lecture de la grille, il faut être guidé par l'ancienneté mensuelle pour les :

Catégorie B : 1 taux de 1,25 % chaque année, cumulable, jusqu'à la 7e année, ce taux mensuel passe à 0,75 % à compter de la 7e année.

Après 10 ans le taux passe à 1,25 %.

Catégories C : 1 taux, cumulable, de 0,75 % chaque année.

Après 10 ans le taux passe à 1 %.

Catégories D : 1 taux, cumulable, de 0,4 % chaque année.

Après 10 ans le taux passe à 0,5 %.

		ACIENNETE		
		1 an	2 ans	3 ans
B	SMBH	10 901	11 037	11 174
	Net	8 611	8 718	8 826
	RMG	11 945	11 945	11 945
C1	SMBH	11 918	12 007	12 097
	Net	9 414	9 485	9 555
	RMG	12 776	12 776	12 776
C2	SMBH	12 681	12 776	12 871
	Net	10 017	10 092	10 167
	RMG	13 608	13 608	13 608
C3	SMBH	13 444	13 545	13 646
	Net	10 620	10 699	10 779
	RMG	14 442	14 442	14 442
D1	SMBH	14 207	14 264	14 321
	Net	11 222	11 267	11 312
	RMG	14 761	14 761	14 761
D2	SMBH	14 968	15 028	15 088
	Net	11 823	11 871	11 918
	RMG	15 567	15 567	15 567
AM1	SMBH	17 003	17 071	17 139
	Net	13 431	13 484	13 538
	RMG	17 625	17 625	17 625
AM2	SMBH	18 022	18 094	18 166
	Net	14 236	14 293	14 350
	RMG	18 693	18 693	18 693

		ANNECNITEE		
		4 ans	5 ans	6 ans
	SMBH	11 310	11 446	11 582
B	Net	8 934	9 041	9 149
	RMG	11 945	11 945	11 945
	SMBH	12 186	12 276	12 365
C1	Net	9 626	9 696	9 767
	RMG	12 776	12 776	12 776
	SMBH	12 966	13 061	13 157
C2	Net	10 242	10 317	10 392
	RMG	13 608	13 608	13 608
	SMBH	13 747	13 848	13 948
C3	Net	10 859	10 938	11 018
	RMG	14 442	14 442	14 442
	SMBH	14 378	14 435	14 491
D1	Net	11 357	11 402	11 447
	RMG	14 761	14 761	14 761
	SMBH	15 148	15 207	15 267
D2	Net	11 965	12 012	12 060
	RMG	15 567	15 567	15 567
	SMBH	17 207	17 275	17 343
AM1	Net	13 592	13 646	13 699
	RMG	17 625	17 625	17 625
	SMBH	18 238	18 311	18 383
AM2	Net	14 407	14 464	14 520
	RMG	18 693	18 693	18 693

		ANINTNECEE		
		7 ans	8 ans	9 ans
	SMBH	11 669	11 756	11 843
B	Net	9 217	9 286	9 355
	RMG	11 945	11 945	11 945
	SMBH	12 454	12 544	12 633
C1	Net	9 838	9 908	9 979
	RMG	12 776	12 776	12 776
	SMBH	13 252	13 347	13 442
C2	Net	10 467	10 543	10 618
	RMG	13 608	13 608	13 608
	SMBH	14 049	14 150	14 251
C3	Net	11 097	11 177	11 257
	RMG	14 442	14 442	14 442
	SMBH	14 548	14 605	14 662
D1	Net	11 492	11 536	11 581
	RMG	14 761	14 761	14 761
	SMBH	15 327	15 387	15 447
D2	Net	12 107	12 154	12 202
	RMG	15 567	15 567	15 567
	SMBH	17 411	17 479	17 547
AM1	Net	13 753	13 807	13 860
	RMG	17 625	17 625	17 625
	SMBH	18 455	18 527	18 599
AM2	Net	14 577	14 634	14 691
	RMG	18 693	18 693	18 693

		ANECNNETIE		
		10 ans	11 ans	12 ans
	SMBH	11 930	12 079	12 228
B	Net	9 423	9 541	9 659
	RMG	11 945	11 945	11 945
	SMBH	12 722	12 850	12 977
C1	Net	10 049	10 150	10 250
	RMG	12 776	12 776	12 776
	SMBH	13 537	13 672	13 808
C2	Net	10 693	10 800	10 907
	RMG	13 608	13 608	13 608
	SMBH	14 352	14 495	14 639
C3	Net	11 336	11 450	11 563
	RMG	14 442	14 442	14 442
	SMBH	14 719	14 792	14 866
D1	Net	11 626	11 684	11 743
	RMG	14 761	14 761	14 761
	SMBH	15 507	15 584	15 662
D2	Net	12 249	12 310	12 371
	RMG	15 567	15 567	15 567
	SMBH	17 615	17 686	17 756
AM1	Net	13 914	13 970	14 025
	RMG	17 625	17 625	17 625
	SMBH	18 671	18 746	18 820
AM2	Net	14 748	14 807	14 866
	RMG	18 693	18 693	18 693

		ATEIECNNE		
		13 ans	14 ans	15 ans
	SMBH	12 377	12 526	12 675
B	Net	9 777	9 895	10 012
	RMG	11 945	11 945	11 945
	SMBH	13 104	13 231	13 359
C1	Net	10 351	10 451	10 552
	RMG	12 776	12 776	12 776
	SMBH	13 943	14 078	14 214
C2	Net	11 014	11 121	11 227
	RMG	13 608	13 608	13 608
	SMBH	14 782	14 926	15 069
C3	Net	11 676	11 790	11 903
	RMG	14 442	14 442	14 442
	SMBH	14 939	15 013	15 087
D1	Net	11 801	11 859	11 917
	RMG	14 761	14 761	14 761
	SMBH	15 739	15 817	15 895
D2	Net	12 433	12 494	12 555
	RMG	15 567	15 567	15 567
	SMBH	17 826	17 897	17 967
AM1	Net	14 081	14 137	14 192
	RMG	17 625	17 625	17 625
	SMBH	18 895	18 970	19 044
AM2	Net	14 925	14 984	15 043
	RMG	18 693	18 693	18 693

La précision sanvtiue est adoptée :

Les doeckrs étant mensualisés, luer sraliae meuensl est établi sur la bsae de 169 heures, non sjutte à variation, suaf les cas

Avenant n° 17 du 20 janvier 2005 relatif aux salaires au 1er janvier 2005 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le scndaiyt des ernneunrepts de meotnniautn du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le sdiaycnt général CGT des oierrvus drcekos et simealiirs du prot de Bordeaux-Le Vdeorn et ses annexes,

Article 1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2005

Article 1.1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2005

Les srleaias efftffiecs et les seomms asoreicccses liées aux salaires, rpries dnas la gilrle 2004-3 de l'avenant n° 15, snot revalorisés de 1,50 %.

Article 1.2 - Exceptions

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2005

de maladie, heerus supplémentaires, absences...

Le salirae de référence est basé sur le SMBH connu au Indui 26 jeilult 1999.

La riosaailverotn des indemnités de sruiasse est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jienavr 2002, clele des indemnités feraoratifs de pnaeir ceahitr par l'article 1.2.2 de l'avenant n° 12 du 10 mai 2004.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2005

La dtae d'effet du présent annaevt est fixée au 1er jevainr 2005 puor les ODO et puor les OPDM présents à la dtae de signature. Les moattns albpceapis frgneuit dnas la gilrle n° 2005-1.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2005

Grille 2005-1 Saaleris efetfciis au 1er jainvar 2005

(Les références aux protocole, aeenxs et anvntaes snot décrites en fin de ducemont de A à M.)

Salairae burt mnseuel des orvreuis dcrekos pnoeefnsilorss ctare « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 287,60	1 326,67	726,35	234,58
3	2 576,26	1 737,25	574,84	264,17
4	3 139,69	2 084,70	733,05	321,94

Salairae burt msuneel des oeirrvus dcrekos psinrsoloenfes recrutés en CDI depius le 1er jeilult 2002 (B)
Classement CNCM : nvaieu C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 724,53	1 547,63	176,90	
Plus de 1 an	1 741,78	1 547,63	176,90	17,25
Plus de 2 ans	1 759,02	1 547,63	176,90	34,49
Plus de 3 ans	1 776,27	1 547,63	176,90	51,74
Plus de 4 ans	1 793,51	1 547,63	176,90	68,98
Plus de 5 ans	1 810,76	1 547,63	176,90	86,23

Salairae burt hiarroe des oriverus dkcoers oaclonniecss CDD non smuois à maudodlion (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT HORAIRE
Niveau B	8,68
Niveau C, échelon 2	10,32
Niveau D, échelon 1	11,72

Prime de focnitons : 11,47 ? (D) ? ODO.

Prime chefafuur : 11,47 ? (E).

Prime de pcylnvoaele : 11,47 ? (F) ? OPDM C2.

Prime de peinar de ceinathr : 6,10 ? (G) ? ODO.

Indemnité de slssuirae : 3,03 ? (H).

Décommande slimpe : 18,06 ? (montant brut) (I).

Décommande suviie de rnmcmadoe : 31,59 ? (montant brut) (J).

Complément en cas de mladaie ou d'accident du tivaral : 1,57 ? (montant burt par juor cnarlidae (K).

Remboursement des firas pssofienrolens (L) :

Déplacement etnre setis :

Bordeaux-Le Vredon ou Le Verdon-Bordeaux 42,41 ?

Bordeaux-Blaye 25,89 ?

Bordeaux-Pauillac 35,10 ?

Bordeaux-Ambès 21,19 ?.

Médailles du travail (M) :

Echelon Angret 309,98 ?.

Echelon Viereml 400,14 ?.

Echelon Or 480,19 ?.

Echelon Ganrd Or 560,22 ?.

A) Actirle 5 du potroloce d'accord du 11 jielut 2000.

B) Actirle 5 du portolcoe d'accord du 11 jleilut 2000 ; acrlite 4 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.

C) Actire 5 du prtoocle d'accord du 11 jileut 2000.

D) Airltce 2.3.1 de l'accord du 15 neovrbme 2002.

E) Rrneotcne du 16 mras 2000 ; annaevt n° 3 du 13 jieullt 2001 ; atcilre 2 de l'accord du 15 nvrmeobe 2002.

F) Alcirte 2.1.2 de l'accord du 15 nvormebe 2002.

G) Alcirte 1.2.2 de l'avenant n° 12 du 10 mai 2004.

H) Alitcre 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jliuelt 2001 ; aitlrce 3.2 de

l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

I) Atrclie 7.7.6 du pctoroloe d'accord du 11 jliuelt 2000 ; ailctre 1er de l'avenant n° 4 du 14 nbrvmeoe 2001.

J) Alrcrtie 7.7.6 du polcootre d'accord du 11 jlliuelt 2000 ; atlrctie 2 de l'avenant n° 4 du 14 nbovmree 2001.

K) Atlrce 7.8 du polrootce d'accord du 11 jieuillt 2000 ; acrlitce 3 de l'avenant n° 3 du 13 jluleit 2001.

L) Airltce 7.15 du ptlcooroe d'accord du 11 juleit 2000.

M) Aritlce 8.1 du pootclre d'accord du 11 julliet 2000 ; altrctie 4 de l'avenant n° 8 du 4 orctobe 2002.

Grille des siealras mianmuix gainrats sur le prot de Bauodex hros ancienneté
Salaire brut mensuel des ouvriers d'orecs posneislrfnoes en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 408,01	1 263,62	144,39
Niveau C			
? échelon 1	1 542,03	1 383,88	158,15
? échelon 2	1 642,52	1 474,02	168,50
? échelon 3	1 743,16	1 564,29	178,87
Niveau D			
? échelon 1	1 843,64	1 654,58	189,06
? échelon 2	1 944,43	1 745,02	199,41
Niveau AM	2 212,49	1 985,55	226,94

Salaire brut mensuel des ouvriers d'orecs ocalocsnics en CDD siomus à modulation

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT mensuel	SALAIRE BRUT de base	INDEMNITÉ de RTT	PRIME (6 %)
Niveau B	1 314,96	1 113,31	127,21	74,44
Niveau C échelon 2	1 563,61	1 323,84	151,26	88,51

Salaires mianmuix griatnas hros ancienneté cvnienoton ciovcllete nntlaioae de la manutention

(En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CTARE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Niveau A	1 178,96	1 178,96		
Niveau B	1 178,96	1 302,38	1 282,90	1 478,33
Niveau C1	1 226,59	1 442,94	1 402,52	1 619,03
Niveau C2	1 316,50	1 548,76	1 492,27	1 724,55
Niveau C3	1 406,25	1 654,43	1 582,03	1 830,21
Niveau D1	1 495,68	1 759,77	1 671,80	1 935,71
Niveau D2	1 585,60	1 865,44	1 761,38	2 041,53
Niveau AM1	1 824,84	2 146,89	2 000,81	2 322,98
Niveau AM2	1 944,31	2 287,93	2 120,75	2 463,55

**Avenant n 20 du 20 octobre 2005
relatif à la revalorisation salariale**

pour l'année 2005 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de métatnuionn du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le syndicat général CGT des ouvriers dockers et similaires du prot de Bordeaux-Le Verdon et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2005

Le présent accord est conclue dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la muointnaen paitrroue et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

Il fait suite à l'accord national sur la traosrilaioivn des silaeras mnaumiix gatrians (CCNM).

Article 1 - Revalorisation salariale des ouvriers dockers occasionnels

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2005

Il est instauré une prime d'ajustement pour les ouvriers dockers occasionnels en CDD, non soumis à modulation, de niveaux B et C2.

Les sommes ascecoesirs liées au srailae rtneet inchangées.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2005

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2005. Les journées travaillées par les ODO depuis le 1er juillet 2005 devront faire l'objet d'un rappel. Les montants abalpcpiels figurent dans la grille n° 2005-2.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2005

Grille n° 2005-2 appliquée au 1er juillet 2005

Salaires effectifs

(Les références aux protocoles, annexes et avenants sont décrites en fin de document de A à M)

Salaires bruts mensuels des ouvriers dockers occasionnels carte « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BSAE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 287, 60	1 326, 67	726, 35	234, 58
3	2 576, 26	1 737, 25	574, 84	264, 17
4	3 139, 69	2 084, 70	733, 05	321, 94

Salaires bruts mensuels des ouvriers dockers occasionnels recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)

(En euros.)

Classement CNCM : niveau C, échelon 2

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT mensuel	BRUT de bsaie	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 724, 53	1 547, 63	176, 90	
1 an ¹ 2 ans	1 741, 78	1 547, 63	176, 90	17, 25
2 ans ¹ 3 ans	1 759, 02	1 547, 63	176, 90	34, 49
3 ans ¹ 4 ans	1 776, 27	1 547, 63	176, 90	51, 74
4 ans ¹ 5 ans	1 793, 51	1 547, 63	176, 90	68, 98
5 ans ¹ 6 ans	1 810, 76	1 547, 63	176, 90	86, 23

Salaires bruts horaires des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM				
Niveau	Echelon	BRUT HORAIRE	BRUT DE BSAE	PRIME d'ajustement
B		9, 11	8, 68	0, 43
C	2	10, 65	10, 32	0, 33
D	1	11, 72	11, 72	

Prime de fonctions : 11, 47 ? (D) ? ODO.

Prime complémentaire : 11, 47 ? (E).

Prime de polyvalence : 11, 47 ? (F) ? OPDM C2.

Panier de citoyens : 6, 10 ? (G) ? ODO.

Indemnité de licenciement : 3, 03 ? (H).

Décommande simple : 18, 06 ? (montant brut) (I).

Décommande spéciale de licenciement : 31, 59 ? (montant brut) (J).

Complément en cas de maladie ou d'accident du travail : 1, 57 ? (montant brut par jour calendaire) (K).

Remboursement des frais professionnels (L)

Déplacement entre sites :

Bordeaux-Le Verdon ? Le Verdon-Bordeaux 42, 41 ?.

Bordeaux-Blaye 25, 89 ?.

Bordeaux-Pauillac 35, 10 ?.

Bordeaux-Ambès 21, 19 ?.

Médailles du travail (M)

Echelon Angret 309, 98 ?.

Echelon Veeriml 400, 14 ?.

Echelon Or 480, 19 ?.

Echelon Grand Or 560, 22 ?.

A) Alerte 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

B) Alerte 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.

C) Alerte 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

D) Ailrtce 2. 3. 1 de l'accord du 15 noebvme 2002.
 E) Rtnncreoe du 16 mras 2000 ; aaevnnt n° 3 du 13 jliluet 2001 ; alitrc 2 de l'accord du 15 noevmrbe 2002.
 F) Atclrie 2. 1. 2 de l'accord du 15 nvmeorbe 2002.
 G) Aclitrc 1. 2. 2 de l'avenant n° 12 du 10 mai 2004.
 H) Aclitrc 2. 3 de l'avenant n° 3 du 13 jeilult 2001 ; atrcile 3. 2 de l'avenant n° 6 du 18 jnvaier 2002.
 I) Altrcic 7. 7. 6 du pootolrce d'accord du 11 jliluet 2000 ; alitrc 1er de l'avenant n° 4 du 14 nomrvbee 2001.
 J) Atlcire 7. 7. 6 du potolcroe d'accord du 11 jelilut 2000 ; atircle 2 de l'avenant n° 4 du 14 normevbe 2001.
 K) Atrlcie 7. 8 du pocrolote d'accord du 11 jlueilt 2000 ; airclte 3

de l'avenant n° 3 du 13 jliluet 2001.
 L) Atircle 7. 15 du potrlcooe d'accord du 11 jileult 2000.
 M) Alicitre 8. 1 du plooctroee d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 8 du 4 orobctc 2002.

Grille des sjarleas mnmniauix ganitras sur le prot de Bruaodex hros ancienneté
 Salaire burt mseeuul des oevuirrs drkcoes pnoeosielsnfrs en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM				
Niveau	Echelon	BRUT MNEUESL RMG	BRUT DE BSAE	INDEMNITÉ de RTT
B		1 408, 01	1 263, 62	144, 39
C	1	1 542, 03	1 383, 88	158, 15
C	2	1 642, 52	1 474, 02	168, 50
C	3	1 743, 16	1 564, 29	178, 87
D	1	1 843, 64	1 654, 58	189, 06
D	2	1 944, 43	1 745, 02	199, 41
AM		2 212, 49	1 985, 55	226, 94

Salaire burt mesuel des orirevus dkoecrs oleccionnsas en CDD smiuos à mtlidooaun (En euros.)

CLASSEMENT CNCM				
Niveau	Echelon	BRUT MENUESL (*)	BRUT DE BSAE	PRIME
B		1 374, 18	1 243, 96	130, 22
C	2	1 607, 58	1 366, 50	241, 08

(*) Inlanuct l'indemnité de RTT et la pmrie 6 %.

Salaires munaimix gnratias hros ancienneté (En euros.)

NIVEAU	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CARTE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
A	1 243, 96	1 243, 96		
B	1 243, 96	1 374, 18	1 347, 90	1 553, 23
C1	1 276, 59	1 501, 76	1 452, 52	1 676, 75
C2	1 366, 50	1 607, 58	1 542, 27	1 782, 33
C3	1 456, 25	1 713, 25	1 632, 03	1 888, 05
D1	1 535, 68	1 806, 83	1 711, 80	1 982, 02
D2	1 625, 60	1 912, 50	1 801, 38	2 087, 89
AM1	1 844, 84	2 170, 42	2 020, 81	2 346, 20
AM2	1 964, 31	2 311, 46	2 140, 75	2 486, 78

Avenant n 21 du 21 octobre 2005 relatif aux salaires et aux primes Bordeaux

Article 1 - Panier chantier
 En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

Signataires	
Patrons signataires	Le sacnidyt des eereuenrtrpns de motatnneuin du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le saicdnnyt général CGT des oevrrius dekokrs et sraimiiles du prot de Bordeaux-Le Vdreon et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

Le présent acrocd est cnoclu dnas le cmhap d'application de la cenvtnooin clcieotvle nnaitalaoe de la mteanuntoin prouartie et du protocloe d'accord signé à Bouedrax le 11 jileult 2000, de ses atanvves et de ses annexes.

Le présent atclire anlune et rapcelme l'article 2 « Pnaeir ctihaner » de l'avenant n° 8 du 4 otorcbe 2002 et l'article 1.2.2 « Indemnité frtoiaifare de pinear cenhtiar » de l'avenant n° 12 du 10 mai 2004.

A cpeotmr du 1er ocrtrboe 2005, les oirrevus derocks ocneicnaslos talvlainrat en shift prercvneot :
 ? une indemnité de peainr ctnhiaier dnnot le mttnnaot est égal à la lmiite d'exonération fixée par l'administration dnas la rriuuqube « Indemnité de rittaseuaon sur le leiu de trvaial »,
 ? et une pirme de paneir chantier, susimoe à cgrehas fieclass et sociales.
 Les mnotatns de l'indemnité et de la pmire ci-dessus feriugnt dnas la grlirie n° 2005-3.

Article 2 - Prime de trajet inhabituel
 En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

A cpmoetr du 1er ortocbe 2005, des pemirs de trajet iihnatbeul

nerot versées aux OPDM embauchés sur un stie puirrotte différent du leiu d'embauche hbaiteul ; les ODO embauchés sur des cenhriats situés en drhoes de Bssanes ou de Broadeux pvrrecont la prime de tarjet ihbteiaunl spécifique au leiu d'embauche réel.

Les mttnoans de ces différentes primes, sioumess à crehgas faisecls et sociales, fnuriget dnas la gllire n° 2005-3.

Article 3 - Remboursement des frais professionnels
En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

A cotpemr du 1er ocbtrtoe 2005, l'ouvrier decokr qui ueilsrita son véhicule personnel, aevc aoccrd préalable de l'employeur, puor eetcefufr un déplacement prveecra une indemnité de déplacement basée sur le barème faicsl en vgeuiur puor un véhicule de 5 CV.

Les motantns des différentes indemnités de déplacement fugreint dnas la gillre n° 2005-3.

Article 4 - Variation des indemnités et primes
En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

Article 4.1

Indemnités de déplacement et indemnités de penair chantier

	BRUT MSEEUNL	BRUT DE BSAE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
Catégorie 2	2 287, 60	1 326, 67	726, 35	234, 58
Catégorie 3	2 576, 26	1 737, 25	574, 84	264, 17
Catégorie 4	3 139, 69	2 084, 70	733, 05	321, 94

Salaire burt mseeuunl des oeiurrvs dceorks piseeorofsnnl
recrutés en CDI duiieps le 1er jlluiet 2002 (B)
Classement CNCM : navieu C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MNUEESL	BRUT DE BSAE	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 724, 53	1 547, 63	176, 90	
1 an ¹ 2 ans	1 741, 78	1 547, 63	176, 90	17, 25
2 ans ¹ 3 ans	1 759, 02	1 547, 63	176, 90	34, 49
3 ans ¹ 4 ans	1 776, 27	1 547, 63	176, 90	51, 74
4 ans ¹ 5 ans	1 793, 51	1 547, 63	176, 90	68, 98
5 ans ¹ 6 ans	1 810, 76	1 547, 63	176, 90	86, 23

Salaire burt hrarioie des orueivrs dkreos oceailcsnns CDD
non siomus à maouoildtn (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT HOIRARE	BRUT DE BSAE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	9, 11	8, 68	0, 43
Niveau C, échelon 2	10, 65	10, 32	0, 33
Niveau D, échelon 1	11, 72	11, 72	

Montants burts

Prime de footcnns : 11, 47 ? (D) ? ODO.
Prime chuaueffr : 11, 47 ? (E).
Prime de peocnylvae : 11, 47 ? (F) ? OPDM C2.
Prime de pnaeir de ceanthir : 0, 90 ? (G) ? ODO.
Décommande slpmie : 18, 06 ? (I).
Décommande suviie de nramomdece : 31, 59 ? (J).
Complément en cas de maldiae ou d'AT : 1, 57 ? par juor caiedlnrae (K).
Prime de tajert iabtuenhl (N) :
Bassens-Le Vredon ou Le Verdon-Bassens 52, 16 ?.
Bassens-Blaye 31, 84 ?.
Bassens-Pauillac 43, 17 ?.

Montants exonérés de caiiootsnts

Indemnité de pnaeir cntaeihr : 5, 20 ? (G) ? ODO.
Indemnité de sriusslae : 3, 03 ? (H).
Indemnité de déplacement ernte seits en cas d'utilisation de véhicule ponneserl (O) :
Bassens-Le Vedorn A / R 99, 22 ?.
Bassens-Blaye A / R 38, 38 ?.
Bassens-Pauillac A / R 48, 67 ?.
Le Verdon-Bassens A / R 99, 22 ?.
Le Verdon-Pauillac A / R 52, 42 ?.
Médailles du tiarval (M) :
Echelon Agnert 309, 98 ?.
Echelon Viemrel 400, 14 ?.
Echelon Or 480, 19 ?.
Echelon Garnd Or 560, 22 ?.

Le mtonnat de ces indemnités vireara dnas les mêmes tmeers que le barème officiel.

Article 4.2

Prime de panier cneahrtir et pmrie de terjat inhabituel

Le mantont de ces premis vreiraa dnas les mêmes pnoiotrrops que les aentnmgautios générales de saialre des ODPM.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2005

ANNEXE

Grille n° 2005-3 aaplpcbile au 1er orcotbe 2005
Salaires etefcfifs

(Les références aux protocole, aexnnes et anatvens sont décrites en fin de dmconuet de A à M.)

Salaire burt msenuel des oirrevus dockers pifeorensolnss catre « G » (A)

(En euros.)

A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.
 B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.
 C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.
 D) Article 2. 3. 1 de l'accord du 15 novembre 2002.
 E) Recrutement du 16 mars 2000 ; annexe n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 2 de l'accord du 15 novembre 2002.
 F) Article 2. 1. 2 de l'accord du 15 novembre 2002.
 G) Articles 1er et 4 de l'avenant n° 20 du 18 juillet 2005.
 H) Article 2. 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 3. 2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.
 I) Article 7. 7. 6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

J) Article 7. 7. 6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.
 K) Article 7. 8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.
 M) Article 8. 1 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2002.
 N) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 20 du 18 juillet 2005.
 O) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 20 du 18 juillet 2005.

Grille des salaires minimums garantis sur le protocole de Baorudex hors ancienneté
 Salaire brut mesuré des ouvriers dockers présents en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT MENESUL RMG	BRUT DE BSAE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 408, 01	1 263, 62	144, 39
Niveau C			
? échelon 1	1 542, 03	1 383, 88	158, 15
? échelon 2	1 642, 52	1 474, 02	168, 50
? échelon 3	1 743, 16	1 564, 29	178, 87
Niveau D			
? échelon 1	1 843, 64	1 654, 58	189, 06
? échelon 2	1 944, 43	1 745, 02	199, 41
Niveau AM	2 212, 49	1 985, 55	226, 94

Salaire brut mesuré des ouvriers dockers occasionnels CDD soumis à modulation

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT MUESSEL (*)	SALAIRE BRUT DE BSAE	PRIMES
Niveau B	1 374, 18	1 243, 96	130, 22
Niveau C, échelon 2	1 607, 58	1 366, 50	241, 08

(*) Inclut l'indemnité de RTT et la prime 6 %.

Salaires minimums garantis hors ancienneté convention collective nationale de la métallurgie

(En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CATRE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Niveau A	1 243, 96	1 243, 96		
Niveau B	1 243, 96	1 374, 18	1 347, 90	1 553, 23
Niveau C1	1 276, 59	1 501, 76	1 452, 52	1 676, 75
Niveau C2	1 366, 50	1 607, 58	1 542, 27	1 782, 33
Niveau C3	1 456, 25	1 713, 25	1 632, 03	1 888, 05
Niveau D1	1 535, 68	1 806, 83	1 711, 80	1 982, 02
Niveau D2	1 625, 60	1 912, 50	1 801, 38	2 087, 89
Niveau AM1	1 844, 84	2 170, 42	2 020, 81	2 346, 20
Niveau AM2	1 964, 31	2 311, 46	2 140, 75	2 486, 78

Avenant n° 22 du 13 janvier 2006 relatif à la négociation annuelle sur les salaires Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de maintenance du port de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le syndicat général CGT des ouvriers dockers et salariés du port de Bordeaux-Le Verdun et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

Le présent accord est conclu dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la métallurgie et du

Article 1 - Revalorisation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2006
pour les ODO et pour les OPDM présents à la date de signature.
Les montants applicables figurent dans la grille n° 2006-1.

Article 1.1
Revalorisation

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires,
y compris dans la grille n° 2005-3 de l'avenant n° 17, sont revalorisés
de 1,90 %.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

Article 1.2
Exceptions

La rétroactivité des indemnités de licenciement est régie par l'article
3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de
première main et celle des indemnités de déplacements par
l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Salaires effectifs
Les références aux protocoles, annexes et avenants
sont décrites en fin de document (de A à M)
Salaire brut mensuel des ouvriers
dockers professionnels catégorie « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 331,07	1 351,88	740,15	239,04
3	2 625,21	1 770,26	585,76	269,19
4	3 199,35	2 124,31	746,98	328,06

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels
recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)
Classement CNCM : niveau C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT mensuel	BRUT de base	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 757,29	1 577,03	180,26	
1 an ¹ 2 ans	1 774,86	1 577,03	180,26	17,57
2 ans ¹ 3 ans	1 792,44	1 577,03	180,26	35,15
3 ans ¹ 4 ans	1 810,01	1 577,03	180,26	52,72
4 ans ¹ 5 ans	1 827,58	1 577,03	180,26	70,29
5 ans ¹ 6 ans	1 845,15	1 577,03	180,26	87,86
6 ans ¹ 7 ans	1 862,73	1 577,03	180,26	105,44

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels
CDD non soumis à l'impôt (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	9,28	8,84	0,44
Niveau C Ehlcoen 2	10,86	10,52	0,34
Niveau D Elchoen 1	11,94	11,94	?

Montants bruts

Bassens ? Paliaulc

Prime de fonction : 11,69 ? (D) ? ODO.

43,99 ?

Prime de fonction : 11,69 ? (E).

Montants exonérés de cotisations

Prime de polyvalence : 11,69 ? (F) ? OPDM C2.

Prime de paiement de congés : 0,92 ? (G) ? ODO.

Décommande simple : 18,40 ? (H).

Décommande suivie de démission : 32,19 ? (I).

Complément en cas de maladie ou d'AT : 1,60 ? par jour
civile (J).

Prime de tarification (K) :

Bassens ? Le Verdun ou Le Verdun-Bassens

Indemnité de paiement de congés : 5,30 ? (G) ? ODO.

Indemnité de salaire : 3,10 ? (L).

Indemnité de déplacement en cas d'utilisation de
véhicule personnel (M) :

Bassens ? Le Verdun A/R 99,22 ?

Bassens ? Blyae A/R 38,38 ?

Bassens ? Paliaulc A/R 48,67 ?

Le Verdun ? Bassens A/R 99,22 ?

Le Verdun ? Paliaulc A/R 52,42 ?

Médailles du travail (N) :

Echelon Anregt 315,87 ? Eelhocn Viremel 407,74 ? Echelon Or

489,31 ? Echelon Garnd Or 570,86 ?

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3

53,15 ?

Bassens ? Blyae

32,44 ?

de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.

(C) Aclitre 5 du prcltoooe d'accord du 11 jleliut 2000 ; actrile 1er de l'avenant n° 20 du 20 obcrtoe 2005.

(D) Acritle 2.3.1 de l'accord du 15 nrebomve 2002.

(E) Rcentorne du 16 mras 2000 ; aavnent n° 3 du 13 jlleuit 2001 ; aitrce 2 de l'accord du 15 nvobrmee 2002.

(F) Alicrte 2.1.2 de l'accord du 15 nobmvere 2002.

(G) Aclitres 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 orobtce 2005.

(H) Atrclie 7.7.6 du pootrole d'accord du 11 jluiet 2000 ; atrlce 1er de l'avenant n° 4 du 14 nbmoevre 2001.

(I) Acitrle 7.7.6 du ptooolce d'accord du 11 jleliut 2000 ; alitrce 2 de l'avenant n° 4 du 14 nrebvome 2001.

(J) Aclitre 7.8 du ptooolce d'accord du 11 jluiet 2000, airtcle 3 de l'avenant n° 3 du 13 jlleuit 2001.

(K) Altreics 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oorbte 2005.

(L) Aictre 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jluiet 2001 ; atrclie 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jvinaer 2002.

(M) Aretilcs 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 orctboe 2005.

(N) Artcile 8.1 du pootrole d'accord du 11 jleliut 2000 ; aclirte 4 de l'avenant n° 8 du 4 oobrtce 2002.

Grille des salrieas mimaniux garantis sur le prot de Bdruoaex hros ancienneté
Salaire burt meesnul des oeurrivs deorcks pfonssilnreoes en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 408,01	1 263,62	144,39
Niveau C Ecoehln 1	1 542,03	1 383,88	158,15
Echelon 2	1 642,52	1 474,02	168,50
Echelon 3	1 745,80	1 566,78	179,02
Niveau D Eeclohn 1	1 843,64	1 654,58	189,06
Echelon 2	1 948,84	1 749,00	199,84
Niveau AM	2 212,49	1 985,55	226,94

Salaire burt mesenul des oeurrivs drkecos osoiccnlenas CDD soumis à modulation

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT MNEEUSL *	BRUT DE BASE	PRIME
Niveau B	1 400,29	1 267,60	132,69
Niveau C Eecohl 2	1 638,12	1 392,46	245,66

* Inlucant l'indemnité de RTT et la prmie 6 %.

Grille des srliaies mmiiuanx grtaains hros ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CRTAE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
A	1 267,60	1 267,60		
B	1 267,60	1 400,29	1 373,51	1 582,74
C1	1 300,85	1 530,29	1 480,12	1 708,61
C2	1 392,46	1 638,12	1 571,57	1 816,19
C3	1 483,92	1 745,80	1 663,04	1 923,92
D1	1 564,86	1 841,16	1 744,32	2 019,68
D2	1 656,49	1 948,84	1 835,61	2 127,56
AM1	1 879,89	2 211,66	2 059,21	2 390,78
AM2	2 001,63	2 355,38	2 181,42	2 534,03

Avenant n° 23 du 10 mars 2006 relatif aux salaires et aux indemnités de déplacement Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le scdanyit des eteeprnurens de munintteon du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le saicyndt général CGT des orriuves dceroks et sairmliés du prot de Bordeaux-Le Vreodn et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

Le présent aorccd est cnolcu dnas le camhp d'application de la cootnvni cctovlielle nailoante de la mtautnion pioautre et du ptoocoe d'accord signé à Beoraulx le 11 jleilut 2000, de ses antveans et de ses annexes.

Article 1 - Indemnité de déplacement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

En aciotpialpn des atrliecs 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 obcrtoe 2005 et après patloibciun au Bulltein offciiel des impôts (instruction facslie du 6 mras 2006), les indemnités de déplacement snot revalorisées.
Les mntotnas aelpiblpas fungriet dnas la glrlie n° 2006-2.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

La dtae d'effet du présent aennavt est fixée au 1er jvinaer 2006.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2006

Salaires effectifs

Les références aux protocole, anneexs et anvenats snot décrites en fin de dnoumctet (de A à M).

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 331,07	1 351,88	740,15	239,04
3	2 625,21	1 770,26	585,76	269,19
4	3 199,35	2 124,31	746,98	328,06

Salaire brut mensuel des ouvriers professionnels recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)
Classement CNCM : niveau C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT mensuel	BRUT de base	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 757,29	1 577,03	180,26	
1 an > 2 ans	1 774,86	1 577,03	180,26	17,57
2 ans > 3 ans	1 792,44	1 577,03	180,26	35,15
3 ans > 4 ans	1 810,01	1 577,03	180,26	52,72
4 ans > 5 ans	1 827,58	1 577,03	180,26	70,29
5 ans > 6 ans	1 845,15	1 577,03	180,26	87,86
6 ans > 7 ans	1 862,73	1 577,03	180,26	105,44

Salaire brut horaire des ouvriers professionnels CDD non soumis à l'impôt (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	9,28	8,84	0,44
Niveau C Echelon 2	10,86	10,52	0,34
Niveau D Echelon 1	11,94	11,94	?

Montants bruts

Prime de fin de carrière : 11,69 ? (D) ? ODO.
Prime de caufuheur : 11,69 ? (E).
Prime de polyvalence : 11,69 ? (F) ? OPDM C2.
Prime de pénalité de nuit : 0,92 ? (G) ? ODO.
Décommande simple : 18,40 ? (H).
Décommande suivie de reconduction : 32,19 ? (I).
Complément en cas de maladie ou d'AT : 1,60 ? par jour de maladie (J).
Prime de travail pénible (K) :
Bassens ? Le Vdreon ou Le Vdeorn ? Basses 53,15 ?
Bassens ? Bayle 32,44 ?
Bassens ? Puliauc 43,99 ?

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier quotidien : 5,30 ? (G) ? ODO.
Indemnité de sucrerie : 3,10 ? (L).
Indemnité de déplacement en cas d'utilisation de véhicule personnel (M) :
Bassens ? Le Vdoren A/R 102,40 ?
Bassens ? Bayle A/R 39,61 ?
Bassens ? Plaialuc A/R 50,23 ?
Le Vreodn ? Basses A/R 102,40 ?
Le Vreodn ? Plaialuc A/R 54,10 ?
Médailles du travail (N) :
Echelon Agrnet 315,87 ?
Echelon Vreemil 407,74 ?
Echelon Or 489,31 ?

Echelon Grad Or 570,86 ?

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.
(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.
(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1er de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.
(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.
(E) Article 16 du 16 mars 2000 ; avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 2 de l'accord du 15 novembre 2002.
(F) Article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.
(G) Articles 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.
(I) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.
(J) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.
(K) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(L) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.
(M) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(N) Article 8.1 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2002.

Grille des salaires minimaux garantis sur le port de Bordeaux hors ancienneté
Salaire brut mensuel des ouvriers professionnels en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 408,01	1 263,62	144,39
Niveau C Echelon 1	1 542,03	1 383,88	158,15
Echelon 2	1 642,52	1 474,02	168,50
Echelon 3	1 745,80	1 566,78	179,02
Niveau D Echelon 1	1 843,64	1 654,58	189,06
Echelon 2	1 948,84	1 749,00	199,84

Niveau AM	2 212,49	1 985,55	226,94
-----------	----------	----------	--------

Salaire brut mensuel des ouvriers de carrière oncosés CDD (En euros.)
soumis à modulation

CLASSEMENT CCNM	BRUT MENSUEL*	BRUT DE BASE	PRIME
Niveau B	1 400,29	1 267,60	132,69
Niveau C Echelon 2	1 638,12	1 392,46	245,66

* Inclut l'indemnité de RTT et la prime 6 %.

Grille des salaires minimaux gainnés hors ancienneté (En euros.)

NIVEAU	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CARTE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
A	1 267,60	1 267,60		
B	1 267,60	1 400,29	1 373,51	1 582,74
C1	1 300,85	1 530,29	1 480,12	1 708,61
C2	1 392,46	1 638,12	1 571,57	1 816,19
C3	1 483,92	1 745,80	1 663,04	1 923,92
D1	1 564,86	1 841,16	1 744,32	2 019,68
D2	1 656,49	1 948,84	1 835,61	2 127,56
AM1	1 879,89	2 211,66	2 059,21	2 390,78
AM2	2 001,63	2 355,38	2 181,42	2 534,03

Avenant n° 30 du 16 janvier 2007 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

il est convenu que la grille des salaires minima ainsi que les grilles de SBMH majorées après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté sont modifiées à compter du 1er janvier 2007 selon les tableaux figurant en annexe.

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables à compter du 1er janvier 2007

(En euros)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CARTE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Non-cadres Niveau A	1 302,88	1 302,88		
Niveau B	1 302,88	1 437,69	1 410,49	1 623,06
Niveau C - échelon 1	1 326,66	1 559,57	1 508,80	1 740,95
- échelon 2	1 419,74	1 669,33	1 601,72	1 850,25
- échelon 3	1 512,66	1 778,73	1 694,65	1 959,70
Niveau D - échelon 1	1 594,90	1 875,62	1 777,23	2 056,99
- échelon 2	1 687,99	1 985,02	1 869,98	2 166,60
Niveau AM - échelon 1	1 909,97	2 247,05	2 092,16	2 429,03
- échelon 2	2 033,66	2 393,07	2 216,32	2 574,57
Cadres - échelon 1	2 033,66	2 393,07		
- échelon 2	2 255,80	2 653,96		
- échelon 3	2 720,42	3 200,58		

SBMH : salaires de base minimum hiérarchique.

RMG : rémunération minimum garantie.

L'avenant n° 30 porte sur l'ensemble de la grille à compter du 1er janvier 2007.

Les niveaux A et B sont augmentés d'un montant forfaitaire de 15 %.

Les niveaux C et D sont augmentés d'un montant forfaitaire de 5 %.

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables à compter du 1er janvier 2007

(En euros.)

AUTRES SALARIÉS							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A	1 302,88	1 328,94	1 355,00	1 381,05	1 407,11	1 433,17	(2)
Niveau B	1 302,88	1 328,94	1 355,00	1 381,05	1 407,11	1 433,17	1 437,69
Niveau C							
Echelon 1	1 326,66	1 353,19	1 379,73	1 406,26	1 432,79	1 459,33	1 559,77
Echelon 2	1 419,74	1 448,13	1 476,53	1 504,92	1 533,32	1 561,71	1 669,33
Echelon 3	1 512,33	1 542,91	1 573,17	1 603,42	1 633,67	1 663,93	1 778,73
Niveau D							
Echelon 1	1 594,90	1 626,80	1 658,70	1 690,59	1 722,49	1 754,39	1 875,62
Echelon 2	1 687,99	1 721,75	1 755,51	1 789,27	1 823,03	1 856,79	1 985,02
Niveau AM							
Echelon 1	1 909,97	1 948,17	1 986,37	2 024,57	2 062,77	2 100,97	2 247,05
Echelon 2	2 033,66	2 074,33	2 115,01	2 155,68	2 196,35	2 237,03	2 393,07

SBMH = salaire de base mensuel hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.
 (1) SBMH et RMG applicables au 1er janvier 2007
 (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié.

Salaires bruts mensuels (filiale épave maritime portuaire) applicables à compter du 1er janvier 2007

(En euros.)

DOCKERS CATRE « G »							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A							
Niveau B	1 410,49	1 438,70	1 466,91	1 495,12	1 523,33	1 551,54	1 623,06
Niveau C							
Echelon 1	1 508,80	1 538,98	1 569,15	1 599,33	1 629,50	1 659,68	1 740,95
Echelon 2	1 601,72	1 633,75	1 665,79	1 697,82	1 729,86	1 761,89	1 850,25
Echelon 3	1 694,65	1 728,54	1 762,44	1 796,33	1 830,22	1 864,12	1 959,70
Niveau D							
Echelon 1	1 777,23	1 812,77	1 848,32	1 883,86	1 919,41	1 954,95	2 056,99
Echelon 2	1 869,98	1 907,38	1 944,78	1 982,18	2 019,58	2 056,98	2 166,60
Niveau AM							
Echelon 1	2 092,16	2 134,00	2 175,85	2 217,69	2 259,53	2 301,38	2 429,03
Echelon 2	2 216,32	2 260,65	2 304,97	2 349,30	2 393,63	2 437,95	2 574,57

SBMH = salaire de base mensuel hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.
 (1) SBMH et RMG applicables au 1er janvier 2007.

Salaires bruts mensuels cadres applicables à compter du 1er janvier 2007

(En euros.)

CADRES							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Echelon 1	2 033,66	2 074,33	2 115,01	2 155,68	2 196,35	2 237,03	2 393,07

Echelon 2	2 255,80	2 300,92	2 346,03	2 391,15	2 436,26	2 481,38	2 653,96
Echelon 3	2 720,42	2 774,83	2 829,24	2 883,65	2 938,05	2 992,46	3 200,58

SBMH = salarie de bsae mmiinum hiérarchique.

RMG = rémunération miimna garantie.

(1) SMBH et RMG aeliblplcpas au 1er jeainvr 2007.

Fait à Paris, le 16 jvnaeir 2007.

Avenant n° 25 du 29 janvier 2007 relatif aux salaires pour l'année 2007 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le scdinayt des erruenreetps de mntnuatoien du prot de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le scidanyt général CGT des oieruvs dokecrs et siilrmeias du prot de Breaudox ? Le Verodn et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

Le présent aroccd est cnolcu dnas le champ d'application de la cnovieotnn cellcvitoe naolatnie de la monitaunetn proaturie et du proocotole d'accord signé à Baoerudx le 11 jilluet 2000, de ses atvenans et de ses annexes.

Article 1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

Article 1.1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

Les srealais eefciffths et les soemms ascoeirecs liées aux salaires, rripes dnas la glrlie 2006-2 de l'avenant n° 23, snot revalorisés de 1,60 % ; à cette roealatoisvirn il cenviont d'ajouter un manntot ffaioarttie de 15 ? puor les neviuax A et B et 5 ? puor les nviauex C et D.

Article 1.2 - Exceptions

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

La rreiaooislvtan des indemnités de slrusiase est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jnvaier 2002, cllee des indemnités de pnierar cihntnear 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

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

La dtae d'effet du présent anaevnt est fixée au 1er jaievnvr 2007 puor les ODO et puor les OPDM présents à la dtae de signature. Les mntntoas aapleiblcpas fgurentit dnas la glrlie n° 2007-1.

Article Annexe - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2007

Salaires eceiffths

(Les références aux protocole, anneexs et anatevns snot décrites en fin de dncuomet de A à N.)

Salaire burt msenuel des oruiervs dockers pfosneisnloers catre « G » (A)

(En euros.)

	BRUT MSENEUL	BRUT DE BSAE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
Catégorie 2	2 383,36	1 386,97	751,99	244,40
Catégorie 3	2 672,21	1 803,07	595,13	274,01
Catégorie 4	3 250,54	2 158,30	758,93	333,31

Salaire burt meesunl des ovireurs drockes peenfoirlnosss recrutés en CDI dipeus le 1er jeluilt 2002 (B)
Classement CNCM : naveiu C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MESENUL	BRUT DE BSAE	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 790,40	1 606,75	183,65	
1 an ¹ 2 ans	1 808,30	1 606,75	183,65	17,90
2 ans ¹ 3 ans	1 826,21	1 606,75	183,65	35,81
3 ans ¹ 4 ans	1 844,11	1 606,75	183,65	53,71
4 ans ¹ 5 ans	1 862,02	1 606,75	183,65	71,62
5 ans ¹ 6 ans	1 879,92	1 606,75	183,65	89,52
6 ans ¹ 7 ans	1 897,82	1 606,75	183,65	107,42
7 ans ¹ 8 ans	1 915,73	1 606,75	183,65	125,33

Salaire burt hoairre des oevrrius dcokres onliossecnas CDD non sumois à muadotilon (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT HRIAROE	BRUT DE BSAE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	9,52	8,98	0,54

Niveau C échelon 2	11,06	10,69	0,37
Niveau D échelon 1	12,16	12,13	0,03

Montants bruts

Prime de fincnoots : 11,88 ? (D) ? ODO.
 Prime cuaehffur : 11,88 ? (E).
 Prime de ployecalne : 11,88 ? (F) ? OPDM C2.
 Prime de penair de ctianher : 0,93 ? (G) ? ODO.
 Décommande splmie : 18,69 ? (H).
 Décommande suivie de rodancmeme : 32,71 ? (I).
 Complément en cas de mdaliae ou d'AT : 1,63 ? par juor cadnrlaie (J).
 Prime de tjeart ibhtauinel (K) :
 Bassens ? Le Vdroen ou Le Vdoern ? Beassns 54 ?
 Bassens ? Balye 32,96 ?
 Bassens ? Pailaulc 44,69 ?

Echelon Grnad Or 579,99 ?.

A) Atlcire 5 du ptrocoole d'accord du 11 jllieut 2000.
 B) Alrtcie 5 du plotorcoe d'accord du 11 jluelit 2000 ; acilrte 3 de l'avenant n° 14 du 14 jiuin 2004.
 C) Aclrtie 5 du potocrole d'accord du 11 jeilult 2000 ; actlire 1er de l'avenant n° 20 du 20 orbcode 2005.
 D) Altirce 2. 3. 1 de l'accord du 15 nrovmebe 2002.
 E) Rrnotecne du 16 mras 2000 ; aaevnnt n° 3 du 13 juiellt 2001 ; arctile 2 de l'accord du 15 nobemrve 2002.
 F) Alirtce 2. 1. 2 de l'accord du 15 nermbove 2002.
 G) Arceitls 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otcorbe 2005.
 H) Alicrte 7. 7. 6 du poolrtcoe d'accord du 11 jiulelt 2000 ; arlicte 1er de l'avenant n° 4 du 14 noebvmre 2001.
 I) Arctile 7. 7. 6 du pclotoore d'accord du 11 jiulelt 2000 ; atirlce 2 de l'avenant n° 4 du 14 nerbomve 2001.
 J) Altirce 7. 8 du ptrolococoe d'accord du 11 jeilult 2000 ; atrlcie 3 de l'avenant n° 3 du 13 jeullit 2001.
 K) Aritlces 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otcobre 2005.
 L) Aitclre 2. 3 de l'avenant n° 3 du 13 jilleut 2001 ; atrlcie 3. 2 de l'avenant n° 6 du 18 jneavir 2002.
 M) Arielcts 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 obotcre 2005.
 N) Artlice 8. 1 du potloorce d'accord du 11 jliluet 2000 ; ariltce 4 de l'avenant n° 8 du 4 otrcboe 2002.

Montants exonérés de csainottios

Indemnité de pinear cntihaer : 5,40 ? (G) ? ODO.
 Indemnité de srasiuse : 3,18 ? (L).
 Indemnité de déplacement ertne sties en cas d'utilisation de véhicule poneseernl (M) :
 Bassens ? Le Voedrn A / R 104,30 ?
 Bassens ? Bayle A / R 40,34 ?
 Bassens ? Pallaiuc A / R 51,17 ?
 Le Vedron ? Bsesnas A / R 104,30 ?
 Le Vrdeon ? Pillaauc A / R 55,10 ?
 Médailles du tariavl (N) :
 Echelon Aragnet 320,92 ?.
 Echelon Veemril 414,26 ?.
 Echelon Or 497,14 ?.

Grille des silaares mnuiaimx girtnaas sur le prot de Berauodx hors ancienneté
 Salaire burt msneeu des ovrueris drckeos pefilsonosners en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT MSNUEEL RMG	BRUT DE BSAE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 437,69	1 290,27	147,42
Niveau C			
? échelon 1	1 559,77	1 399,83	159,94
? échelon 2	1 669,33	1 498,15	171,18
? échelon 3	1 778,73	1 596,34	182,39
Niveau D			
? échelon 1	1 875,62	1 683,28	192,34
? échelon 2	1 985,02	1 781,47	203,55
Niveau AM	2 247,05	2 016,62	230,43

Salaire burt musenel des orirveus dekcors ocseccionnas CDD soumis à maoutodiln

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT MENSUEL (*)	SALAIRE BURT DE BSAE	PRIMES
Niveau B	1 437,69	1 302,88	134,81
Niveau C échelon 2	1 669,33	1 419,74	249,59

(*) Iclanunt l'indemnité de RTT et la pmire 6 %.

Salaires muniiaimx grtniaas hros ancienneté convention ctoeillcve natloanie de la mnituoaeantn

(En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CRATE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Niveau A	1 302,88	1 302,88		
Niveau B	1 302,88	1 437,69	1 410,49	1 623,06
Niveau C1	1 326,66	1 559,77	1 508,80	1 740,95
Niveau C2	1 419,74	1 669,33	1 601,72	1 850,25
Niveau C3	1 512,66	1 778,73	1 694,65	1 959,70
Niveau D1	1 594,90	1 875,62	1 777,23	2 056,99
Niveau D2	1 687,99	1 985,02	1 869,98	2 166,60
Niveau AM1	1 909,97	2 247,05	2 092,16	2 429,03
Niveau AM2	2 033,66	2 393,07	2 216,32	2 574,57

Bordeaux Avenant n° 27 du 21 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008

3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de paiement de citanehr et celle des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des entrepreneurs de maçonnerie du prot de Bordeaux.
Syndicats signataires	Syndicat général CGT des ouvriers dockers et surlieaimes du prot de Bordeaux-Le Veodrn et ses annexes.

Article 1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2008

Article 1.1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2008

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, reprises dans la grille 2007-1 de l'avenant n° 25, sont revalorisés de 1,80 %.

Article 1.2 - Exceptions

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2008

La tarification des indemnités de substitution est régie par l'article

Article 2 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2008

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2008 pour les ODO et pour les OPDM présents à la date de signature. Les mentions applicables figurent dans la grille n° 2008-1.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2008

ANNEXE

Grille n° 2008-1 applicable au 1er janvier 2008

Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes et avenants sont décrites en fin de document (de A à N).

Salaires bruts mensuels des ouvriers dockers piroforiens carte « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 426,27	1 411,94	765,53	248,80
3	2 720,31	1 835,53	605,84	278,94
4	3 309,05	2 197,15	772,59	339,31

Salaires bruts mensuels des ouvriers, dockers piroforiens recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)
Classement CNCM : niveau C, échelon 2

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 822,63	1 635,67	186,96	
1 an ¹ 2 ans	1 840,86	1 635,67	186,96	18,23
2 ans ¹ 3 ans	1 859,08	1 635,56	186,96	36,45
3 ans ¹ 4 ans	1 877,31	1 635,67	186,96	54,68
4 ans ¹ 5 ans	1 895,54	1 635,67	186,96	72,91
5 ans ¹ 6 ans	1 913,76	1 635,67	186,96	91,13
6 ans ¹ 7 ans	1 931,99	1 635,67	186,96	109,36
7 ans ¹ 8 ans	1 950,21	1 635,67	186,96	127,58
8 ans ¹ 9 ans	1 968,44	1 635,67	186,96	145,81

Salaires bruts horaires des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à cotisation (C)

(En euros.)

CLASSEMENT CNCM	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	9,69	9,14	0,55
Niveau C, échelon 2	11,26	10,88	0,38
Niveau D, échelon 1	12,38	12,35	0,03

Montants bruts

Prime de franchise : 12,09 ? (D) ? ODO.

Prime de franchise : 12,09 ? (E).

Prime de franchise : 12,09 ? (F) ? OPDM C2.

Prime de franchise contremaître : 38,95 (O) ? OPDM C2.

Prime de franchise de chantier : 0,95 ? (G) ? ODO.

Décommande simple : 19,03 ? (H).

Décommande simple de rattachement : 33,30 ? (I).

Complément en cas de maladie ou d'AT : 1,66 ? par jour

Prime de franchise (J).

Prime de franchise (K) :

? Bassens-Le Verdou ou Le Verdou-Bassens : 54,97 ? ;

? Bassens-Blaye : 33,55 ? ;

? Bassens-Pauillac : 45,49 ?.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de franchise de chantier : 5,50 ? (G) ? ODO.

Indemnité de franchise : 3,26 ? (L).

Indemnité de déplacement en cas d'utilisation de véhicule personnel (M) :

- ? Bassens-Le Verdun A/R : 104,30 ? ;
- ? Bassens-Blaye A/R : 40,34 ? ;
- ? Bassens-Pauillac A/R : 51,17 ? ;
- ? Le Verdon-Bassens A/R : 104,30 ? ;
- ? Le Verdon-Pauillac A/R : 55,10 ? .

Médailles du tir (N) :

- ? échelon Agnert : 326,70 ? ;
- ? échelon Vemeril : 421,72 ? ;
- ? échelon Or : 506,09 ? ;
- ? échelon Gard Or : 590,43 ? .

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1er de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Annexe du 16 mars 2000 ; annexe n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(F) Article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(G) Articles 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(I) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(J) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(K) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(L) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(M) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(N) Article 8.1 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 4 de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2002.

(O) Annexe du 16 février 2007.

Grille des salaires minimaux garantis sur le port de Bouaerx (hors ancienneté)

Salaires brut mensuel des ouvriers dockers professionnels en CDI

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT MUSENEL RMG	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ DE RTT
Niveau B	1 463,57	1 313,49	150,08
Niveau C, échelon 1	1 587,85	1 425,02	162,82
Niveau C, échelon 2	1 699,38	1 525,12	174,26
Niveau C, échelon 3	1 810,75	1 625,07	185,68
Niveau D, échelon 1	1 909,38	1 713,58	195,80
Niveau D, échelon 2	2 020,75	1 813,53	207,22
Niveau AM	2 287,50	2 052,93	234,57

Salaires brut mensuel des ouvriers dockers professionnels CDD soumis à modulation

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT mensuel (*)	SALAIRE BRUT de base	PRIME
Niveau B	1 463,57	1 326,33	137,24
Niveau C, échelon 2	1 699,38	1 445,30	254,08

(*) Incluant l'indemnité de RTT et la « prime 6 % ».

Salaires minimaux garantis hors ancienneté

(En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CARTE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Niveau A	1 326,33	1 326,33		
Niveau B	1 326,33	1 463,57	1 435,88	1 652,28
Niveau C1	1 350,54	1 587,85	1 535,96	1 772,29
Niveau C2	1 445,30	1 699,38	1 630,55	1 883,55
Niveau C3	1 539,89	1 810,75	1 725,15	1 994,97
Niveau D1	1 623,61	1 909,38	1 809,22	2 094,02
Niveau D2	1 718,37	2 020,75	1 903,64	2 205,60
Niveau AM1	1 944,35	2 287,50	2 129,82	2 472,75
Niveau AM2	2 070,27	2 436,15	2 256,21	2 620,91

Bordeaux Avenant n° 30 du 23 février 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de muniounatten du port de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le syndicat général des ouvriers dockers CGT,

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2009

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la

convention collective nationale de la meunerie pruaire et du port de Bordeaux d'accord signé à Bouaerx le 11 juillet 2000, de ses annexes et de ses annexes.

Article 1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2009

Article 1.1 - Revalorisation

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2009

Les salaires effectifs et les semestres accrus liés aux salaires, rattachés dans la grille n° 2008-1 de l'avenant n° 25, sont revalorisés de 1,50 %.

La rétroactivité des indemnités de salaire est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de pénalité de retard et celle des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2009

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2009 pour les ouvriers professionnels (ODO) et pour les ouvriers d'entretien (ODPM) présents à la date de signature. Les montants applicables figurent dans la grille n° 2009-1.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2009

ANNEXE
Grille n° 2009-1 applicable au 1er janvier 2009
Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes et annexes sont décrites en fin de document (de A à N).

Salaires bruts des ouvriers
dockers professionnels « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 462,65	1 433,11	777,01	252,53
3	2 761,12	1 863,06	614,93	283,13
4	3 358,69	2 230,11	784,18	344,40

Cessation CNCM : niveau C, échelon 2

Salaires bruts des ouvriers, dockers professionnels recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT	PRIME d'ancienneté
Moins de 1 an	1 849,97	1 660,21	189,76	
1 an ¹ 2 ans	1 868,47	1 660,21	189,76	18,50
2 ans ¹ 3 ans	1 886,97	1 660,21	189,76	37,00
3 ans ¹ 4 ans	1 905,47	1 660,21	189,76	55,50
4 ans ¹ 5 ans	1 923,97	1 660,21	189,76	74,00
5 ans ¹ 6 ans	1 942,47	1 660,21	189,76	92,50
6 ans ¹ 7 ans	1 960,97	1 660,21	189,76	111,00
7 ans ¹ 8 ans	1 979,47	1 660,21	189,76	129,50
8 ans ¹ 9 ans	1 997,97	1 660,21	189,76	148,00
9 ans ¹ 10 ans	2 016,47	1 660,21	189,76	166,50

(En euros.)

Salaires bruts des ouvriers d'entretien occasionnels CDD non soumis à mise à l'essai (C)

NIVEAU	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
B	9,84	9,28	0,56
C Echelon 2	11,43	11,04	0,39
D Echelon 1	12,57	12,54	0,03

Montants bruts

Première de fin de carrière : 12,27 ? (D) ? ODO.
Prime de départ : 12,27 ? (E).
Prime de promotion : 12,27 ? (F) ? OPDM C2.
Prime de fin de carrière de contremaître : 39,53 (O) ? OPDM C2.
Prime de panier de chantier : 0,96 ? (G) ? ODO.
Décommande simple : 19,32 ? (H).
Décommande suivie de rédemption : 33,80 ? (I).
Complément en cas de maladie ou d'accident du travail : 1,68 ? par jour d'absence (J).
Ancienneté de base à Bayle : 34,05 ?.
Prime de travail hebdomadaire (K) :

? Bassens-Le Verdren ou Le Verdren-Bassens : 55,79 ? ;
? Bassens-Blaye : 34,05 ? ;
? Bassens-Pauillac : 46,17 ?.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier de chantier : 5,60 ? (G) ? ODO.
Indemnité de salaire : 3,35 ? (L).
Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (M) :
? Bassens-Le Verdren A/R : 108,54 ? ;
? Bassens-Blaye A/R : 41,98 ? ;
? Bassens-Pauillac A/R : 53,25 ? ;

? Le Verdon-Bassens A/R : 108,54 ? ;

? Le Verdon-Pauillac A/R : 57,34 ?.

Médailles du taravil (N) :

? échelon anrget : 331,60 ? ;

? échelon vimereel : 428,05 ? ;

? échelon or : 513,68 ? ;

? échelon grand or : 599,29 ?.

(A) Arclite 5 du plorocote d'accord du 11 jlliuuet 2000.

(B) Artclie 5 du pcoortole d'accord du 11 jiuillet 2000, ailtcre 3 de l'avenant n° 14 du 14 jiuun 2004.

(C) Alritce 5 du ptrcloooe d'accord du 11 julliet 2000, ailtcre 1er de l'avenant n° 20 du 20 obocrte 2005.

(D) Aticlre 2.3.1 de l'accord du 15 nbovmere 2002.

(E) Rctnneroe du 16 mras 2000, aanenvt n° 3 du 13 julelit 2001, airtlce 2 de l'accord du 15 nvoerbme 2002

(F) Artlce 2.1.2 de l'accord du 15 nvrmoebe 2002.

(G) Acrtleis 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 otrocbe 2005.

(H) Atirlce 7.7.6 du ptoocloe d'accord du 11 julliet 2000, actrlie 1er de l'avenant n° 4 du 14 nobmevre 2001.

(I) Ailtcre 7.7.6 du polortoce d'accord du 11 juelilt 2000, airtlce

2 de l'avenant n° 4 du 14 nvrmeboe 2001.

(J) Actlire 7.8 du prootlcoe d'accord du 11 jlliuuet 2000, atiltce 3 de l'avenant n° 3 du 13 jliuuet 2001.

(K) Aetircls 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 obcrote 2005.

(L) Arclite 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 jlleuit 2001, airtlce 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 jivnaer 2002.

(M) Aelrtcis 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 oorbcte 2005.

(N) Atclire 8.1 du ptoacorloe d'accord du 11 juillet 2000, alcrtie 4 de l'avenant n° 8 du 4 otrocbe 2002.

(O) Roennctre du 16 février 2007.

Grille des sareails minmuax grtanias sur le prot de Bordeaux (hors ancienneté)

Salair burt musenel des oeuirrvs dkceros pifeeolnrssnos en CDI

(En euros.)

NIVEAU	BRUT MUSNEEL RMG	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ DE RTT
B	1 485,52	1 346,22	139,30
C			
Echelon 1	1 611,67	1 446,40	165,27
Echelon 2	1 724,87	1 547,99	176,88
Echelon 3	1 837,91	1 649,44	188,47
D			
Echelon 1	1 938,02	1 739,29	198,73
Echelon 2	2 051,06	1 840,74	210,32
AM	2 321,81	2 083,72	238,09

(En euros.)

Salair burt mueensl des orverius dcoreks occasionnels
CDD sioums à modulation

NIVEAU	SALAIRE BRUT mensuel (*)	SALAIRE BRUT de base	PRIME
B	1 485,52	1 346,22	139,30
C			
Echelon 2	1 724,87	1 466,98	257,89

(*) Inncuait l'indemnité de RTT et la pirme de 6 %.

(En euros.)

Salaires mnaiumix gatnrais hros ancienneté

NIVEAU	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CTARE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
A	1 346,22	1 346,22		
B	1 346,22	1 485,52	1 457,42	1 677,06
C 1	1 370,80	1 611,67	1 559,00	1 798,87
C 2	1 466,98	1 724,87	1 655,01	1 911,80
C 3	1 562,99	1 837,91	1 751,03	2 024,89
D 1	1 647,96	1 938,02	1 836,36	2 125,43
D 2	1 744,15	2 051,06	1 932,19	2 238,68
AM 1	1 973,52	2 321,81	2 161,77	2 509,84
AM 2	2 101,32	2 472,69	2 290,05	2 660,22

Avenant n 31 du 19 décembre 2007 relatif aux salaires minima garantis

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La FEETS-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNTPA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables au 1er janvier 2008 (En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CTARE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Non-cadres Niveau A	1 326,33	1 326,33		
Niveau B	1 326,33	1 463,57	1 435,88	1 652,28
Niveau C Echelon 1	1 350,54	1 587,85	1 535,96	1 772,29
Echelon 2	1 445,30	1 699,38	1 630,55	1 883,55
Echelon 3	1 539,89	1 810,75	1 725,15	1 994,97
Niveau D Echelon 1	1 623,61	1 909,38	1 809,22	2 094,02
Echelon 2	1 718,37	2 020,75	1 903,64	2 205,60
Niveau AM Echelon 1	1 944,35	2 287,50	2 129,82	2 472,75
Echelon 2	2 070,27	2 436,15	2 256,21	2 620,91
Cadres Echelon 1	2 070,27	2 436,15		
Echelon 2	2 296,40	2 701,73		
Echelon 3	2 769,39	3 258,19		

SBMH : salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG : rémunération minimum garantie.

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables au 1er janvier 2008 (En euros.)

	AUTRES SALARIÉS						
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Non-cadres Niveau A	1 326,33	1 352,86	1 379,38	1 405,91	1 432,44	1 458,96	(1)
Niveau B	1 326,33	1 352,86	1 379,38	1 405,91	1 432,44	1 458,96	1 463,57
Niveau C Echelon 1	1 350,54	1 377,55	1 404,56	1 431,57	1 458,58	1 485,59	1 587,85
Echelon 2	1 445,30	1 474,21	1 503,11	1 532,02	1 560,92	1 589,83	1 699,83
Echelon 3	1 539,89	1 570,69	1 601,49	1 632,28	1 663,08	1 693,88	1 810,75
Niveau D Echelon 1	1 623,61	1 656,08	1 688,55	1 721,03	1 753,50	1 785,97	1 909,38
Echelon 2	1 718,37	1 752,74	1 787,10	1 821,47	1 855,84	1 890,21	2 020,75
Niveau AM Echelon 1	1 944,35	1 983,24	2 022,12	2 061,01	2 099,90	2 138,79	2 287,50
Echelon 2	2 070,27	2 111,68	2 153,08	2 194,49	2 235,89	2 277,30	2 436,15

SBMH : salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG : rémunération minimum garantie.
 (1) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié.

Salaires bruts mensuels (filière épave portuaire) applicables au 1er janvier 2008 (En euros.)

	DOCKERS CARTE « G »						
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Non-cadres Niveau A							
Niveau B	1 435,88	1 464,60	1 493,32	1 522,03	1 550,75	1 579,47	1 652,28
Niveau C							

Echelon 1	1 535,96	1 566,68	1 597,40	1 628,12	1 658,84	1 689,56	1 772,29
Echelon 2	1 630,55	1 663,16	1 695,77	1 728,38	1 760,99	1 793,61	1 883,55
Echelon 3	1 725,15	1 759,65	1 794,16	1 828,66	1 863,16	1 897,67	1 994,97
Niveau D							
Echelon 1	1 809,22	1 845,40	1 881,59	1 917,77	1 953,96	1 990,14	2 094,02
Echelon 2	1 903,64	1 941,71	1 979,79	2 017,86	2 055,93	2 094,00	2 205,60
Niveau AM							
Echelon 1	2 129,82	2 172,42	2 215,01	2 257,61	2 300,21	2 342,80	2 472,75
Echelon 2	2 256,21	2 301,33	2 346,46	2 391,58	2 436,71	2 481,83	2 620,91

SBMH : salaire de base minimum hiérarchique.

RMG : rémunération minimum garantie.

Salaires bruts mensuels des cadres alpijbcelas au 1er janvier 2008 (En euros.)

CADRES							
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Cadres							
Echelon 1	2 070,27	2 111,68	2 153,08	2 194,49	2 235,89	2 277,30	2 436,15
Echelon 2	2 296,40	2 342,33	2 388,26	2 434,18	2 480,11	2 526,04	2 701,73
Echelon 3	2 769,39	2 824,78	2 880,17	2 935,55	2 990,94	3 046,33	3 258,19

SBMH : salaire de base minimum hiérarchique.

RMG : rémunération minimum garantie.

Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en place d'une gratification annuelle

? année 2010 : 4,98 % du salaire brut annuel ;
 ? année 2011 : 6,64 % du salaire brut annuel ;
 ? année 2012 : 8,33 % du salaire brut annuel.

Article 4 - Modalités d'application
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La FEETS-FO ; La CTEC ; La CFE-CGC ; La CNTPA,

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'article 1er de la loi n° 1110 du 17 juillet 1983 relative à la réduction du temps de travail et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés définis à l'article 2 de la loi n° 1110 du 17 juillet 1983 relative à la réduction du temps de travail, à l'exception des salariés du secteur portuaire, à l'exception de ceux qui ont une ancienneté inférieure à un an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement.

Article 3 - Montant de la gratification annuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Il est instauré, à compter du 1er janvier 2008, une gratification annuelle brute annuelle dont le montant est égal à 8,33 % du salaire brut annuel défini comme 12 SBMH pour chaque niveau, échelon avec ancienneté.

Toutefois, le versement de cette gratification se fera selon l'échéancier ci-après :

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

? année 2009 : 3,32 % du salaire brut annuel ;

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

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

La gratification sera réduite proportionnellement aux absences pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant des congés payés légaux et conventionnels, du congé de maternité, du congé de 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. (1)

Clause de seuil

En tout état de cause, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, la période de référence, le montant de la gratification ne peut être inférieur à un seuil minimum fixé à 1 / 4 de sa valeur.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail tels qu'interprétés par la Cour de cassation. Ainsi, l'interprétation de la Cour de cassation conduit à ce qu'au regard de l'attribution d'une prime d'assiduité, toutes les absences entraînent les mêmes conséquences. L'employeur peut, dans ces conditions, tenir compte des absences même motivées par une grève. En revanche, les salariés victimes d'un accident du travail ne peuvent être privés de cette prime (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 15 février 2006 n° 04-45.738 et Cass. soc. 5 avril 2006 n° 03-48.017).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Afin d'enrichir la couverture collective et de renforcer le pouvoir

Saint-Nazaire Accord du 30 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008

Signataires	
Patrons signataires	SEMP.
Syndicats signataires	CPNTA ; CGT.

En vigueur non étendu en date du 30 oct. 2008

Le SMEP et les syndicats ouvriers dockers de Saint-Nazaire Mtoinoir se sont réunis le 8 octobre 2008 conformément à

Avenant n 32 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima garantis au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La FNPD-CGT ; La FGTE-CFDT ; La FEETS-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNTPA,

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

d'achat des salariés de façon très significative, les partenaires sociaux ont estimé que le moment est venu d'instituer le principe du versement d'une gratification annuelle. Toutefois, les partenaires sociaux estiment qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un effort financier très important pour les entreprises et qu'il convient, par conséquent, d'en étaler le coût de façon progressive par paliers successifs. La mise en place effective de cette gratification aura donc son plein effet au terme d'une période transitoire de façon à ménager la compétitivité des entreprises pour ce qui concerne à terme la croissance et attirer de nouveaux trafics.

L'engagement pris le 22 avril 2008 d'une renonciation pour réexaminer l'augmentation annuelle des salaires pour 2008. Suite à une augmentation de 2 % accordée au 1er janvier 2008 supérieure à l'augmentation négociée initialement et au versement d'une gratification brute annuelle de 1,66 % de 12 SMBH pour chaque niveau, échelon avec ancienneté (accord conclu le 29 avril 2008),

Il est convenu entre les parties :

1. Le versement à la fin novembre 2008 de la gratification annuelle.
2. Une augmentation générale de 0,45 % de la part fixe du salaire (soit, salaire de base, prime de fonction, forfait PSD, différentiel 35 heures, avantages acquis, indemnités de salissure), hors anciennetés héritées d'ASM et acquis depuis 2003.
3. L'application du taux de 0,45 % est rétroactive au 1er janvier 2008.

il est convenu que la grille des salaires minima grésive ainsi que les grilles de salaire de base minimum hiérarchique majorées après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté sont modifiées à compter du 1er janvier 2009 selon les tableaux figurant en annexe.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

ANNEXE
Salaires bruts minimums (toutes filières)
applicables au 1er janvier 2009

(En euros.)

	AUTRES SALARIÉS		DOCKERS CRTAE « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Non-cadres Niveau A	1 346,22	1 346,22		
Niveau B	1 346,22	1 485,52	1 457,42	1 677,06
Niveau C ? échelon 1	1 370,80	1 611,67	1 559,00	1 798,87
? échelon 2	1 466,98	1 724,87	1 655,01	1 911,80
? échelon 3	1 562,99	1 837,91	1 751,03	2 024,89
Niveau D ? échelon 1	1 647,96	1 938,02	1 836,36	2 125,43
? échelon 2	1 744,15	2 051,06	1 932,19	2 238,68
Niveau AM ? échelon 1	1 973,52	2 321,81	2 161,77	2 509,84
? échelon 2	2 101,32	2 472,69	2 290,05	2 660,22
Cadres ? échelon 1	2 101,32	2 472,69		
? échelon 2	2 330,85	2 742,22		
? échelon 3	2 810,93	3 307,06		

SBMH : salaire de base minimum hiérarchique.

RMG : rémunération minimum garantie.

applicables au 1er janvier 2009

Salaires bruts minimums (toutes filières)

(En euros.)

AUTRES SALARIÉS							
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Non-cadres							
Niveau A	1 346,22	1 373,14	1 400,07	1 426,99	1 453,92	1 480,84	(1)
Niveau B	1 346,22	1 373,14	1 400,07	1 426,99	1 453,92	1 480,84	1 485,52
Niveau C							
? échelon 1	1 370,80	1 398,22	1 425,63	1 453,05	1 480,46	1 507,88	1 611,67
? échelon 2	1 466,98	1 496,32	1 525,66	1 555,00	1 584,34	1 613,68	1 724,87
? échelon 3	1 562,99	1 594,25	1 625,51	1 656,77	1 688,03	1 719,29	1 837,91
Niveau D							
? échelon 1	1 647,96	1 680,92	1 713,88	1 746,85	1 779,80	1 812,76	1 938,02
? échelon 2	1 744,15	1 779,03	1 813,92	1 848,80	1 883,68	1 918,57	2 051,06
Niveau AM							
? échelon 1	1 973,52	2 012,99	2 052,46	2 091,93	2 131,40	2 170,80	2 321,81
? échelon 2	2 101,32	2 143,35	2 185,37	2 227,40	2 269,43	2 311,46	2 472,69

SMBH : salaire de base minimum hiérarchique.
RMG : rémunération minimum garantie.
(1) RMG égale au SMBH en fonction de l'ancienneté du salarié.

(En euros.)

Salaires bruts minimums (filiale exploitante portuaire)
applicables au 1er janvier 2009

DOCKERS CRATE « G »							
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Non-cadres							
Niveau A							
Niveau B	1 457,42	1 486,57	1 515,72	1 544,87	1 574,01	1 603,16	1 677,06
Niveau C							
? échelon 1	1 559,00	1 590,18	1 621,36	1 652,54	1 683,72	1 714,90	1 798,87
? échelon 2	1 655,01	1 688,11	1 721,21	1 754,31	1 787,40	1 820,51	1 911,80
? échelon 3	1 751,03	1 786,05	1 821,07	1 856,09	1 891,11	1 926,14	2 024,89
Niveau D							
? échelon 1	1 836,36	1 873,08	1 909,81	1 946,54	1 983,27	2 019,99	2 125,43
? échelon 2	1 932,19	1 970,84	2 009,49	2 048,13	2 086,77	2 125,41	2 238,68
Niveau AM							
? échelon 1	2 161,77	2 205,01	2 248,24	2 291,47	2 334,71	2 377,94	2 509,84
? échelon 2	2 290,05	2 335,85	2 381,66	2 427,45	2 473,26	2 519,06	2 660,22

SMBH : salaire de base minimum hiérarchique.
RMG : rémunération minimum garantie.

(En euros.)

Salaires bruts minimums des cadres
applicables au 1er janvier 2009

CADRES							
	SBMH sans ancienneté	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG
Cadres							
? échelon 1	2 101,32	2 143,36	2 185,38	2 227,41	2 269,43	2 311,46	2 472,69
? échelon 2	2 330,85	2 377,46	2 424,08	2 470,69	2 517,31	2 563,93	2 742,22
? échelon 3	2 810,93	2 867,15	2 923,37	2 979,58	3 035,80	3 092,03	3 307,06

SMBH : salaire de base minimum hiérarchique.
RMG : rémunération minimum garantie.

Bordeaux Avenant n 29 du 17 juillet 2009 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la gratification annuelle

Signataires	
Patrons signataires	SEMPB.
Syndicats signataires	CGT Dcok 33.

Article 1 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

Les titulaires prévus au présent accord sont réservés aux salariés remplissant les conditions suivantes :

? OPDM (ouvrier de carrière posé mensuellement) ayant 1 an d'ancienneté ;

? ODO (ouvrier de carrière occasionnel) j'ai travaillé de 24 mois consécutifs durant la période de référence définie à l'article 2 du présent accord.

Tout au long de la période de référence au moins 24 mois consécutifs videra une année déterminant le niveau du SMBH (salaire de base minimum hiérarchique) défini par la convention à retenir pour le calcul de la gratification.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 24 mois consécutifs, la gratification aliminaire sera calculée à partir du SMBH de la convention en vigueur à l'ouverture du droit est acquise.

Article 2 - Période de référence

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

La période de référence est fixée du 1er décembre de l'année A ? 1 au 30 novembre de l'année A.

A titre transitoire, il est convenu que la gratification annuelle 2008 versée aux ouvriers de carrière olnocecinass sera calculée sur la période du 1er janvier 2008 au 30 novembre 2008 et donc calculée pro rata temporis.

Article 3 - Modalités d'application

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

Conformément à l'article 4 de l'accord du 29 avril 2008 de la convention, la gratification annuelle sera réduite proportionnellement aux absences pour lesquelles que casue que ce

soit, à l'exception des congés payés, du congé maternité, du congé paternité, de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical et des absences liées à la formation professionnelle.

Pour les salariés sus-cités de travail pendant toute la période de référence définie à l'article 2, le montant brut mensuel de cette gratification est fixé à :

? 2008 à 2010 : 550 ? ;

? 2011 : 830 ? ;

? 2012 : 1 110 ? ;

? 2013 : 1 400 ?.

A partir de 2014, le montant brut mensuel bénéficiera des augmentations des salaires.

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence le que définie à l'article 2 du présent accord, ce seuil sera proratisé en fonction du temps de présence du salarié.

Article 4 - Modalités de règlement

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

? OPDM : cette gratification annuelle sera versée en une seule fois, au mois de décembre, sauf en cas de départ en cours de période de référence (versement au moment du départ) ;

? ODO : dans tous les cas au mois de décembre.

Article 5 - Modalités de calcul pour les ODO

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

Le montant de la gratification versée aux ODO se calcule comme suit :

SMBH mensuel (tel que défini à l'article 1er du présent accord) / 151,67 × 8 heures (1 journée) × nombre de jours travaillés pendant la période de référence.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 29 avril 2008 de la convention collective nationale de la manutention portuaire, relative à la mise en place d'une gratification annuelle ; l'objet de cet accord est la mise en œuvre de son application locale.

Cette gratification annuelle se cumule intégralement à la prime de fin d'année versée précédemment à la signature du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

La répartition du coût d'un repas servi à la cantine du Verdon est définie comme suit :

Horaire de jour :

? part patronale : 67 % ;

? part salariale : 33 %.

Horaire de nuit :

? part patronale : 100 %.

Cuqae vioriaatn du coût du repas sera répartie dans les mêmes proportions que celles définies pour l'heure de jour.

Cet accord prendra effet à compter du 1er avril 2009.

il est convenu que la grille des salaires minimums garantis ainsi que les grilles de salaires de base minimums hiérarchiques majorés après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté sont modifiées à compter du 1er janvier 2010, plus de nouveau à compter du 1er juillet 2010 selon les tableaux figurant en annexe.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Annexe

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables à compter du

Bordeaux Avenant n 31 du 20 juillet 2009 au protocole d'accord du 11 juillet 2000 relatif à la répartition du coût d'un repas au Verdon

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de maintenance du port de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le syndicat général CGT des ouvriers docks et charbonniers du port de Bordeaux-Le Verdon et ses annexes,

Avenant n 33 du 2 septembre 2010 relatif aux salaires minimaux garantis au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIM,
Syndicats signataires	La CTFC ; La CTPNA ; La FTGE CDFT ; La FPND CGT ; La FTEES FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

	Autres salariés		Dockers ctare « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Non-cadres				
Niveau A	1 359,68	1 359,68		
Niveau B	1 359,68	1 500,38	1 471,99	1 693,83
Niveau C				
? échelon 1	1 384,51	1 627,79	1 574,59	1 816,86
? échelon 2	1 481,65	1 742,12	1 671,56	1 930,92
? échelon 3	1 578,62	1 856,29	1 768,54	2 045,14
Niveau D				
? échelon 1	1 664,44	1 957,40	1 854,72	2 146,68
? échelon 2	1 761,59	2 071,57	1 951,51	2 261,07
Niveau AM				
? échelon 1	1 993,26	2 345,03	2 183,39	2 534,94
? échelon 2	2 122,33	2 497,42	2 312,95	2 686,82
Cadres				
? échelon 1	2 122,33	2 497,42		
? échelon 2	2 354,16	2 769,64		
? échelon 3	2 839,04	3 340,13		

SBMH = siraaale de bsae muinmim hiérarchique.
RMG = rémunération malimine garantie.

1er julelit 2010.

Salaires brtus melnseus (toutes filières) acbiaeplpls à cmeotpr
du 1er jvinear 2010L'avenant n° 33 potre raelviiosaron de 1 % de l'ensemble de la
grlrie à ctocpmp du 1er jevnair 2010 et de 0,5 % à cotpemp du

(En euros.)

autres salariés							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non cdears							
Niveau A	1 359,68	1 386,88	1 414,07	1 441,26	1 468,46	1 495,65	(2)
Niveau B	1 359,68	1 386,88	1 414,07	1 441,26	1 468,46	1 495,65	1 500,38
Niveau C							
? échelon 1	1 384,51	1 412,20	1 439,89	1 467,58	1 495,27	1 522,96	1 627,79
? échelon 2	1 481,65	1 511,28	1 540,92	1 570,55	1 600,18	1 629,81	1 742,12
? échelon 3	1 578,62	1 610,19	1 641,76	1 673,34	1 704,91	1 736,48	1 856,29
Niveau D							
? échelon 1	1 664,44	1 697,73	1 731,02	1 764,31	1 797,59	1 830,88	1 957,40
? échelon 2	1 761,59	1 796,82	1 832,06	1 867,29	1 902,52	1 937,75	2 071,57
Niveau AM							
? échelon 1	1 993,26	2 033,12	2 072,99	2 112,85	2 152,72	2 192,58	2 345,03
? échelon 2	2 122,33	2 164,78	2 207,23	2 249,67	2 292,12	2 334,57	2 497,42

SBMH = siarale de bsae miinum hiérarchique.
RMG = rémunération mailimine garantie.
(1) SMBH et RMG acepilplabs au 1er jiveanr 2010.
(2) RMG égale au SMBH en fitconon de l'ancienneté du salarié.

Salaires brtus mneselus (filère etpilooatxn portuaire)
apcepibllas à cmoept du 1er jivenar 2010

(En euros.)

dockers crate « g »							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							

Niveau A							
Niveau B	1 471,99	1 501,43	1 530,87	1 560,31	1 589,75	1 619,19	1 693,83
Niveau C	1 574,59	1 606,08	1 637,57	1 669,07	1 700,56	1 732,05	1 816,86
? échelon 1	1 671,56	1 704,99	1 738,42	1 771,85	1 805,28	1 838,72	1 930,92
? échelon 2	1 768,54	1 803,91	1 839,28	1 874,65	1 910,02	1 945,39	2 045,14
? échelon 3							
Niveau D	1 854,72	1 891,82	1 928,91	1 966,01	2 003,10	2 040,20	2 146,68
? échelon 1	1 951,51	1 990,54	2 029,57	2 068,60	2 107,63	2 146,66	2 261,07
? échelon 2							
Niveau AM	2 183,39	2 227,06	2 270,72	2 314,39	2 358,06	2 401,73	2 534,94
? échelon 1	2 312,95	2 359,21	2 405,47	2 451,73	2 497,99	2 544,25	2 686,82
? échelon 2							

SBMH = salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.
 (1) SBMH et RMG applicables au 1er janvier 2010.

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er janvier 2010

(En euros.)

	cadres						
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Cadres							
? échelon 1	2 122,33	2 164,78	2 207,23	2 249,67	2 292,12	2 334,57	2 497,42
? échelon 2	2 354,16	2 401,24	2 448,32	2 495,41	2 542,49	2 589,57	2 769,64
? échelon 3	2 839,04	2 895,82	2 952,60	3 009,38	3 066,16	3 122,94	3 340,13

SBMH = salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.
 (1) SBMH et RMG applicables au 1er janvier 2010.

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables à compter du 1er juillet 2010

(En euros.)

	Autres salariés		Dockers ctrae « G »	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
Non-cadres				
Niveau A	1 366,48	1 366,48		
Niveau B	1 366,48	1 507,88	1 479,35	1 702,30
Niveau C				
? échelon 1	1 391,43	1 635,93	1 582,46	1 825,94
? échelon 2	1 489,06	1 750,83	1 679,92	1 940,57
? échelon 3	1 586,51	1 865,57	1 777,38	2 055,37
Niveau D				
? échelon 1	1 672,76	1 967,19	1 863,99	2 157,41
? échelon 2	1 770,40	2 081,93	1 961,27	2 272,38
Niveau AM				
? échelon 1	2 003,23	2 356,76	2 194,31	2 547,61
? échelon 2	2 132,94	2 509,91	2 324,51	2 700,25
Cadres				
? échelon 1	2 132,94	2 509,91		
? échelon 2	2 365,93	2 783,49		
? échelon 3	2 853,24	3 356,83		

SBMH = salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.

Salaires bruts mensuels (toutes filières) applicables à compter du 1er juillet 2010

(En euros.)

L'avenant n° 33 prévoit l'augmentation de 1 % de l'ensemble de la grille à compter du 1er janvier 2010 et de 0,5 % à compter du 1er juillet 2010.

autres salariés							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A	1 366,48	1 393,81	1 421,14	1 448,47	1 475,80	1 503,13	(2)
Niveau B	1 366,48	1 393,81	1 421,14	1 448,47	1 475,80	1 503,13	1 507,88
Niveau C							
? échelon 1	1 391,43	1 419,26	1 447,09	1 474,92	1 502,75	1 530,58	1 635,93
? échelon 2	1 489,06	1 518,84	1 548,62	1 578,40	1 608,18	1 637,96	1 750,83
? échelon 3	1 586,51	1 618,24	1 649,97	1 681,70	1 713,43	1 745,16	1 865,57
Niveau D							
? échelon 1	1 672,76	1 706,22	1 739,67	1 773,13	1 806,58	1 840,04	1 967,19
? échelon 2	1 770,40	1 805,81	1 841,21	1 876,62	1 912,03	1 947,44	2 081,93
Niveau D							
? échelon 1	1 672,76	1 706,22	1 739,67	1 773,13	1 806,58	1 840,04	1 967,19
? échelon 2	1 770,40	1 805,81	1 841,21	1 876,62	1 912,03	1 947,44	2 081,93
SBMH = salaires de base minimum hiérarchique. RMG = rémunération minimum garantie. (1) SBMH et RMG applicables au 1er juillet 2010. (2) RMG égale au SBMH en fonction de l'ancienneté du salarié.							

Salaires bruts mensuels (filiale exploitation portuaire)
applicables à compter du 1er juillet 2010

(En euros.)

dockers carte « g »							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Non-cadres							
Niveau A							
Niveau B	1 479,35	1 508,94	1 538,52	1 568,11	1 597,70	1 627,28	1 702,30
Niveau C							
? échelon 1	1 582,46	1 614,11	1 645,76	1 677,41	1 709,06	1 740,71	1 825,94
? échelon 2	1 679,92	1 713,52	1 747,11	1 780,71	1 814,31	1 847,91	1 940,57
? échelon 3	1 777,38	1 812,93	1 848,48	1 884,03	1 919,57	1 955,12	2 055,37
Niveau D							
? échelon 1	1 863,99	1 901,27	1 938,55	1 975,83	2 013,11	2 050,39	2 157,41
? échelon 2	1 961,27	2 000,49	2 039,72	2 078,94	2 118,17	2 157,39	2 272,38
Niveau AM							
? échelon 1	2 194,31	2 238,19	2 282,08	2 325,97	2 369,85	2 413,74	2 547,61
? échelon 2	2 324,51	2 371,01	2 417,50	2 463,99	2 510,48	2 556,97	2 700,25
SBMH = salaires de base minimum hiérarchique. RMG = rémunération minimum garantie. (1) SBMH et RMG applicables au 1er juillet 2010.							

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1er juillet
2010

(En euros.)

CADRES							
	SBMH sans ancienneté (1)	SBMH après 3 ans d'ancienneté	SBMH après 6 ans d'ancienneté	SBMH après 9 ans d'ancienneté	SBMH après 12 ans d'ancienneté	SBMH après 15 ans d'ancienneté	RMG (1)
Cadres							
? échelon 1	2 132,94	2 175,60	2 218,26	2 260,92	2 303,58	2 346,24	2 509,91
? échelon 2	2 365,93	2 413,25	2 460,57	2 507,89	2 555,21	2 602,52	2 783,49
? échelon 3	2 853,24	2 910,30	2 967,36	3 024,43	3 081,49	3 138,56	3 356,83

SBMH = salaire de base minimum hiérarchique.
 RMG = rémunération minimale garantie.
 (1) SBMH et RMG applicables au 1er juillet 2010.

Avenant n° 33 du 20 septembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 Bordeaux

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des entrepreneurs de maintenance du port de Bordeaux,
Syndicats signataires	Le syndicat général CGT des ouvriers drcekos et sreamiils du port de Bordeaux-Le Vrdeon et ses annexes,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est conclu dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la maintenance pour l'industrie et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses annexes et de ses annexes.

Article 1er - Revalorisation et dates d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Article 1.1 - Revalorisation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, rattachés dans la grille n° 2009-1 de l'avenant n° 30, sont revalorisés, de manière rétroactive pour les bénéficiaires présents à la date de signature, de 1 % au 1er janvier 2010 et 0,50 % au 1er juillet 2010.

Article 1.2 - Exceptions

Catégorie	Brut mensuel	Brut de base	Prime différentielle cte « G »	Indemnité de RTT
2	2 499,73	1 454,69	788,70	256,34
3	2 802,68	1 891,10	624,19	287,39
4	3 409,23	2 263,67	795,98	349,58

recrutés en CDI depuis le 1er juillet 2002 (B)

Classement CNCM : neuvième C, échelon 2.

Salaire brut mensuel des ouvriers de cours pesage

(En euros.)

Nombre d'années de présence	Brut mensuel	Brut de base	Indemnité de RTT	Prime d'ancienneté
Moins de 1 an	1 877,81	1 685,19	192,62	
1 an > 2 ans	1 896,59	1 685,19	192,62	18,78
2 ans > 3 ans	1 915,37	1 685,19	192,62	37,56
3 ans > 4 ans	1 934,14	1 685,19	192,62	56,33
4 ans > 5 ans	1 952,92	1 685,19	192,62	75,11
5 ans > 6 ans	1 971,70	1 685,19	192,62	93,89
6 ans > 7 ans	1 990,48	1 685,19	192,62	112,67
7 ans > 8 ans	2 009,26	1 685,19	192,62	131,45
8 ans > 9 ans	2 028,03	1 685,19	192,62	150,22
9 ans > 10 ans	2 046,81	1 685,19	192,62	169,00
10 ans > 11 ans	2 065,59	1 685,19	192,62	187,78

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

La tarification des indemnités de sortie est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de pénalité et celle des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2 - Application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Les rappels découlant de ces versements sont effectués avec le paiement des salaires du mois d'octobre.
 Les montants applicables figurent dans la grille n° 2010-1.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Grille n° 2010-1 applicable au 1er juillet 2010

Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes, avenants et réseaux sont décrites en fin de document (de A à P).

Salaire brut mensuel des ouvriers de cours pesage « G » (A)

(En euros.)

Niveau	Brut horaire	Brut de base	Prime d'ajustement
B	9,98	9,42	0,56
C Echelon 2	11,60	11,21	0,39
D Echelon 1	12,75	12,72	0,03

Montants bruts

(En euros.)

	Contremaître	ODPM G	ODPM C2	ODO
Treuiliste	?	6,22 (P)	12,45 (P)	
Pointeur	?	6,22 (P)	12,45 (P)	Salaire niveau B + prime de fointns (12,45 ?) ou salaire niveau C2 (D)
Chef de palan	?	6,22 (P)	12,45 (P)	
Conducteur tous types d'engins Conduite polyvalente	?	12,45	12,45 (E) + 12,45 (F)	Salaire niveau B + prime de fictinos (12,45 ?) ou salaire niveau C2 (D)
Contremaître		Différentiel catégorie 4 ? catégorie 3	40,13 (O)	

? échelon Grand Or : 608,31 ?.

Prime de panier de chantier - ODO : 0,97 ? (G).
Décommande simple : 19,61 ? (H).
Décommande suivie de ronadmme : 34,31 ? (I).
Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendrier :
1,71 ? (J).
Absence de visite à Balye : 34,56 ?.
Prime de travail intensif (K) :

? Bassens-Le Veudrn ou Le Verdon-Bassens : 56,63 ? ;
? Bassens-Blaye : 34,56 ? ;
? Bassens-Pauillac : 46,86 ?.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier chantier : 5,70 ? (G) - ODO.
Indemnité de susserie : 3,43 ? (L).
Indemnité de déplacement etrre setis en cas d'utilisation de
véhicule personnel (M) :

? Bassens-Le Veudrn A/R : 108,54 ? ;
? Bassens-Blaye A/R : 41,98 ? ;
? Bassens-Pauillac A/R : 53,25 ? ;
? Le Verdon-Bassens A/R : 108,54 ? ;
? Le Verdon-Pauillac A/R : 57,34 ?.
Médailles du travail (N) :

? échelon Angert : 336,59 ? ;
? échelon Vmeiril : 434,49 ? ;
? échelon Or : 521,41 ? ;

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.
(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3
de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004.
(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1er
de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.
(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.
(E) Rencontre du 16 mars 2000, avenant n° 3 du 13 juillet 2001,
article 2 de l'accord du 15 novembre 2002.
(F) Article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.
(G) Articles 1er et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article
1er de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.
(I) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article
2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.
(J) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3
de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.
(K) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(L) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de
l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.
(M) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
(N) Article 8.1 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 4
de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2002.
(O) Rencontre du 16 février 2007.
(P) Rencontre du 31 juillet 2009.

**Grille des saires mimuainx grnatais sur le prot de Bduoraex
hros ancienneté**

Salaire brut mensuel des ouvriers d'entretien des équipements CDD en
CDI

(En euros.)

Niveau	Brut mensuel RMG	Brut de base	Indemnité de RTT
B	1 507,88	1 366,48	141,40
C Echelon 1	1 635,93	1 468,17	167,76
Echelon 2	1 750,83	1 571,29	179,54
Echelon 3	1 865,57	1 674,27	191,30
D Echelon 1	1 967,19	1 765,46	201,73
Echelon 2	2 081,93	1 868,44	213,49
AM	2 356,76	2 115,08	241,68

Niveau	Brut mensuel (*)	Salaire brut de base	Primes
B	1 507,88	1 366,48	141,40
C Echelon 2	1 750,83	1 489,06	261,77
(*) Incluant l'indemnité de RTT et la prime 6 %.			

Salaire minimum garanti hors ancienneté

(En euros.)

Niveau	Autres salariés		Dockers ctare «G»	
	SBMH	RMG	SBMH	RMG
A	1 366,48	1 366,48		
B	1 366,48	1 507,88	1 479,35	1 702,30
C 1	1 391,43	1 635,93	1 582,46	1 825,94
C 2	1 489,06	1 750,83	1 679,92	1 940,57
C 3	1 586,51	1 865,57	1 777,38	2 055,37
D 1	1 672,76	1 967,19	1 863,99	2 157,41
D 2	1 770,40	2 081,93	1 961,27	2 272,38
AM 1	2 003,23	2 356,76	2 194,31	2 547,61
AM 2	2 132,94	2 509,91	2 324,51	2 700,25

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 29 septembre 1994

En vigueur en date du 1 oct. 1994

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les européens et tous les salariés compris dans son champ d'application tel que complété par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994, et à l'exclusion des entreprises manutentionnant, à titre principal, des produits de la pêche, les dotations de la convention collective nationale de la manutention prouvée du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 et cinq annexes, à l'exclusion :

- des termes : "au taux plein" figurant au premier alinéa du point 3.4 de l'article 9 ;

- des termes : "chaque année" figurant au premier alinéa et au dernier alinéa du point 6 du paragraphe B (Délégués du personnel) de l'article 11 ;

- des termes : "choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel" et "maximale" figurant au cinquième alinéa du point 21 du paragraphe D (Hygiène et sécurité) de l'article 11.

Le deuxième alinéa du point 3.4 de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 30 juin 1995

Art. 1er. -

Sont rattachés obligatoires, pour tous les européens et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention prouvée du 31 décembre 1993 tel que complété par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 et tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994, les dispositions de l'avenant du 16 mars 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les européens et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention prouvée du 31 décembre 1993, tel que complété par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 et tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994, et sous réserve de l'obtention par l'O.P.C.A. Transports de l'agrément prévu à

Le troisième alinéa du point 3.4 de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mise en œuvre et à la procédure civile (art. 6 de l'accord annexé).

Les troisième et cinquième alinéas du point 3.5 de l'article 9 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mise en œuvre et à la procédure civile (art. 5 de l'accord annexé).

L'article 6 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'annexe II (Salaires) est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires partielles du statut de l'industrie de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de la convention collective susvisée et de son avenant est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée et son avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par l'avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro C1995-095-15 en date du 31 mai 1995, sous le numéro de l'avis des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'article R. 964-1 du code du travail pour lequel il est prévu d'application, les dispositions de :

L'accord du 29 juin 1995 portant adhésion à l'O.P.C.A. Transports, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du quatrième tiers de l'article 2.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le cinquième tiers de l'article 2 est étendu sous réserve de

L'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Le deuxième point du paragraphe 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail ;

L'avenant du 29 juin 1995 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du quatrième tiers du dixième alinéa des dispositions de l'article 2 mentionne l'article 12 de la convention collective.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à

ARRETE du 16 avril 1996

En vigueur en date du 2 mai 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de la région de la Seine-Normandie du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994, tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994 et modifiée par l'avenant du 18 janvier 1996, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 1996 (Champ d'application) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 13 mai 1996

En vigueur en date du 23 mai 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de la région de la Seine-Normandie du 31 décembre 1993, tel que complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994, et tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994, les dispositions de l'avenant n° 7 (Salaires) du 18 janvier 1996 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du 18 janvier 1996 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 2 septembre 1996

En vigueur en date du 11 sept. 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de la région de la Seine-Normandie du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994, les dispositions de l'avenant n° 6 du 8 janvier 1996 (Retraite, prévoyance) à la convention collective susvisée.

cuir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Convention collective métallurgie n° 95-29 en date du 7 septembre 1995 (pour l'avenant du 29 juin 1995) et n° 95-31 en date du 22 septembre 1995 (pour l'accord du 29 juin 1995), dans le Journal officiel des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 96-05 en date du 12 mars 1996, dans le Journal officiel des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

ARRETE du 19 janvier 1998

En vigueur en date du 28 janv. 1998

Arcltie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les epryumloes et tuos les salariés compirs dnas le cmahp d'application de la conioventn clelcitvoe natioanle de la mnnautioten pitorraue du 31 décembre 1993, complété par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 tel qu'étendu par l'arrêté du 29 srpeemtbe 1994, les dspsoioiints de l'avenant n° 8 du 15 otobre 1997 (Salaires mniima garantis) à la ctinveonon cvloteicle susvisée.

Arltice 2

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Alricte 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les emruepylos et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la coivotnne clovtlice notalnaie de la mnouanitten poturiare du 31 décembre 1993, complété par l'avenant n° 1 du 28 avirl 1994 tel qu'étendu par l'arrêté du 29 spbmteere 1994, les diinosospits de l'avenant n° 9 du 11 décembre 1997 (Retraite-prévoyance) à la ceotvoinnn clecvliote susvisée.

Actirle 2

ARRETE du 16 mars 1999

En vigueur en date du 26 mars 1999

Arcitle 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les epumelryos et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cnteioonvn cevtliloce nnaotlaie de la mtuteoinann patourrie du 31 décembre 1993 complété par l'avenant n° 1 du 18 avirl 1994, tel qu'étendu par arrêté du 29 smpbtreee 1994, les dooiipitssns de l'avenant n° 10 du 17 nvrmbroe 1998 (Salaires mmiina garantis) à la cionntevon colivctele susvisée.

Aclrite 2

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 19 oct. 1999

Atilrce 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eyemlouprs et tuos les salariés coprims dnas le cahmp d'application de la cnnotoievn cicvotlele noalnitaie de la mntneotuin puatroire du 31 décembre 1993, complété par les atveanns n° 1 du 28 avirl 1994, du 18 jnvaeir 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les diosiisoptns de

L'extension des eetffs et sonicnats de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pbitoliacun du présent arrêté puor la durée rsentat à curoir et aux cindtoions prévues par lidet avenant.

Alricte 3

Le dcrtuieer des reitoanls du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oiicffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bluliten ofeicifl du ministère, fscciulae Cvoiontnens clectvoeis n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dbonsliipe à la Diriecton des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des efetfs et santoicns de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la ptaciilubon du présent arrêté puor la durée ransett à ciourr et aux cooitnidns prévues par lidet avenant.

Ailrcte 3

Le driteuecr des rlteaonis du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ocffiiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Butllein oiffeicl du ministère, flusaicce Cotnenoinvs cevoliclets n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dloniipsbe à la Dicorietn des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etfefs et stncnoais de l'avenant susvisé est faire à dater de la puilaibtcon du présent arrêté puor la durée rneastt à cuiror et aux conidnitos prévues par ldiet avenant.

Actrile 3

Le driceuetr des rtanoails du traaiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Belilutn oeffciil du ministère, fcaiculse Cntvooinnes celeoctvlis n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dopnsilibe à la Diicotern des Jrounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc repesitcf de 45,50 F (6,94).

l'avenant n° 11 du 23 jiun 1999 mdoniifat le camhp d'application trriotaeril de la cotinovnen cvletolice susvisée.

Atlicre 2

L'extension des etffes et scoioints de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pitiabuocln du présent arrêté puor la durée raestnt à ciruor et aux cnnotiodis prévues par leidt avenant.

Alicrte 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 31 oct. 1999

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord interprofessionnel du 18 mai 1999 (Rattachement du département de la Guyane au champ d'application de la convention collective nationale de la métropole portuaire) conclu dans le sillage de la mise en œuvre de la loi de la Guyane.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 28 avril 2000

En vigueur en date du 27 juin 2000

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métropole portuaire du 31 décembre 1993 susvisée et complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994, tel qu'étendu par l'arrêté du 29 septembre 1994 susvisé et les avenants du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999 susvisés, les dispositions de l'avenant n° 12 du 24 novembre 1999 susvisé relatif à la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée.

L'article 6 (Repos quotidien et hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 220-1 du code du travail.

ARRETE du 23 juillet 2001

En vigueur en date du 23 juil. 2001

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale de la métropole portuaire du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994, et les avenants du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 14 du 14 mars 2001 (salaires minimaux garantis) à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnventos clevietelcs n° 99-29 en date du 27 août 1999, diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'extension et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent accord, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventos clevietelcs n° 99-34 en date du 25 septembre 1999, diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à l'extension de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'extension et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventos clevietelcs n° 99/51 en date du 21 janvier 2000, diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant est faite à l'extension de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'extension et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventos clevietelcs n° 2001/18 en date du 10 juin 2001, diffusion à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,01 Euro.

ARRETE du 5 février 2002

En vigueur en date du 5 févr. 2002

Article 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les empluyreos et tous les salariés coirpms dnas le cmahp d'application pinfoonreesl de la cveonoinn ccotevllie naatiolne de la moatnnteuin pturaorie du 31 décembre 1993, complété par l'avenant n° 1 du 29 steembpre 1994 et les aaevnnts du 18 jivaner 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les dnsitospois de l'avenant n° 13 du 19 décembre 2000 rtaleif au régime mimnial de prévoyance à la cnvoetinn cceivollte susvisée.

Article 2

ARRETE du 25 juin 2002

En vigueur en date du 25 juin 2002

Article 1er

Sont runedes obligatoires, pour tous les epomrlyeus et tous les salariés comrips dnas son pproe cmhap d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 setprmbree 1994 et les aetnvans du 18 jvaienr 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les dotiisposnis de l'avenant n° 15 du 18 décembre 2001 sur les saielras mamuiinx gniaarts (grille annexée) à la coonnviten cveitlolce susvisée, suos réserve de l'application des dioistoipnss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jainver 2000 qui instaure, au pofrit des salariés rémunérés au SMIC, une giantrae meensllue de rémunération.

ARRETE du 15 juillet 2002

En vigueur en date du 15 juil. 2002

Article 1er

Sont redeuns obligatoires, pour tous les erpmyueols et tous les salariés coipmrs dnas son pproe chmap d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 sreptbmee 1994 et les avantnes du 18 jeavnir 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les ditniospois de l'accord du 12 décembre 2001 canronnect les ourveris drckeos du prot de Beudroax (régime des départs, reuovneelmlent de la main-d'oeuvre, amélioration de la qualité des prestations), cloncu dnas le cadre de la cvtenoinn cetlolcive naiaolnte de la mntuoantien prairtoue du 31 décembre 1993, à l'exclusion du deuxième alinéa du pghaaaprrre 1.2 du cprthiae 1er, qui ceivnnetort aux aelcrtis 2044 et sutivnas du cdoe civil.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Article 1er

Sont rdnuées obligatoires, pour tous les eroyeplums et tous les salariés cproims dnas son porrpe cmahp d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 srebmtepe 1994 et les anvtnas du 18 jvieanr 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les diiptsioonss de

L'extension des eetffs et sanocnis de l'avenant est fatie à dtear de la plioictabn du présent arrêté pour la durée restant à cruior et aux cnidoitons prévues par liedt avenant.

Article 3

Le deceiutr des rltoenias du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oiffecil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant a été publié au Bieultln oificfel du ministère, fcilcsaue Cvnonnoeis covielelcts n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dnoilpbse à la Detioircn des Jonuurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx uirntaie de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des eetffs et stnioancs de l'avenant est fiatae à dtaer de la puoaillbctn du présent arrêté pour la durée rsetant à cuoirr et aux cdnotinios prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le dueteicrr des ronlietas du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oifcefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant a été publié au Bltileun oiecfifl du ministère, flscacacie cntonvnoies ccoietellvs n° 2002/7 en dtae du 16 mras 2002, dlbpinoise à la Deiocirtn des Jrnuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des efftes et sitncaons de l'accord est fitae à dtaer de la ptclaiubon du présent arrêté pour la durée rnteast à cirour et aux cdtinonois prévues par ledit accord.

Article 3

Le ducetrier des rinalots du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oiciffel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord a été publié au Bletuiln oeffiicl du ministère, fslciauce cenvinnoots cevlctielos n° 2002/24 en dtae du 13 juillet 2002, dsnoilibipe à la Dteciroin des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

l'avenant n° 17 du 19 jilluet 2002 sur les saerials maiiumnx gnriatas à la covonnieln cvtoilcele susvisée, suos réserve de l'application des dinsitsioops de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaeivr 2000 qui instaure, au pofirt des salariés rémunérés au SMIC, une gtninarae melesulne de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sonctinas de l'avenant est faite à dtaer de la ptioluciabn du présent arrêté puor la durée resnatt à cuiror et aux cndooniis prévues par lidet avenant.

Arctie 3

Le dtiecreur des rnoaltes du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oifiecfl de la République

ARRETE du 2 mai 2003

En vigueur en date du 14 mai 2003

Acitrle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les euolypmres et tuos les salariés cmoirps dnas son prproe cahmp d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 smeptpree 1994 et les annetavs du 18 jnaevir 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les dotinispoids de l'avenant n° 19 du 30 jnvaier 2003 ptorant sur les srealias mmainuix gaarnits et les sarleias brtus mlsneeus à la cionvotenn cectoillve natioatle susvisée.

Les barèmes " ateros salariés " des siarleas burts mueensls aecpbillaps à cmopter des 1er jvaenir et 1er jiellut 2003 snot étendus suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvieanr 2000 modifiée iurnaasntt une gritaane de

ARRETE du 23 juin 2003

En vigueur en date du 5 juil. 2003

Arlitce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erlpomyeus et tuos les salariés cmirpos dnas son pporre champ d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 semterbpe 1994 et les aetannvs du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les dioispisonts de l'avenant n° 16 du 31 jileult 2002 (une annexe) ritlaef au taarvil de niut à la ceotnonvin civecltote susvisée, à l'exclusion des terems " qionuinete et " et " suos réserve des cnrreptotieas tleels que prévues par le décret du 3 mai 2002, codifié à l'article R. 213-4 du cdoe du taravil jiont en anxnee " fniraugt au troisième alinéa de l'article 5 (durées mlxaeimas qitoeunnide et hebdomadaire) crtnioaers aux dosiptnosiis de l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5 (durées maxmelais qitnuiedone et hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 213-3 du cdoe du travail.

L'avenant est étendu suos réserve de l'application des atieclrs L.

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 1 nov. 2003

Arcltie 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eypermolus et tuos les salariés corpms dnas son pporre cahmp d'application, complété

française.

Nota. - Le txete de l'avenant a été publié au Betlulin oieicffl du ministère, fuiaislce ctnnievnoos cictevolles n° 2002/42 en dtae du 10 nbrevmoe 2002, dioipnblse à la Diorcietn des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

rémunération mensuelle.

Artlcie 2

L'extension des eetffs et stanocis de l'avenant susvisé est faite à dater de la pboiatlcin du présent arrêté puor la durée rntseat à coriur et aux coiinotnds prévues par liedt avenant.

Arcltie 3

Le dtrueeicr des rnoaltes du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl ofcefiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bilulten ofefiicl du ministère, ficlacuse cnnntnooevis cvlctoeiels n° 2003/11, dliniospbe à la Decoritin des Joruuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

213-1 à L. 213-4 du cdoe du taivral selon lquesels la msie en palce dnas une eisrnetpre ou un établissement du taviarl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eeosxintn à de noelvules catégories de salariés est subordonnée à la cocniuslon d'un accrod de bhncrae étendu ou d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement qui diot cteionnr l'ensemble des cesluas définies à l'article L. 213-4.

Atirlce 2

L'extension des efftes et sannctios de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pilotiucban du présent arrêté puor la durée rnetsat à cuoirr et aux cnitinoods prévues par leidt avenant.

Aclrite 3

Le dieeuctr des rlotineas du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl offiicefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Billtuen ociffeil du ministère, fuclasice contevnonis clelteoivcs n° 2002/42, dobnspile à la Dtoiecrin des Jourarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

par l'avenant n° 1 du 29 spebmetre 1994 et les avanents du 18 jaienvr 1996 et n° 11 du 23 jiun 1999, les doisopintss de :

- l'avenant n° 20 du 22 arvil 2003, reitalf à la prévoyance, à la cnitvoenon coclvilete noaaltnie susvisée ;

- l'avenant n° 21 du 22 avril 2003, relatif à l'indemnisation des participants aux négociations nationales, à la convocation des participants susvisés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Article 1er

Sont redevenues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 septembre 2003 relatif à l'indemnité de licenciement, à la convention collective nationale susvisée à l'exclusion des termes " avant 60 ans " figurant au premier alinéa de l'article 1er qui coexistent à l'article L. 122-45 du code du travail.

ARRETE du 22 novembre 2004

En vigueur en date du 10 déc. 2004

Article 1er

Sont redevenues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 23 du 4 mai 2004, relatif aux salaires minimaux garantis, à la convention collective nationale susvisée.

Le barème applicable aux " autres salariés " à compter du 1er mai 2004 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une grille mensuelle de rémunération ;

- l'avenant n° 24 du 4 mai 2004, relatif aux effets de l'ancienneté sur la grille de base minimum hiérarchique (nouvel article 7 bis de la convention collective nationale), à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Article 1er

Sont redevenues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de votes closés n° 2003/22, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de votes closés n° 2003/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Le barème applicable aux " autres salariés " à compter du 1er mai 2004 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une grille mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de votes closés n° 2004/26, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Le 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 25 du 7 octobre 2004, relatif à la CNPE et à l'Observatoire professionnel des métiers et des qualifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

de la durée du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travailleur est chargé de l'exécution de

ARRETE du 30 mars 2005

En vigueur en date du 5 avr. 2005

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18 juin 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 décembre 2004 sur les salaires maximaux applicables à la cotisation cotisation susvisée.

Les barèmes relatifs aux salaires bruts minimaux (toutes filières) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie de rémunération mensuelle.

ARRETE du 23 décembre 2005

En vigueur en date du 4 janv. 2006

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 31 décembre 1993, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18 juin 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 27 du 6 septembre 2005 sur les salaires minimaux applicables à la cotisation cotisation susvisée.

Article 2

ARRETE du 31 mai 2006

En vigueur en date du 10 juin 2006

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 31 décembre 1993, complété par l'avenant n° 1 du 29 septembre 1994 et les avenants du 18 juin 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 8 (a) (Principes généraux) comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail aux termes desquels tous les salariés, y compris ceux embauchés ou recrutés en cours d'année, doivent

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième de la collection n° 2004/45, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travailleur est chargé de l'exécution de l'avenant susvisé, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième de la collection n° 2005/04, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la convention du présent arrêté pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travailleur est chargé de l'exécution de l'avenant susvisé, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième de la collection n° 2005/44, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

bénéficiaire de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté ;

- des femmes : " de quatre ou " du quatrième tiers du montant prévu à l'article 12 (a) (Entreprises employant dix salariés et plus) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail, aux termes desquelles l'exercice du travailleur n'entre pas dans les dépenses éligibles au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

- des femmes : " de quatre ou " du troisième tiers du montant prévu à l'article 12 (b) (Entreprises employant moins de dix salariés) comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail, aux termes desquelles l'exercice du travailleur n'entre pas dans les dépenses faites par les employeurs pour la formation professionnelle continue.

Le septième alinéa de l'article 8 (a) (Principes généraux) de

l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

Le deuxième alinéa de l'article 9 (d) (Prise en charge par l'OPCA " Trnratosrs ") de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 951-3, aux termes desquelles le FOENGICF n'est pas compétent pour financer les actions de formation, et de l'article L. 961-12 du code du travail, aux termes desquelles l'organisme paritaire certificateur agréé n'est pas spécifiquement agréé pour cotiser les cotisants bénéficiaires de la formation professionnelle, et qui doivent donc former l'objet d'une comptabilité séparée.

L'article 12 (a) (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains prélèvements.

Le deuxième point de l'article 12 (a) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail aux termes desquelles les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation sont financées par la

ARRETE du 13 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maintenance industrielle du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 et les avenants n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 28 du 15 décembre 2005, relatif aux salaires garantis, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 31 décembre 1993, complétée par l'avenant n° 1 du 28 avril 1994 et les avenants n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'accord du 10 mai 2006, relatif à la journée de solidarité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005 (JO du 5 mars 2005).

Le deuxième point de l'article 12 (a) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail, aux termes desquelles les dépenses exposées au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail sont imputées sur la participation financière due au titre de la formation professionnelle continue.

Article 2

L'extension des effets et incidences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fichier central des avis officiels n° 2005/35, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et incidences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fichier central des avis officiels n° 2006/11, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'article 4 (Incidence sur la rémunération des salariés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 212-16 du code du travail, aux termes desquelles les salariés non mensualisés ont l'obligation de travailler durant la journée de solidarité mais doivent être rémunérés normalement pour le travail accompli.

Article 2

L'extension des effets et incidences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de la région parisienne du 31 décembre 1993, complétée par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 29 du 14 novembre 2006, relatif à la désignation d'un nouvel organisme assureur, à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 8 août 2007

En vigueur en date du 19 août 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de la région parisienne du 31 décembre 1993, complétée par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 30 du 16 janvier 2007, relatif aux salariés mamuniix garantis, à la convention collective susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru dans le Journal officiel de la République française, n° 2006/25, paru à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru dans le Journal officiel de la République française, n° 2007/4, paru à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru dans le Journal officiel de la République française, n° 2007/23, paru à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.