

Brochure n° 3273

**Convention collective nationale**

IDCC : 1763. – **MANUTENTION PORTUAIRE**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2006  
RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL  
SUR LE PORT DE MONTOIR - SAINT-NAZAIRE  
NOR : *ASET0850519M*  
IDCC : 1763

Entre :

Le syndicat des entreprises de manutention (SEMP) du port de  
Nantes - Saint-Nazaire,

D'une part, et

La CGT ;

La CNTPA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Cet accord est conclu en application du texte de loi n° 2000-37 sur la réduction du temps de travail, adopté à l'Assemblée nationale le 19 janvier 2000, de la circulaire ministérielle d'application n° 2000-3 du 3 mars 2000, de la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993, de l'accord de branche du 24 novembre 1999, du code des ports maritimes.

L'objectif du présent accord est de clarifier et compléter l'accord de place signé le 25 avril 2003 afin de mettre un terme aux divergences d'interprétation actuellement constatées, et de répondre aux demandes des différents acteurs portuaires sur les points suivants :

- mieux servir la clientèle en offrant des prestations de qualités sur le port de Montoir - Saint-Nazaire ;
- améliorer l'organisation du travail ;

- maintenir au meilleur niveau un dialogue social créateur de fiabilité ;
- harmoniser la mise en œuvre quotidienne des opérations de manutention portuaire ;
- utiliser au mieux les compétences des ouvriers dockers dans le cadre des moyens et des formations nécessaires.

Il est rappelé également que l'organisation du travail dans la manutention portuaire sur la partie aval du port de Nantes - Saint-Nazaire doit permettre aux entreprises de se développer commercialement à travers une meilleure compétitivité basée sur les principes suivants :

- liberté d'organisation du travail dans le respect du code du travail et des règles de sécurité sur l'ensemble des chantiers et dans le cadre du prêt de main-d'œuvre (PMO) ;
- polyvalence dans les fonctions des dockers bénéficiant d'une pluri-compétence ;
- passage d'un chantier à l'autre au cours d'une même période de travail, pour la même entreprise de main-d'œuvre ;
- annualisation et modulation du temps de travail pour gérer les effectifs selon les aléas de l'activité.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ouvriers dockers professionnels mensualisés tel que défini par l'article L. 511-2 du code des ports maritimes, employés au sein des entreprises de manutention opérant à l'aval du port de Nantes - Saint-Nazaire, adhérentes à la caisse de compensation des congés payés selon le décret n° 93 633 du 27 mars 1993, à savoir :

- HTA ;
- MGA ;
- MSO ;
- MVS ;
- Manuport.

## **Article 2**

### *Classifications professionnelles*

Tout en faisant référence aux classifications de la convention collective nationale de la manutention portuaire telles que prévues dans son article 3, les classifications sont adaptées aux spécificités du trafic et de l'organisation du travail du port.

Les ouvriers dockers sont classés selon les classifications telles que définies en annexe.

### **2.1. Classification**

Selon l'article 3 de la convention collective de la manutention portuaire, il est précisé à ce titre que la classification des emplois comporte des niveaux et des échelons.

« Une fonction est considérée comme étant tenue de façon habituelle au sens de la CCN, pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction à plus de 50 % de son temps sur une période de 3 mois consécutifs, le troisième trimestre civil étant neutralisé. »

## 2.2. Polyvalence

La polyvalence lors d'une même période de travail est une condition indispensable à l'efficacité de l'organisation des opérations portuaires.

Selon l'article 3 de la convention collective de la manutention portuaire, il est précisé à ce titre que :

« Lorsqu'un docker mensualisé est amené à assurer temporairement des fonctions correspondant à un emploi de niveau inférieur à celui résultant de son contrat de travail, il conserve sa rémunération. Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, il reçoit une compensation salariale correspondant à la différence entre la rémunération minimale fixée par le présent accord pour l'emploi résultant de son contrat de travail, et celle correspondant à l'emploi auquel il est affecté, dès lors que la durée de cette affectation temporaire dépasse une demi-journée. »

## Article 3

### *Revenus*

#### 3.1. Rémunération

Les partenaires sociaux ont recherché à travers le présent accord à préciser les conditions de mise en œuvre des différents éléments constitutifs de la rémunération. Celle-ci est constituée d'éléments fixes et variables.

##### 3.1.1. *Éléments fixes*

Ils sont constitués de :

- salaire de base 35 heures ;
- indemnité différentielle 35 heures ;
- prime fixe mensuelle ;
- prime de fonction ;
- prime d'ancienneté.

##### 3.1.1.1. Salaire de base (base 151,67 heures mensuelles).

Le salaire de base est défini en fonction de la classification.

Il inclut le salaire mensuel de base et l'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2003.

##### 3.1.1.2. Indemnité différentielle 35 heures.

Les salariés présents en CDI à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2006 bénéficient d'une indemnité différentielle de RTT (voir annexe I).

Cette indemnité est comprise dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnisation des arrêts pour accident de travail et maladie. Soumise à cotisations, elle est considérée comme un élément de salaire pour l'ensemble des cotisations légales appliquées sur les rémunérations.

#### 3.1.1.3. Prime fixe mensuelle.

Les ouvriers dockers bénéficient d'une prime fixe mensuelle comprenant l'indemnisation de :

- disponibilité ;
- pluie ;
- shift différé ;
- salissures ;
- ciment ;
- charbon ;
- heures de prolongation (majorations exclues) (1).

Cette prime est comprise dans l'assiette de calcul des congés payés et de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie et accident du travail.

#### 3.1.1.4. Prime de fonction.

Cette prime versée chaque mois est indépendante du volume d'heures de travail effectué dans la fonction et correspond à la rémunération d'une qualification acquise. Cette prime a pour objectif de permettre une réelle polyvalence des affectations.

Elle est comprise dans l'assiette de calcul des congés payés, de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie et accident du travail. Elle est également comprise dans l'assiette de calcul des majorations des heures supplémentaires.

Bien entendu, le bénéfice de cette prime disparaît dès lors que l'ouvrier docker ne possède plus l'aptitude physique lui permettant d'exercer la fonction objet de la prime, sauf en cas d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Il disparaît également lorsque l'ouvrier docker refuse d'exercer la fonction ou que son comportement lui a fait perdre la compétence, objet de cette prime.

#### 3.1.1.5. Prime d'ancienneté.

Elle comprend l'ancienneté reprise au moment de l'embauche et celle acquise depuis celle-ci.

### 3.1.2. *Éléments variables*

#### 3.1.2.1. Primes de rendement.

Dans le cadre des activités conteneurs et marchandises diverses, les ouvriers dockers peuvent bénéficier d'une prime de rendement. Le montant de cette prime est repris en annexe I.

---

(1) Les majorations pour heures de prolongation sont rémunérées au meilleur taux entre la période les précédant et la période à laquelle elles appartiennent.

### 3.1.2.2. Majorations diverses.

L'article 8 de la convention collective nationale de la manutention portuaire prévoit que :

« Article 8.1. Les salariés appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Article 8.2. Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 25 %.

Article 8.3. Les salariés appelés à travailler un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. »

Avenant n° 16 relatif au travail de nuit : est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au cours de 1 mois et conformément aux instructions de son employeur au moins 26 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures. Le salarié bénéficie d'un repos d'une durée égale à 2 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne de 21 heures à 6 heures. Ce repos est traité comme au paragraphe 4.4.

Par le présent accord et par dérogation, les parties conviennent que les périodes de travail suivantes sont majorées selon les barèmes spécifiés en annexe :

MAJORATION	PÉRIODE
Nuit de semaine	De la veille à 22 h au jour même à 6 h, du mardi au samedi
Jour de week-end	Le samedi de 14 h à 22 h et le dimanche de 6 h à 22 h
Nuit de week-end	Du samedi à 22 h au dimanche à 6 h et du dimanche à 22 h au lundi à 6 h
Nuit de jour férié	De la veille à 22 h au jour même à 6 h
Jour férié	De 6 h à 22 h

Il est convenu que toute période de travail se prolongeant dans une période majorée donne droit, pour la période de prolongation, au prorata de la majoration considérée.

Le travail des jours fériés sera indemnisé par une prime spécifique dite prime de jour férié égale à 8 taux horaire. Le taux horaire (TH) est le salaire mensuel garanti divisé par 151,67.

Les ouvriers dockers appelés à travailler un jour férié, qu'il soit positionné en semaine ou le week-end, seront rémunérés selon les modalités suivantes :

Indemnité de jour férié (8 TH) + majorations de week-end + éventuellement rendement de week-end.

### 3.2. Revalorisation

Conformément à l'article L. 132-27 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se rencontrer chaque année en vue de la négociation sur les salaires effectifs applicables aux ouvriers dockers.

### 3.3. Intéressement

Afin d'associer les salariés aux progrès réalisés, chaque entreprise négociera un accord d'intéressement. Parmi les critères de réalisation de l'intéressement seront au minimum retenus l'assiduité et la productivité.

### 3.4. Rémunération en cours de modulation

La rémunération mensuelle de chaque ouvrier docker est lissée sur la base de 151,67 heures par mois, de façon à lui assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les ouvriers dockers qui n'auront pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment en raison d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise, en cours de période de modulation, verront leur rémunération régularisée sur la base de l'horaire réellement pratiqué. Toutefois, les salariés compris dans un licenciement économique conserveront, s'il y a lieu, le trop-perçu par rapport à leur temps de travail effectif.

Les salariés absents pour maladie ou accident du travail couverts par la législation en vigueur seront considérés comme ayant accompli un nombre d'heures équivalent à 35 heures/6 jours, soit 5,83 heures par jour d'absence.

## Article 4

### *Durée du travail*

#### 4.1. Définition du temps de travail effectif

La loi du 13 juin 1998 définit la durée du temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Cependant, les us et coutumes qui peuvent être dérogatoires sont les suivants :

	TRAVAIL EFFECTIF
Attente navire et maintien à disposition de l'entreprise	oui
Annulation de chantier sans maintien à disposition de l'entreprise	non
Fin anticipée de chantier pour cause technique et/ou météo défavorable	non (1)
Interruption de chantier pour panne technique	oui
Temps de relève	oui
Temps de repas avec arrêt de chantier en journée normale	non
Pause avec arrêt de chantier en shift de semaine/week-end et nuit	oui (2)
Pause sans arrêt de chantier	oui
Temps de formation	oui
Heures de délégation	oui
Heures de réunion avec l'employeur	oui
Congés payés	non

	TRAVAIL EFFECTIF
Congés événements familiaux	non
Jours de repos modulation	non
Maladie ou AT	non
RACT	non
Participation assemblée générale annuelle – 4 heures 1 fois/an	oui
<p>(1) Le minimum incrémenté est de 4 heures sur une commande de 8 heures et au prorata pour les autres périodes commandées.</p> <p>(2) Le temps de la pause casse-croûte sera de 30 minutes, pour un temps commandé supérieur à 6 heures. En cas de shift décalé, le temps de la pause casse-croûte sera de 30 minutes. Il ne pourra être pris qu'après une période de 4 heures de travail effectif. S'il y a dépassement du temps, la pause ne sera pas incrémentée au compteur horaire.</p>	

#### 4.1.1. Temps de douche

Les dockers ont droit à un temps de douche de 20 minutes par journée de travail, les modalités de comptabilisation et de compensation de ce temps relèvent de décisions internes à chaque entreprise.

#### 4.2. Durée hebdomadaire

Sous réserve des dispositions relatives à la modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail à temps plein est fixée à 35 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine.

La durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures conformément à l'article 10 de la CCN de la manutention portuaire, sauf lorsque, durant cette même période, le salarié est qualifié travailleur de nuit ; dans ce dernier cas, cette durée hebdomadaire moyenne est ramenée à 40 heures.

#### 4.3. Durée journalière

Dans tous les cas, la durée journalière maximale ne peut excéder 8 heures de travail pour les jeunes de moins de 18 ans et 10 heures de travail pour les autres. Toutefois, un dépassement exceptionnel peut être autorisé dans le respect des dérogations prévues aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 (travaux de préparation et travaux urgents) et de l'article 10, § B, de la CCN de la manutention portuaire.

#### 4.4. Repos quotidien

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

Néanmoins, en raison des contraintes imposées par l'activité et la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives, conformément à la convention collective nationale et à l'article D. 220-1 du code du travail qui transpose la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993.

Le travail devra être organisé de manière que le recours à ces facultés ne soit pas systématique. Lorsqu'il y sera fait recours, les heures de compensation dues seront cumulées et converties en journées de repos à hauteur d'une journée pour 6 heures posées à l'initiative du salarié sans que le nombre total de salariés absents chaque jour ouvrable puisse excéder 33 % des effectifs fixes de l'entreprise.

Cette journée de repos n'est pas considéré comme du travail effectif dans l'appréciation de la durée journalière et hebdomadaire, mais s'impute au compteur annuel individuel.

#### 4.5. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire comprend une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 9 ou 11 heures de repos quotidien, soit normalement 35 heures et au minimum 33 heures consécutives conformément à la convention collective nationale.

### Article 5

#### *Horaires et organisation du travail*

##### 5.1. Organisation du travail

Dans le plein respect des conditions d'hygiène et de sécurité, les entreprises affectent et adaptent les effectifs et le matériel de manutention aux volumes à traiter et aux choix commerciaux ou stratégiques qu'elles ont définis avec leurs armateurs et clients.

Les personnels peuvent être affectés à toute fonction relevant de leur compétence, au sein de leur entreprise ou dans le cadre du PMO, sauf en cas d'une incapacité médicale reconnue par la médecine du travail.

A ce titre, il est utile de rappeler que :

- le travail peut se faire en vacation et/ou shift, avec possibilité de mixer shift et vacation sur un même chantier avec des équipes d'ouvriers dockers différentes ;
- la composition des équipes, après consultation paritaire, et l'ordonnement du travail sont les prérogatives des entreprises de manutention.

Afin de favoriser le plein emploi des ouvriers dockers, les entreprises peuvent faire appel au prêt de main-d'œuvre (PMO), sous réserve du respect des conditions légales régissant le prêt de personnel.

Gestion des affectations :

Afin de respecter le principe d'équité entre les entreprises, le dispatcher central :

- affecte les personnels sur les chantiers en fonction de leur compteur et de leur qualification ;
- informe les entreprises par fax des embauches qu'il a effectuées en leur nom.

Ordre d'affectation :

Afin de respecter la priorité de travail des ODPM, le recours respectivement au BCMO et aux ODO interviendra après le PMO (voir art. 15).



## 5.2. La durée des périodes de travail

- 4 heures : vacation ;
- 6 heures : shift réduit ;
- 8 heures : shift ou journée normale.

Il est possible, en fin de navire, d'effectuer 1 ou 2 heures supplémentaires, même si, par sécurité, une équipe a été commandée à suivre.

De même, il est possible d'effectuer 2 périodes de travail dans la même journée, dans la limite de 10 heures cumulées :

- les vacations peuvent commencer à 8 heures ou 8 h 30 et 14 heures ;
- les shifts longs peuvent commencer à chaque heure entière, de 4 heures à 8 heures et de 12 heures à 16 heures ;
- les shifts réduits peuvent commencer à chaque heure entière, de 6 heures à 8 heures et de 12 heures à 16 heures.

Les absences non justifiées feront l'objet d'une retenue salariale égale au nombre d'heures affectées non travaillées multipliées par TH.

Les absences pour fait de grève feront également l'objet d'une retenue égale au nombre d'heures affectées non travaillées multipliées par TH.

Pour les horaires de nuit, du samedi après-midi et du dimanche, la différence entre les 8 heures minimum et le temps de travail effectif sera à l'initiative de l'employeur :

- soit incriminée dans le compteur annuel ;
- soit rémunérée sous forme de prime brute calculée sur la base du salaire horaire de la période de travail concernée.

Il est convenu que pour les shifts de nuit, le travail du samedi après-midi et le dimanche, seules les périodes de 8 heures peuvent être utilisées, sauf accord particulier dans l'entreprise.

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

## Article 6

### *Modulation annuelle*

La charge de travail des entreprises de manutention portuaire est soumise à des variations importantes en raison de l'irrégularité des mouvements des navires, due tant à l'imprévisibilité des conditions climatiques qu'à la nature des cargaisons et du caractère variable de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques tant des entreprises que de leur personnel, les parties ont adopté un système de modulation des horaires applicables aux ouvriers dockers, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8.

Compte tenu des dispositions spécifiques de la modulation, des contreparties ont été consenties, notamment :

- des niveaux de rémunération supérieurs aux niveaux de la convention collective ;
- 24 jours de RACT.

### 6.1. Durée annuelle

La durée annuelle varie d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours fériés hors dimanche. Elle est calculée de la façon suivante :

- jours d'année : 365 ;
- jours de repos hebdomadaire : 52 ;

- jours de congés payés : 30 ouvrables ;
- jours fériés hors dimanche : 9/11 ;
- total : 272-274.

A titre d'exemple pour 2006 : 274 jours/6 jours ouvrables = 45,66 semaines, soit 45,66 multipliés par 35 heures = 1 598 heures.

#### *6.1.1. Organisation de la comptabilisation annuelle du temps de travail dans le cadre de la modulation*

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu au paiement d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures travaillées au-delà de 41 heures par semaine ne génèrent pas de repos compensateur légal.

Dans le cadre de la modulation, l'horaire hebdomadaire est amené à varier en plus ou en moins autour de l'horaire de travail effectif de 35 heures en fonction des variations de l'activité.

#### *6.1.2. Régularisation en fin de période*

Lorsque la durée du travail excédera la durée annuelle telle que calculée chaque année au début de ce paragraphe, les heures de dépassement seront considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Elles seront imputées sur le contingent annuel légal.

Dans le cas inverse, les heures non effectuées ne seront pas déduites de la paie de l'intéressé ni reportées sur la période suivante.

Le bilan doit être effectué le mois suivant la fin de la période et porté à la connaissance des partenaires sociaux.

### **6.2. Période de référence**

La période de référence va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### **6.3. Plancher et plafond**

Afin de tenir compte des variations d'activité sur le port, il est convenu que :

Le plancher de l'annualisation est de 8 heures hebdomadaires, à l'exclusion de 6 semaines non consécutives maximum par salarié et par entreprise, pendant lesquelles le plancher peut être de 0 heure. Le plafond hebdomadaire est fixé à 48 heures.

### **6.4. Programmation indicative. – Délais de prévenance**

#### *6.4.1. Programmation indicative. – Affectation*

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

L'entreprise fixe les horaires et organise le travail en fonction des impératifs d'exploitation. Les affectations sont déterminées par l'employeur et sont obligatoires.

Le personnel est informé soit par un répondeur vocal, soit par envoi de messages SMS suivant une des possibilités choisies par l'entreprise, afin que chacun soit à même de connaître son affectation sans avoir à se déplacer.

Le répondeur vocal ou les messages SMS indiquent notamment le lieu de travail, l'heure du début des opérations ainsi que le nom du contremaître du chantier si celui-ci est connu.

Le salarié ne doit appeler que son entreprise.

#### *6.4.2. Délais de prévenance*

En semaine, l'ouvrier docker téléphone ou reçoit son SMS à partir de :

- 18 heures pour les affectations du lendemain, à l'exception des shifts de nuit ;
- 12 heures pour les shifts de nuit.
- 10 heures, en semaine, pour les compléments d'après midi.

Le week-end et les jours fériés, l'ouvrier docker téléphone ou reçoit son SMS à partir de :

- le vendredi à partir de 18 heures, pour les commandes du samedi, à l'exception du shift de nuit 22 heures 16 heures du samedi au dimanche ;
- le samedi à partir de 12 heures pour les compléments du samedi après-midi, les 2 shifts de nuit de week-end, les shifts du dimanche et les travaux du lundi jusqu'à 22 heures. Pour les jours fériés de semaine, la veille à 18 heures.

#### *6.4.3. Commande tardive*

Toute commande individuelle passée au-delà des délais de prévenance sera considérée comme commande tardive.

N'entrent pas dans le champ des commandes tardives, les compléments de commandes rendus nécessaires par :

- les pannes d'outillage lorsqu'elles ne sont pas du fait de l'entreprise de manutention ;
- les conditions météo défavorables,

ainsi que les changements d'affectation sur le même navire ou sur un autre n'entraînant pas de modification de la période de travail déjà commandée.

L'acceptation de la commande tardive est basée sur le volontariat. Les éventuelles modalités de compensation seront définies dans les entreprises.

#### *6.5. Modification d'horaires. – Décommande*

La décommande sans déplacement ne peut intervenir qu'avant 20 heures.

Au-delà de 20 heures, il y a décommande avec déplacement.

En cas de décommande suivie ou non d'une reprogrammation :

- soit elle intervient après déplacement du salarié, qui bénéficie alors d'une indemnité équivalente à 1 TH + 2 heures incrémentées + 1 compteur des déplacements ;

TH : c'est le salaire mensuel garanti divisé par 151,67.

- soit elle intervient avant déplacement du salarié, qui bénéficie alors d'une indemnité équivalente à 1 TH + 1 heure incrémentée ; pas d'imputation au compteur des déplacements.

#### 6.6. Annulation d'une journée de CP ou de RACT

Le jour de congé ou de RACT annulé à la demande de l'employeur est reporté à une autre date, et compensé suivant des modalités fixées dans chaque entreprise.

#### 6.7. Amélioration des conditions de travail

Les repos d'amélioration des conditions de travail (RACT).

Les jours de repos d'amélioration des conditions de travail (RACT) sont acquis progressivement et proportionnellement tout au long de l'année. Chaque salarié bénéficie ainsi de 2 jours de RACT par mois de présence effective, soit 24 jours sur la base de la durée annuelle de référence.

La moitié des jours acquis à ce titre est prise à l'initiative et aux jours fixés par le salarié avec un préavis de 3 jours, l'autre moitié à l'initiative et aux jours fixés par l'employeur, dans le cadre de la gestion quotidienne des affectations.

Les RACT ne sont pas des congés payés et doivent être obligatoirement pris au cours de l'année civile. Ils ne sont pas compris dans la durée annuelle de travail.

Ils doivent être obligatoirement pris par journée dans la limite de 3 jours consécutifs.

Il est rappelé que les RACT non pris en fin d'année civile sont perdus, sauf dans les cas suivants (AT, maladie). Dans ces derniers cas, ils sont reportés de la durée de la période d'arrêt. Des dérogations particulières sont possibles dans les entreprises.

### Article 7

#### *Sécurité*

La sécurité est la préoccupation essentielle des parties au présent accord. Ils conviennent en conséquence de créer en toutes circonstances les conditions de sa garantie. Ainsi, le respect rigoureux des textes en vigueur et les démarches de formation appropriées seront-elles recherchées, développées et appliquées. Les EPI doivent être portés dans les zones où cela est obligatoire. Les salariés détachés en prêt de main-d'œuvre doivent respecter obligatoirement les règles de sécurité de l'entreprise d'accueil. Un audit sera effectué une fois par an au minimum.

### Article 8

#### *Alarme sociale*

Pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises et éviter les conflits inutiles, il est convenu que tous mouvements ou revendications

locales pouvant conduire à une situation de grève ne pourront, après notification par écrit à (aux) l'entreprise(s), être exercés avant un délai minimum de 10 jours. Ce délai sera utilisé pour organiser 1 ou 2 réunions entre les organisations syndicales et le SEMP.

## **Article 9**

### *Caisse d'œuvres sociales*

Les entreprises qui n'atteignent pas l'effectif minimum requis pour constituer un comité d'entreprise ainsi que celles qui atteignent cet effectif s'engagent à cotiser à la même caisse, à hauteur de 1,2 % de leur masse salariale : 1 % pour le COS et 0,2 % finançant la gestion assurée par le GUMO. Par dérogation, les entreprises qui ont un effectif supérieur à 49 salariés versent également la cotisation de 1,20 % au COS.

## **Article 10**

### *Prévoyance, mutuelle*

Les salariés bénéficieront d'un régime de prévoyance conformément aux garanties de la convention collective de la manutention. L'adhésion à la mutuelle médicochirurgicale est obligatoire.

## **Article 11**

### *Tickets restaurant*

Les salariés bénéficieront de tickets restaurant.

## **Article 12**

### *Sauvegarde de l'emploi en cas de transfert de trafic*

Afin de favoriser le maintien de l'emploi en cas de transfert total ou partiel d'une activité de manutention d'une entreprise à une autre, il est convenu que les emplois liés à l'activité concernée seront automatiquement transférés dans l'entreprise bénéficiaire dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 122-12 du code du travail (transfert du contrat de travail avec ancienneté, salaire, classification).

## **Article 13**

### *Comité de suivi*

Un comité de suivi est constitué. Il est composé d'un représentant de la direction de chaque entreprise, d'un délégué du personnel de chaque entreprise et d'un représentant de chaque syndicat signataire de cet accord. Il se réunit au minimum une fois par an.

## **Article 14**

### *Durée d'application et durée de l'accord*

Le présent accord est applicable à sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 15**

### *Annulation et substitution*

Dans un souci de simplification, il est convenu que le présent accord annule et se substitue à l'accord du 25 avril 2003, à l'exception des accords ODO du 2 avril 2004 et de son avenant signé le 15 juin 2004 et ODPI et de ses avenants signés le 25 novembre 2004.

## **Article 16**

### *Révision, modification, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé et modifié pendant sa période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

#### **16.1. Révision**

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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

En cas de demande de révision partielle du présent accord par une des organisations signataires, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. A défaut d'accord au terme de ce délai de 3 mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

#### **16.2. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé soit par l'ensemble des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire.

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment, avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne procéder à aucune cessation de travail motivée par les points sujets à dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer, ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée de 1 an maximum à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant venant s'ajouter au présent accord pourra être dénoncé individuellement selon les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

## **Article 17**

### *Formalités*

Le présent accord et ses annexes seront déposés en 8 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Les signataires conviennent de solliciter ensemble auprès du ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Montoir, le 30 octobre 2006.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

## Grille de référence : accord du 25 avril 2003

(En euros.)

EXEMPLES de fonctions	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BASE 35 H	PRIMES PLUIE salissures disponibilité	PRIME FONCTION	BRUT MINIMUM CDD	DIFFÉRENTIEL 35 H	SALAIRE mensuel brut minimum CDI
Docker débutant	A		1 506,00	200,00		1 706,00		
Calier	A		1 696,00	200,00		1 896,00	216,50	2 112,50
Calier multistites	B		1 696,00	200,00	40,00	1 936,00	216,50	2 152,50
Signaleur	C	1	1 696,00	200,00	130,00	2 026,00	216,50	2 242,50
Signaleur multistites	C	2	1 696,00	200,00	160,00	2 056,00	216,50	2 272,50
Chaufeur VL	C	3	1 696,00	200,00	180,00	2 076,00	216,50	2 292,50
Chaufeur bull élévateur	D	1	1 696,00	200,00	230,00	2 126,00	216,50	2 342,50
Chaufeur C1 - 42 t - pointeur	D	2	1 696,00	200,00	350,00	2 246,00	216,50	2 462,50
Chef de quai	Agent de maîtrise	1	1 696,00	200,00	387,50	2 283,50	216,50	2 500,00
Contremaître	Agent de maîtrise	2	1 696,00	200,00	637,50	2 533,50	216,50	2 750,00



Supplément mensuel fixe :

- prime ancienneté ODPM : 10 € par année ;
- prime ancienneté ODO : 5 € par année de docker occasionnel. Pour les ODO, cette prise se cumule avec les années ODPM.

Salaire mensuel d'embauche de place :

- salaire mensuel minimum + ancienneté ;
- déterminé par le salaire mensuel minimum + supplément ancienneté.

Salaire mensuel d'embauche :

- salaire d'embauche de la place + avantages acquis ;
- déterminé par le salaire d'embauche de la place + les éventuelles adaptations convenues entre le salarié et l'entreprise d'accueil pour tenir compte de chaque situation individuelle et des particularités de chaque entreprise.

Salaire mensuel garanti :

- salaire mensuel d'embauche + majoration garantie ;
- pour tenir compte de certaines situations particulières, des garanties de majorations mensuelles pourront être accordées par certaines entreprises.

La prime de 200 € comprend les primes de :

- disponibilité ;
- pluie ;
- shift différé ;
- ciment ;
- charbon TC, salissure ;
- heures de finition : elles sont rémunérées au meilleur taux entre la période les précédant et la période à laquelle elles appartiennent.

Autres majorations non incluses dans le salaire d'embauche :

Primes de shift week-end + nuits :

- nuit semaine (5 nuits) : majoration de 67 €/shift ;
- nuit week-end (2 nuits) : majoration de 105 €/shift ;
- samedi après-midi (1) : majoration de 72 €/shift ;
- dimanche jour (2) : majoration de 72 €/ shift.

Primes rendement au-delà de :

(En euros.)

		TRAVAIL DE JOUR	TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL DE WEEK-END	
Conteneurs de 105 à 150	Mouvement/jour	0,69		1,14	/mouvement
Conteneurs de 125 à 150	Mouvement/nuit		0,84	1,14	/mouvement
Conteneurs	Mouvement	0,50	0,61	0,83	/mouvement
Terminal fruitier	700 palettes	0,20	0,24	0,40	/palette
Terminal bois	1 500 tonnes	0,15	0,15	0,15	/tonne
Terminal farine	700 tonnes	0,15	0,15	0,15	/tonne
Terminal tôles	700 tonnes	0,07	0,07	0,07	/tonne
Terminal colis	A déterminer				/tonne

Des compléments de rémunération pourront être prévus par accord d'entreprise ou individuellement par contrat de travail, afin de prendre en compte les particularités de chaque entreprise et chaque situation individuelle.

## ANNEXE II

---

Il a été convenu, entre les parties, pour les 3 points suivants :

- repos quotidien de 9/11 heures ;
- le travail de nuit ;
- le temps de douche,

d'une mise en application des dispositions avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2006.