

Brochure n° 3324

Convention collective

IDCC : 2480. – **MANUTENTION PORTUAIRE DU PORT
DE FORT-DE-FRANCE**
(1^{re} édition en préparation)

COMPTE RENDU DU 9 DÉCEMBRE 2003
DE LA COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : *ASET0550554M*
IDCC : 2480

Etaient présents :

Les membres du collège employés du GIEIP ;

Les membres du collège employeurs de MANUMAR et GMMSP ;

M. le directeur du travail et M. l'inspecteur du travail, représentant la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Un représentant du service du port et de l'aéroport dépendant de la direction départementale de l'équipement-direction du port ;

Un représentant du GIEIP du Havre comme personne qualifiée ayant accompagné la négociation de la convention collective.

En ouverture de la réunion, M. le directeur du travail présente deux projets de documents concernant :

- la modification de la composition de la commission paritaire commune pour pouvoir inclure les représentants syndicaux de chaque organisation syndicale représentative ;
- le fonctionnement de la commission de conciliation et d'interprétation (règlement intérieur).

Après discussion, une rédaction définitive est trouvée. Les collègues employeurs et employés signent les deux textes en séance. Ceux-ci font l'objet du dépôt légal.

M. le directeur du travail propose ensuite de passer aux points à l'ordre du jour de la réunion de conciliation et d'interprétation.

Avant cela, la liste des personnes susceptibles d'être appelées à voter dans le cadre de la présente réunion est établie comme tel :

- 5 représentants du collège employeurs ;
- 4 représentants du collège ouvriers dockers détachés dans le GIEIP ;
- 1 représentant syndical ;
- 1 représentant de la direction du port ;
- 1 représentant de la direction du travail ;
- 1 personne qualifiée ayant accompagné la négociation.

1. Prime de panier.

Les employeurs estiment que cette prime est due à condition que l'ouvrier docker travaille ou soit présent sur la période 12 heures-13 heures ou 20 heures-21 heures (horaires inscrits dans la convention collective concernant cette prime).

Les ouvriers dockers soulignent qu'avec la nouvelle convention collective, on travaille selon des shifts qui incluent les périodes citées précédemment, permettant d'obtenir la prime de panier.

Durant le shift, l'ouvrier est à la disposition de son employeur. Aussi, si on ne paye pas cette prime, cela veut-il dire que la personne peut partir avant la fin de son shift ?

La discussion fait ressortir la proposition suivante :

- il est rappelé le principe de base qui veut que les personnes soient présentes pendant la durée du shift ;
- si l'ouvrier docker demande à partir avant la fin du shift, deux cas sont possibles :
 - si l'employeur accepte que l'ouvrier parte plus tôt, alors le paiement de la prime est laissé à l'appréciation de l'employeur ;
 - si l'employeur refuse que l'ouvrier parte plus tôt, alors la question ne se pose plus puisque l'ouvrier est présent durant la période donnant droit au paiement de cette prime. Dans le cas où il partirait quand même, on basculerait alors sur un problème disciplinaire ;
- par contre, si la demande émane de l'employeur pour que l'ouvrier parte avant la fin du shift, la prime est due.

Au cours du premier tour de vote (entre membres de la commission paritaire), cette proposition est adoptée à l'unanimité par les représentants employeurs et employés.

2. Prime de salissure.

Les employeurs rappellent que la convention collective indique que cette prime est due pour le shift, sans plus de précision. Ils pensent qu'elle doit être versée à ceux qui sont susceptibles de se salir. Ayant pour but d'indemniser la salissure, elle ne doit pas avoir un caractère systématique.

Les dockers considèrent que tous les dockers, quel que soit leur poste, sont susceptibles de se salir. Cette prime doit donc être versée à tous les dockers, sans distinction.

Un représentant du GIEIP indique que, sur d'autres places portuaires, des vêtements de travail sont distribués aux personnels. Si tel n'est pas le cas, une prime est versée pour les postes considérés comme salissants. Dans cette configuration, une définition des postes salissants est faite au préalable.

Les manutentionnaires proposent qu'une définition des postes salissants soit faite avec les dockers. Ils soulignent par ailleurs qu'ils vont fournir des vêtements à leurs personnels, mais que le choix n'est pas encore arrêté de savoir qui les nettoiera.

M. le directeur du travail fait la proposition suivante :

- définir entre employeurs et employés la liste des postes salissants ;
- voir, pour l'avenir, comment le nettoyage des vêtements fournis par l'employeur sera fait (entreprise ou ouvrier).

Les dockers ne sont pas d'accord pour lister les postes pouvant bénéficier de la prime de salissure.

Ils rappellent que cette prime était versée à tous les dockers dans le système précédent de l'intermittence. La réforme a été conclue avec le principe de ne pas appauvrir le docker.

Les contrats de travail prévoient que cette prime se rajoute au net, contrairement à ce qui est inscrit dans la convention collective. En effet, pour tenir compte des difficultés rencontrées par les employeurs pour l'élaboration des fiches de paie, il avait été convenu que le montant de la garantie de rémunération 2002 des ex-professionnels mensualisés ne prenne pas en compte la prime de salissure, et que cette prime vienne ensuite se rajouter à la garantie ainsi calculée. Un bilan en fin d'année est prévu pour vérifier que chacune des personnes n'a pas touché moins qu'en 2002. Si tel était le cas, un rattrapage devrait être effectué.

Les employeurs proposent :

- de définir les postes pouvant bénéficier de la prime de salissure ;
- de s'en tenir au réajustement de fin d'année qui permet de régler ce problème pour les ex-professionnels mensualisés.

Les dockers rappellent leur position pour que tout le monde bénéficie de cette prime et indiquent que si le nettoyage des vêtements est effectué par l'entreprise, la distribution doit être faite par le docker.

M. le directeur du travail souligne que, si cette prime s'applique à tous, elle sera soumise à cotisations.

A la fin de la discussion sur ce sujet, les positions sont les suivantes :

EMPLOYEURS	DOCKERS
<ul style="list-style-type: none"> - pour les ex-professionnels mensualisés, le problème se règle par le réajustement de fin d'année (garantie par rapport à 2002). - pour les ex-occasionnels mensualisés, définir, par la voie de la négociation, une liste des postes salissants. 	<ul style="list-style-type: none"> - pour les ex-professionnels mensualisés, position similaire à celle des employeurs. - pour les ex-occasionnels mensualisés, prime de salissure applicable à tous.

Une suspension de séance a lieu.

A la reprise, il est passé à la première série de vote (exclusivement entre les membres de la commission paritaire commune).

Pour la proposition employeurs :

- pour : 5 ;
- contre : 5.

Pour la proposition dockers :

- pour : 5 ;
- contre : 5.

Une majorité ne se dégageant pas de cette première série de vote, il est passé à la seconde série de vote à laquelle participent les 13 membres votants de la présente commission.

Dans le cadre de ce vote, un avis majoritaire se porte sur la proposition employeurs :

- pour : 8 ;
- contre : 5.

La commission de conciliation et d'interprétation décide donc de renvoyer à la négociation la définition des postes salissants.

3. Absences. – Garantie.

Sur ce point, les ouvriers dockers indiquent ne pas se souvenir que ce point ait fait l'objet d'un examen en commission paritaire commune.

Il est donc convenu que ce sujet soit vu, ou revu, en commission paritaire commune.

4. Principe de parité.

Les employeurs évoquent le fait que les dockers estiment que GMM ne dispose pas de suffisamment de contremaîtres maison et demandent à l'entreprise d'en embaucher. Sur ce point, les manutentionnaires ont répondu que, dans la convention collective, l'accord de parité sur le périmètre intérieur n'avait pas été passé selon ce principe.

Ils rappellent que si un contremaître « maison » est absent, il est puisé dans le vivier pour le remplacer. Il en va de même pour les chauffeurs.

Les dockers estiment que pour que la parité puisse être appliquée, il faut qu'il y ait autant de contremaîtres CGM que de contremaîtres GMMSP.

Il y a aujourd'hui un sous-effectif de contremaîtres maison qui ne permet pas de pouvoir obtenir la parité.

Les manutentionnaires soulignent qu'à MANUMAR ou à GMM, les dockers ne demandent pas la parité entre chauffeurs maison et chauffeurs dockers. Il y a plus de chauffeurs dockers.

M. le directeur du travail rappelle l'ordre dans lequel l'accord sur le périmètre intérieur a été passé :

1. Principe que les postes de chauffeurs et de contremaîtres reviendraient, à terme, aux dockers.

2. Moratoire sur les autres types de postes.

3. Parité entre personnels « maison » et dockers sur les postes de contremaîtres et de chauffeurs afin de garantir un volume de travail aux dockers.

Ce principe de parité n'avait donc pas vocation à maintenir un même nombre de personnels maison et dockers sur les postes de contremaîtres et de chauffeurs.

Les dockers indiquent que, dans leur esprit, cette notion concernait surtout le travail sur les navires. Ils souhaitent faire respecter aujourd'hui, au démarrage de la mensualisation, le principe de parité. Cela nécessite l'embauche de contremaîtres CGM pour pouvoir mettre en application cette parité. Ensuite, au fur et à mesure des départs, cette parité ne sera plus demandée.

M. le directeur du travail demande aux manutentionnaires le point de départ, en termes d'effectifs, au 1^{er} août 2003.

Cette situation est la suivante :

CONTEMAÎTRES CGM	CONTEMAÎTRES GMM-SP
8 contremaîtres (dont 1 est passé chef de navire). Il y a donc au total 7 contremaîtres répartis de la manière suivante : - 5 contremaîtres bord ; - 2 contremaîtres terre.	Il ya a 5 contremaîtres répartis de la manière suivante : - 3 contremaîtres bord ; - 2 contremaîtres terre.

Après une suspension de séance, M. le directeur du travail propose de reprendre la discussion sur ce point un peu plus tard au cours de cette même réunion.

Sur ce point, les employeurs indiquent qu'ils devraient pouvoir faire une proposition avant la fin de la réunion.

5. Fin de chantier.

Les employeurs évoquent la possibilité offerte par la convention collective pour prolonger la durée des shifts dans le cadre de la finition de chantier. Ils souhaiteraient que cette possibilité soit applicable à chaque fin d'escale (même si le bateau est amené à revenir au port dans les jours suivants) ou durant toute la durée de l'escale lorsque celle-ci dure plusieurs jours (chaque soir de l'escale).

Cette disposition irait dans le sens de la compétitivité du port et permettrait un meilleur rechargement des conteneurs vides.

Les dockers soulignent que, lors des discussions sur la nouvelle convention collective, la possibilité d'augmenter la durée du shift avait été mise en place pour la dernière journée du navire.

Si cela est bénéfique pour le port et pour l'île, les dockers sont d'accord pour réexaminer les conditions dans lesquelles une augmentation de la durée du shift est possible dans d'autres cas, avec contrepartie à définir.

Les manutentionnaires proposent de revoir cela en commission paritaire pour pouvoir travailler jusqu'à 1 h 30 de plus d'autres jours que le seul dernier jour du bateau.

En termes d'interprétation, la commission retient à l'unanimité que la possibilité de recourir à la fin de chantier ne s'applique, d'après la convention collective, que le dernier jour d'escale du navire.

6. Remplacement d'un chauffeur parti à la retraite dans le cadre du périmètre intérieur.

Les employeurs indiquent qu'il s'agit d'un chauffeur « maison » parti en retraite le 31 août 2003. Il n'était initialement pas prévu de le remplacer. Depuis, l'employeur a décidé de le remplacer.

Dans ce cadre, MANUMAR va embaucher un chauffeur supplémentaire dans son effectif.

Les dockers et les opérateurs de manutention conviennent de se revoir pour faire le choix de la personne en commission paritaire, pour une affectation au 1^{er} janvier 2004.

7. Maîtrise de l'embauche.

Les dockers demandent que les affectations journalières de dockers soient faites par des dockers à MANUMAR, comme c'est déjà le cas à GMMSP.

Ils soulignent que cela avait été accepté par les négociateurs manutentionnaires lors des discussions sur la réforme de la manutention.

L'employeur GMMSP indique que, depuis le 1^{er} août dernier, un docker s'occupe de l'affectation quotidienne des autres dockers. Cela a nécessité un temps d'adaptation.

L'employeur MANUMAR indique que les affectations quotidiennes des ouvriers dockers travaillant au sein de l'opérateur sont faites par l'ancien contrôleur d'embauche du système de l'intermittence. Cette personne fait partie des effectifs de MANUMAR.

Les dockers indiquent que cette personne était contrôleur APIE, et n'avait rien à voir avec l'affectation des dockers.

Un représentant du GIEIP confirme que, dans l'esprit des discussions sur la réforme, les dockers devaient participer à l'affectation quotidienne des autres dockers : 1 non-docker et 1 docker sous l'égide d'un supérieur non-docker.

L'employeur MANUMAR indique qu'une personne suffit pour cette tâche.

Une suspension de séance a lieu.

Après poursuite de la discussion, MANUMAR insiste sur le fait qu'avant toute affectation d'un docker sur ce poste, il convient de déterminer ses conditions de travail (horaires, primes auxquelles il aurait droit...).

Il est finalement acté la conclusion suivante :

- à l'instar de GMMSP, un docker sera affecté à l'affectation quotidienne des dockers chez MANUMAR ;

- les parties se laissent jusqu'au 1^{er} janvier 2004 pour déterminer ensemble :
 - les fonctions ;
 - les primes collectives ;
 - les primes individuelles,

dont la personne choisie sur ce poste pourra bénéficier.

8. Prime de changement de site.

Les dockers indiquent que la réforme de la manutention s'est faite en raison de la construction de la Pointe-des-Grives. Les locaux utilisés par les dockers se trouvent maintenant sur le nouveau terminal. Aussi, leur lieu de travail doit être la Pointe-des-Grives.

Dans ces conditions, il demandent une prime de changement de site quand ils ont à travailler sur les autres secteurs du port à compter de fin novembre. Ils ont laissé un laps de temps jusqu'à cette date pour permettre aux opérateurs de prendre les dispositions qui s'imposent. Les dockers soulignent que cette demande ne concerne pas les navires qui ne peuvent pas venir à la Pointe-des-Grives, tels que le RoRo interîles, les bateaux de voitures ou encore les navires de vrac.

Les manutentionnaires répondent que les autres secteurs que la Pointe-des-Grives font partie intégrante du port. Ils rentrent, de la même manière que le nouveau terminal, dans le cadre de la convention collective. Ils regretteraient d'être pénalisés par cette prime pour sortir les conteneurs vides qui occupent encore les autres secteurs du port.

Ils soulignent également que la grande majorité des porte-conteneurs font dorénavant escale à la Pointe-des-Grives.

Le directeur du travail indique que le sujet relève de la négociation paritaire et non de la présente commission, puisqu'il s'agit de discuter de la mise en place d'une prime qui n'existe pas aujourd'hui dans la convention collective.

9. Relève.

Les employeurs indiquent que, concernant le travail au navire, la convention collective prévoit une relève pour un cavalier. Par contre, rien n'est précisé dans la convention collective au sujet du nombre de relèves pour les opérations sur le terre-plein.

Dès le départ, et malgré la contestation des employeurs, il a été fait application d'une relève par cavalier pour les opérations sur le terre-plein.

Au Havre par exemple, il y a une relève pour 3 cavaliers. Les manutentionnaires souhaiteraient quelque-chose de similaire ici.

En effet, dans les conditions actuelles, le nombre de chauffeurs nécessaires pour effectuer les opérations est très important, ce qui a des conséquences économiques fortes.

Par ailleurs, les employeurs soulignent que le temps mis pour relever un chauffeur en cours de shift est important, ce qui cause une interruption du service. Dans ces conditions, les temps d'attente des camionneurs s'en ressentent.

Les dockers indiquent qu'ils souhaitent une relève par cavalier, quelle que soit l'affectation de l'engin.

Le directeur du travail confirme que la convention collective prévoit une relève pour un cavalier uniquement concernant les opérations navales. Pour les opérations sur terre-plein, la convention reste muette.

Il demande si une piste de solution ne consisterait pas à revoir la répartition des ouvriers mensualisés entre chacune des catégories prévues par la convention, s'il y a un besoin fort de chauffeurs et si d'autres catégories sont moins employées.

Après discussion, les parties s'accordent pour se revoir en commission paritaire sur le sujet du nombre de relèves.

10. Principe de parité.

Comme convenu plus tôt dans la réunion, il est fait un nouveau point sur la question du principe de parité.

Les opérateurs et les dockers conviennent des points suivants :

- GMMSP recrute 2 nouveaux contremaîtres pour le 1^{er} janvier 2004 selon les dispositions de la convention collective ;
- ce recrutement permet de solder définitivement le problème de parité évoqué précédemment par les ouvriers dockers.

11. Questions diverses.

a) Majorations d'heures.

Les manutentionnaires évoquent le fait que la convention collective prévoit des majorations du taux horaire de base de :

- 25 % de la 36^e à la 43^e heure ;
- 50 % au-delà.

Les employeurs considèrent qu'il s'agit des horaires faits sur la semaine, tandis que les dockers pensent que ce calcul s'applique sur les horaires faits sur un trimestre (correspondant à la période de modulation du temps de travail).

Le directeur du travail indique qu'une circulaire traite de ces majorations sur la base du nombre d'heures de travail accomplies sur une semaine.

Après poursuite de la discussion sur ce sujet et suspension de séance, les parties s'accordent sur la définition apportée par la circulaire.

Les dockers demandent par contre que la récupération des sommes trop-perçues ne se fasse pas de manière brutale, mais qu'elle soit lissée.

Les employeurs donnent leur accord sur cette demande.

b) Homme sécurité.

Ce sujet a été précédemment évoqué de manière informelle.

Les dockers exposent le risque de collision entre cavalier et spreader ou conteneur manutentionné par le portique, les chauffeurs de cavalier et de portique pouvant avoir le dos tourné l'un à l'autre. Ils demandent donc la présence d'une personne supplémentaire pour gérer les mouvements entre les engins et le portique.

Le directeur du travail propose que ce sujet traité dans le cadre de la venue d'un spécialiste conseil de la CGSS, sollicité par les employeurs.

Les employeurs proposent que cette tâche soit accomplie par le contre-maître terre. Ils rappellent également que des systèmes restent encore à mettre en place au niveau des portiques tel que des feux.

Les dockers répondent que le contremaître terre est en liaison avec le contremaître bord et le portiqueur. Ils évoquent la possibilité d'utiliser leur droit de retrait du fait du danger.

Le directeur du travail propose que l'inspecteur du travail et un contrôleur de la sécurité sociale viennent sur place en début de semaine prochaine pour faire une expertise en situation réelle.

L'inspecteur du travail précise qu'avant de s'orienter sur une solution, il est nécessaire et obligatoire de procéder à une évaluation des risques.

Entre-temps, GMMSP indique qu'elle prendra des mesures conservatoires sur ce sujet.

c) Parc.

Les employeurs évoquent la différence d'interprétation qu'ils ont au sujet du parc. Ils considèrent que la notion de parc, inscrite dans la convention collective, concerne indifféremment l'activité de livraison/réception et celle de rangement sur le parc.

Pour leur part, les dockers estiment qu'il s'agit de deux choses différentes.

Les dockers soulignent le fait que, pour les affectations quotidiennes, MANUMAR inscrivait « livraison-parc » jusqu'à il y a encore peu de temps. Cela montre que l'opérateur fait une différence.

Les parties conviennent d'examiner d'abord ce point en commission paritaire.

La liste des sujets à aborder étant épuisée, le directeur du travail conclut la réunion à 17 heures en soulignant avoir apprécié que, sur beaucoup de sujets, il n'ait pas été nécessaire de passer au vote, la discussion ayant permis de trouver un accord.

Ce présent compte rendu fera l'objet d'un dépôt légal auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Fort-de-France.

(Suivent les signatures.)