

Convention collective nationale

IDCC : 11. – **PORTS AUTONOMES MARITIMES
ET CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE CONCESSIONNAIRES
DANS LES PORTS MARITIMES DE COMMERCE ET DE PÊCHE**
(17 juillet 1947)

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – **MANUTENTION PORTUAIRE**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008

RELATIF À LA RÉFORME PORTUAIRE

NOR : *ASET0851246M*

IDCC : 11, 1763

PRÉAMBULE

La loi du 4 juillet 2008 met en place un commandement unique pour les activités de manutention sur les terminaux portuaires et comporte différentes dispositions sociales destinées à sécuriser l'avenir des salariés des futurs grands ports maritimes, que leur contrat de travail se poursuive dans les entreprises de manutention, qu'ils demeurent salariés des ports ou qu'ils deviennent salariés de leurs filiales (1).

Lorsque les GPM, dans le cadre de leurs projets stratégiques, créent des filiales, ils en détiennent la majorité et s'obligent à en rechercher la pérennité par une contractualisation avec les entreprises et les opérateurs.

L'article 11 invite les partenaires sociaux à négocier et conclure avant le 1^{er} novembre 2008 un accord-cadre interbranches permettant d'apporter des garanties larges en matière de poursuite des contrats de travail, d'accompagnement social de la loi et d'information des salariés.

(1) Ces filiales sont à majorité publique. Le GPM détient plus de 50 % du capital.

En l'absence d'accord-cadre, l'article 12 prévoit des dispositions de substitution permettant d'apporter une sécurité aux salariés en matière de transfert de leur contrat de travail ou lors de situations susceptibles de conduire à un licenciement économique ultérieur.

En outre, l'article 13 prévoit, dans tous les cas, la mise en œuvre des dispositions de droit commun en matière d'adaptation des conventions collectives dans le cadre de la poursuite des contrats de travail.

Comme l'avait exposé le ministre Dominique Bussereau lors de la table ronde du 21 février 2008, il conviendra, en se gardant d'une « approche généralisée, systématique et obligatoire », d'examiner « sans dogmatisme les mesures à mettre en œuvre, les modèles d'organisation les mieux adaptés, les évolutions économiques et sociales qui devront être mises en place pour décliner les principes de la réforme de façon réaliste, veiller à ne pas générer de position dominante et monopolistique et ainsi améliorer la performance des terminaux portuaires. Un terminal à conteneurs n'est pas la même chose qu'un terminal accueillant des marchandises en vrac, il existe des problèmes de taille minimale à respecter pour assurer l'équilibre économique des terminaux. Les activités de maintenance nécessitent aussi un regard adapté ».

Le présent accord-cadre définit donc un éventail de dispositions (la boîte à outils) qui permet à chaque place portuaire de décliner la loi dans le cadre du projet stratégique de son grand port maritime.

Parallèlement, et dès l'annonce du projet de loi, le Gouvernement s'est engagé à ce que, dans la mise en œuvre de la réforme et de la relance des ports :

- chaque salarié se voit garantir un emploi ;
- la réforme ne se fasse pas au détriment des salariés dans leurs évolutions professionnelles et leurs conditions de rémunération ;
- chaque grand port maritime puisse, dans la mise au point de son projet stratégique, prendre en compte les spécificités locales, avec les souplesses et marges de manœuvre nécessaires à l'application de la loi et l'affirmation de l'intérêt général.

Les dispositions du projet de loi destinées à sécuriser l'avenir des salariés ont été confortées par les amendements votés lors de l'examen du projet de loi par le Parlement.

Les dispositions destinées à sécuriser l'avenir des salariés sont complétées par la signature de l'accord-cadre permis par l'article 11 de la loi. Le délai pendant lequel un salarié pourra demander sa réintégration au GPM en cas de situation susceptible de conduire à un licenciement économique est fixé à 14 ans. L'accord-cadre institue une convention tripartite de détachement.

Par ailleurs, la loi a introduit par son article 14 un nouveau dispositif conventionnel qui invite, « pour prendre en compte les caractéristiques communes aux activités de manutention et d'exploitation d'outillage et de maintenance des outillages de quai », les partenaires sociaux à engager, « dès l'entrée en vigueur de la loi, une négociation dont l'objet est de définir le champ d'application d'une convention collective en vue de sa conclusion avant le 30 juin 2009 ».

Cette négociation sera engagée dans les meilleurs délais, les organisations patronales ayant proposé la constitution d'une commission mixte paritaire à cet effet. A cette occasion, la définition du champ d'application sera examinée sans *a priori*.

Cette négociation d'un nouveau dispositif conventionnel se distingue de celle de l'accord-cadre, objet du présent protocole, visé à l'article 11 de la loi, à finaliser au plus tard d'ici le 1^{er} novembre 2008. Cette négociation complètera d'ici 1 an le dispositif conventionnel et contractuel destiné à apporter aux salariés les garanties leur permettant de surmonter les difficultés du changement sur les places portuaires et de participer pleinement au renouveau et à la relance des ports français.

Enfin, et à l'occasion de la négociation du présent accord, la question de la pénibilité des métiers portuaires a été à nouveau soulevée.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait invité, dans un délai de 3 ans à compter de sa publication, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité.

Cette négociation interprofessionnelle n'ayant pas abouti, le Gouvernement entend relancer la discussion entre partenaires sociaux, comme l'a déclaré le ministre Xavier Bertrand le 16 septembre 2008 devant le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels : « La pénibilité, c'est une question sur laquelle il est crucial que nous avançons. Nous devons d'abord réduire les facteurs de pénibilité par des actions ciblées. Nous devons aussi réfléchir aux moyens de compenser la perte d'espérance de vie qui affecte les travailleurs qui en ont le plus souffert. »

La négociation d'un dispositif adapté aux métiers portuaires, qui se distingue également de celle de l'accord-cadre objet du présent protocole, interviendra en parallèle à la négociation prévue à l'article 14 de la loi.

Dans le respect du code du travail et des conventions collectives, l'accord-cadre a notamment pour objectif :

- de traduire et concrétiser l'engagement du Gouvernement que personne ne sera laissé « sur le bord de la route ». Puisque le plan de relance doit permettre de développer l'activité des ports et les emplois, le présent accord-cadre souscrit à l'engagement que l'application de la loi n'engendrera aucun licenciement, et ce pour l'ensemble des travailleurs portuaires : personnels de ports autonomes ou salariés de la manutention portuaire ;
- tous les salariés concernés par la réforme, quel que soit le scénario, doivent se voir offrir un emploi pérenne afin d'éviter toute mesure de licenciement ;
- d'offrir à chaque place portuaire la panoplie de moyens lui permettant, en élaborant son projet stratégique, de répondre efficacement à la relance des ports français.

Conformément à la loi, l'accord-cadre couvre 3 champs à caractère social.

1. Les modalités d'information et consultation des salariés.

Ce champ couvre les dispositions qui devront être mises en œuvre au sein de chaque port pour informer les salariés :

- sur la réforme et les résultats de la négociation collective ;
- sur le contenu du projet stratégique, aux étapes de son élaboration et adoption ;
- sur le processus d'élaboration des critères d'affectation des salariés dans les entreprises de manutention et les filiales du grand port maritime.

Il couvre également les dispositions qui seront prises pour recueillir les souhaits de tous les salariés et assurer un accompagnement individuel de tous ceux pour lesquels la loi aura des conséquences.

2. Les modalités d'accompagnement de la réforme.

Ce champ concerne les dispositions destinées aux salariés qui restent affectés sur des emplois du grand port maritime et dont les fonctions sont affectées par l'évolution des missions et du périmètre de compétence du port autonome devenu GPM.

Il définit les dispositions qui devront être prises par chaque grand port maritime pour permettre un reclassement en son sein et les garanties apportées aux salariés concernés.

Il définit également les modalités d'accompagnement social des salariés qui souhaiteraient profiter, sur la base du volontariat, d'opportunités de reclassement externe.

Les dispositions de cet accord-cadre, et en particulier leur impact financier, devront être traduites dans les projets stratégiques des GPM. Chacun d'eux s'attachera, pour répondre en particulier aux préoccupations exprimées par les salariés, à bâtir une vision à moyen et long terme de l'avenir du GPM et de ses filiales au travers de projections économiques et financières, à 5 ans glissants, évaluant ses possibilités de développement dans son marché pertinent.

3. Les modalités selon lesquelles les contrats de travail des salariés des ports se poursuivent par voie de détachement avec les opérateurs de terminaux.

Ce champ couvre les garanties sociales individuelles qui seront données aux salariés concernés, en application de l'accord-cadre.

Ces garanties sont formalisées dans le cadre d'une convention tripartite type liant le nouvel employeur, le grand port maritime et le salarié (annexée au présent accord).

Ces garanties sont étendues, suivant des modalités identiques, aux salariés détachés, au sens de cette même convention, dans les filiales du grand port maritime, qu'il s'agisse de filiales d'exploitation ou de filiales de maintenance créées dans le cadre du projet stratégique visé à l'article L. 103-1 de la loi.

I. – Modalités d'information et consultation des salariés

I.1. Information des salariés.

Une information sera délivrée par le GPM aux salariés sur le contenu de la loi, de ses décrets d'application, sur l'accord-cadre national et sa mise en œuvre locale.

Le GPM définira une procédure d'information des salariés, après concertation avec leurs représentants et les organisations syndicales représentatives pendant les différentes phases de mise en œuvre de la réforme : préparation puis adoption du projet stratégique, négociation des conventions de terminal, création de filiales, etc.

I.2. Consultation des salariés sur le projet stratégique avant sa présentation au conseil de surveillance.

La consultation des salariés du GPM, au travers de leurs instances représentatives, sur le projet stratégique, avant sa présentation au conseil de surveillance, sera précédée de concertations pendant les phases d'élaboration dudit projet.

Les salariés des entreprises de manutention seront consultés sur le projet stratégique au travers de leurs représentants au conseil de développement.

Chaque entreprise de manutention consultera ses salariés en temps opportun, au travers de leurs instances représentatives, sur les conséquences de la mise en œuvre du projet stratégique pour elle.

De plus, un bilan annuel sur la mise en œuvre du projet stratégique, établi par le GPM à l'intention de la place portuaire, sera présenté en particulier aux instances représentatives du personnel des diverses entreprises concernées : GPM et ses filiales, entreprises de manutention.

I.3. Modalités d'élaboration, en concertation avec les représentants du personnel et après négociation avec les organisations syndicales représentatives, des critères de maintien au sein du GPM ou de poursuite du contrat de travail chez un opérateur ou dans une filiale du GPM.

L'annexe II précise les dispositions-cadres relatives à la négociation de l'accord local prévues à l'article 10 de la loi dans le respect des métiers et des qualifications.

I.4. Expression des souhaits des salariés et accompagnement individuel.

Les modalités d'information et de recueil des souhaits des salariés directement ou indirectement concernés par la réforme seront définies avec les représentants des personnels. Elles feront l'objet de procédures écrites.

Cette information sera étendue à l'organisation du travail dans l'entreprise d'accueil.

Les modalités retenues devront offrir aux salariés la possibilité de préciser ou de corriger leurs souhaits pour tenir compte de l'étalement dans le temps du processus de mise en œuvre du projet stratégique.

A chacune des consultations susceptibles de le concerner, le salarié disposera d'un délai de 5 semaines pour exprimer ses souhaits.

Les salariés feront l'objet d'un accompagnement individuel par les services des ressources humaines, le cas échéant appuyé par un cabinet extérieur, selon des modalités établies en concertation avec les représentants de personnels.

L'agencement de ces dispositions dans le temps sera défini par chaque port et suivra les étapes clés de la procédure prévue par la loi.

II. – Accompagnement économique et social de la réforme

II.1. Evolutions de l'organisation du grand port maritime.

Dans le cadre de son projet stratégique, élaboré sous l'autorité du conseil de surveillance, qui tient compte de la situation spécifique à chaque place portuaire, le grand port maritime identifie les terminaux et le programme d'évolution de leur exploitation.

Le projet stratégique s'inscrit dans le respect des règles de la concurrence au regard de la notion d'abus de position dominante. Les ports veilleront à utiliser tous les outils dont ils disposent pour favoriser le développement d'une offre concurrentielle et prévenir les abus de situation monopolistique : recherche d'une offre concurrente au sein du port lorsque les volumes le permettent, exigences en matière de trafics ou d'investissements de développement, prise de participation appropriée chez les opérateurs avec les garanties nécessaires dans les statuts, pour veiller notamment à ce que l'attribution des conventions de terminal ne conduise pas à des situations préjudiciables à la concurrence.

Pour le secteur de la maintenance, le projet stratégique définira les orientations à mettre en œuvre, notamment par la création de filiales du grand port maritime, qui ont vocation à relever de la nouvelle convention collective prévue à l'article 14 de la loi.

« La loi offre tous les outils pour prendre en compte les situations particulières et faire dans chaque port du "cousu main". Elle prévoit des cas en nombre nécessairement limité dans lesquels les ports pourront poursuivre leurs activités d'exploitation d'outillage directement ou par le biais de filiales. »

Sur cette base, chaque grand port maritime, reverra son organisation en s'obligeant, notamment, à :

- estimer le nombre d'agents susceptibles d'être détachés (au sens de la convention tripartite de détachement annexée au présent accord) auprès des opérateurs et des filiales ;
- analyser les conséquences directes et indirectes de la réforme pour le GPM en matière de ressources humaines, et en particulier ses impacts financiers ;
- identifier celles de ses missions et tâches qui appellent un renforcement en ressources humaines ou, *a contrario*, celles qui pourraient être fragilisées à terme ;
- identifier, en nombre d'emplois et compétences requises, les postes susceptibles de se libérer ou d'être créés pendant la période de mise en œuvre de la réforme ;
- fixer la stratégie de ses filiales et leurs besoins en emplois et compétences, ainsi que les prestations qui pourraient être confiées au GPM ;
- réunir les conditions de pérennité des filiales par une offre de service compétitive qui permette de développer une politique de contractualisation à long terme avec les entreprises portuaires ;
- rechercher et trouver de nouveaux marchés pour ses filiales, notamment de maintenance, permettant d'accroître durablement l'emploi en leur sein ;
- identifier des tâches relevant de ses missions de grand port maritime qui sont actuellement externalisées et qui pourraient être exécutées par le grand port maritime ou ses filiales.

Chaque grand port maritime met en place des mécanismes d'affectation transparents et privilégiant l'écoute des souhaits de tous les salariés du port sur les postes de la nouvelle organisation dans l'objectif de garantir les reclassements internes. Une attention particulière est portée à ceux dont le poste disparaît ou est affecté du fait de la mise en œuvre de la réforme.

Cette réorganisation interne et la mobilisation des salariés qu'elle implique sont parties intégrantes de la mise en œuvre du projet stratégique, dont un chapitre devra traiter de la politique d'intéressement des salariés, en prenant en compte le développement du port et la croissance des trafics.

II.2. Formation et accompagnement social.

Les partenaires sociaux négocient et mettent en œuvre un accord paritaire local faisant notamment appel aux outils d'accompagnement économique et social figurant dans le présent accord.

Chaque grand port maritime élabore et met en œuvre un dispositif social accompagnant sa nouvelle organisation et comprenant en particulier un plan de formation pour mettre en adéquation ses besoins et ses ressources ; le coût de ce dispositif et du plan de formation (hors droit individuel à la formation) est explicité dans le projet stratégique.

La formation continue demeurant une priorité tant du GPM que de ses filiales et des entreprises de chaque place portuaire, les moyens matériels, humains et financiers seront préservés et mis à disposition de la place dans le cadre de partenariats renforcés et d'une mutualisation des moyens.

Ce dispositif de formation sera assorti d'un accompagnement spécifique des salariés dont l'emploi ou les perspectives de carrière sont affectés par la mise en œuvre de la réforme bilan de compétences, dispositifs de validation des acquis de l'expérience, rémunérations, nouvelles qualifications à prendre en compte dans les reclassements et les classifications...

Si un salarié voit son emploi affecté par la mise en œuvre de la réforme avec une incidence négative sur sa rémunération, il bénéficiera d'une garantie de non-perte de rémunération.

Les dispositions suivantes, destinées à faciliter le reclassement externe des salariés qui ne souhaiteraient pas bénéficier des dispositions précitées, seront mises en œuvre :

- identification des secteurs d'activités situés sur le port, à sa périphérie ou relevant des collectivités locales environnantes pour lesquels existent des besoins en personnel qualifié correspondant au profil de compétence de salariés du grand port maritime et vers lesquels des reconversions volontaires pourraient faire l'objet d'un accompagnement spécifique ;
- diffusion des avis de vacance d'emploi non pourvus en interne dans tous les autres ports français ;
- prise en charge de formations spécifiques en vue d'une reconversion ;
- accompagnement et aide à la création ou reprise d'entreprise, pour autant que celle-ci ne soit pas concurrente du GPM, de ses filiales ou des opérateurs de terminaux ;
- octroi d'une indemnité de départ volontaire dont le montant est équivalent à l'indemnité de licenciement telle qu'elle résulte de l'application du code du travail, de la convention collective verte et de ses annexes, majorée au maximum de 6 mois de salaire mensuel.

Le bénéfice de l'aide au départ volontaire sera ouvert dès l'adoption du projet stratégique par le conseil de surveillance selon des modalités d'éligibilité définies par ce projet.

II.3. Cessation anticipée d'activité.

Pour prendre en compte les conséquences de la réforme, des dispositifs transitoires de cessation anticipée d'activité (congrés de fin de carrière...) peuvent être mis en place par les grands ports maritimes, dans des conditions négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.

Peuvent bénéficier d'un tel dispositif :

- les salariés affectés à l'outillage ;
- les salariés des services administratifs dont une partie substantielle de l'activité est liée à l'outillage ;
- les autres salariés dans la mesure où leur remplacement bénéficierait à un salarié des 2 premières catégories.

Ces accords locaux sont portés à la connaissance de la commission paritaire nationale de suivi de l'accord-cadre.

II.4. Prise en compte de la pénibilité de métiers portuaires.

Des travaux d'analyse approfondis ont été engagés en commission mixte de l'UNIM en 2006 portant sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. Un document exhaustif a été établi de façon consensuelle sur les critères de pénibilité. Il est convenu d'élargir ces travaux aux personnels des GPM qui seront parties prenantes à la conclusion du dispositif.

Sur cette base, l'UNIM et l'Union des ports de France (UPF) conviennent d'engager dès la signature du présent accord des négociations relatives à la définition des modalités de prise en compte des facteurs de pénibilité qui subsistent malgré les adaptations ou aménagements apportés à l'organisation du travail, ainsi qu'aux dispositions à mettre en œuvre pour les compenser.

Cette négociation se déroulera en parallèle des travaux conventionnels prévus à l'article 14 de la loi du 4 juillet 2008, avec pour objectif de conclure un accord à la même échéance.

Un projet d'accord précisant les grandes lignes du dispositif, et dont le cadre de négociation figure en annexe I du présent accord, sera établi dès la fin du premier trimestre 2009 aux fins de rechercher les financements nécessaires.

II.5. Garanties sociales.

Conformément à l'article L. 101-6 de la loi du 4 juillet 2008, et afin de préserver les évolutions professionnelles et les conditions de rémunération des salariés, l'ensemble des dispositions sociales conventionnelles (de branche et locales) en vigueur dans chaque port autonome s'applique de plein droit au GPM qui lui est substitué, sans préjudice des évolutions ultérieures du cadre conventionnel applicable aux GPM.

L'unicité de contrôle des filiales et un cadre conventionnel commun sont des facteurs déterminants de la constitution d'une unité économique et sociale (UES) et donc d'un corps électoral commun avec le GPM, au regard des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il sera mis en place au sein du GPM et de ses filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP :

- garantissant aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements ;

- permettant aux agents d'être toujours valablement représentés tout en favorisant le développement économique du GPM et de ses filiales au regard, notamment, de la législation sur les unités économiques et sociales.

Au sein du GPM, le mandat des élus syndicaux se poursuit dans tous les cas à l'échéance prévue et jusqu'à l'organisation de nouvelles élections professionnelles.

Pendant la période transitoire prévue à l'article 17 de la loi du 4 juillet 2008, la désignation des représentants au conseil de surveillance devra respecter la représentativité syndicale constatée lors des dernières élections du conseil d'administration du port autonome.

III. – Garanties sociales individuelles des salariés dont le contrat se poursuit chez un opérateur ou dans une filiale du GPM

Ce chapitre précise les dispositions à prendre pour que, conformément à l'engagement du Gouvernement, la réforme préserve les évolutions professionnelles et les conditions de rémunération desdits salariés.

III.1. Garanties individuelles des salariés dont le contrat se poursuit chez un opérateur ou dans une filiale du GPM.

Il sera remis à chaque salarié concerné une convention tripartite individuelle de détachement liant le GPM, l'opérateur ou la filiale et le salarié et transposant le présent accord-cadre national à sa situation particulière.

Cette convention sera conforme à la convention type jointe en annexe qui reprend les garanties des articles suivants.

III.2. Nature et garantie de l'emploi.

La poursuite du contrat de travail dans une entreprise s'opère dès la date d'effet de la convention tripartite signée entre le salarié, le GPM et l'entreprise d'accueil, dans le respect de l'organisation du travail de cette dernière, notamment en ce qui concerne les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Elle doit s'effectuer dans le respect des métiers exercés précédemment et d'une classification conforme à la qualification de l'agent et à l'emploi effectivement tenu.

Ces dispositions ne doivent en aucun cas remettre en cause l'emploi des salariés sous contrat dans l'entreprise d'accueil, le groupement de main-d'œuvre et le BCMO ni les procédures de recrutement y afférentes.

III.3. Garantie de rémunération.

La poursuite du contrat de travail ne saurait entraîner de perte de rémunération.

Cette condition est vérifiée à la signature de chaque convention tripartite individuelle.

La période de référence prise en compte pour vérifier cette condition est celle des 12 derniers mois de pleine activité au coefficient en vigueur au moment du détachement.

Cette garantie de rémunération porte sur la rémunération brute salariale et prend en compte la contribution éventuelle des employeurs aux charges des régimes mutualistes de complémentaire santé et de régimes de prévoyance ainsi que la contribution patronale aux œuvres sociales.

III.4. Ancienneté.

L'ancienneté acquise au moment du départ du grand port maritime sera prise en compte par l'entreprise d'accueil.

Le salarié bénéficie de tous les avantages liés à cette ancienneté dans l'entreprise d'accueil.

En cas de retour dans le GPM, le salarié cumule l'ancienneté acquise à son départ du GPM et celle acquise dans l'entreprise d'accueil.

III.5. Droits acquis.

En matière de congés payés, de RTT, de CET, repos compensateurs :

Le bénéfice des droits acquis à congés payés légaux ou supplémentaires, RTT, CET, repos compensateurs non utilisés à la date du détachement sera maintenu.

Le paiement par le GPM de tout ou partie de ses RTT et de son CET à la date de son détachement sera accordé au salarié qui en fait la demande.

Au titre du droit individuel à la formation :

Les droits acquis au titre du DIF seront transférés dans l'entreprise d'accueil.

En matière de retraite supplémentaire :

Le salarié conserve le bénéfice de l'intégralité des droits à pension acquis au titre de ses cotisations à la caisse de retraite des personnels des chambres de commerce maritimes et des ports autonomes (CRPCCMPA) jusqu'à la date du détachement :

- bénéfice d'une rente viagère différée calculée suivant les modalités définies par les accords paritaires des 9 novembre 2007 et 1^{er} avril 2008 pour la période de cotisation antérieure au 31 décembre 2008, la couverture des engagements étant à charge du grand port maritime ;
- droits acquis au titre du nouveau régime à cotisation définie pour la période du 1^{er} janvier 2009 à la date du détachement.

En cas d'absence de couverture de régime supplémentaire au sein de l'entreprise d'accueil et jusqu'à la mise en place d'une couverture équivalente, le salarié continuera à bénéficier du régime à cotisation définie mis en place dans les GPM à compter du 1^{er} janvier 2009.

Des dispositions similaires à celle du présent article, y compris en termes de durée, seront mises en œuvre par accord local dans les GPM où existe un régime de retraite supplémentaire au bénéfice des salariés qui ne relèvent pas de la CRPCCMPA. Les salariés bénéficieront ainsi *a minima* dans l'entreprise d'accueil des systèmes de retraite supplémentaires mis en place dans les GPM, là où ils existent.

En matière de mutuelle et de prévoyance :

Les salariés détachés bénéficient de prestations au moins équivalentes à celles qu'ils avaient dans le GPM à cotisations identiques.

En matière d'œuvres sociales :

Des négociations locales s'ouvriront sur chaque place portuaire pour prendre en compte les effets des détachements.

En matière de médaille d'honneur du travail :

Si l'entreprise d'accueil ne verse pas de gratification équivalente pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail, le salarié bénéficiera, à la date de son détachement, d'une part de la prime conventionnelle pour 25 ans de services dans l'établissement, au prorata de sa durée effective de service.

III.6. Droit de retour.

Sur demande motivée adressée à son nouvel employeur, chaque salarié détaché au sens de la convention tripartite peut, dans les 3 premières années de son détachement, demander sa réintégration au GPM pour :

- difficulté d'adaptation du salarié dans sa nouvelle entreprise ;
- problème physique ou psychologique.

Si cette demande recueille l'accord du nouvel employeur et du président du directoire du GPM, le salarié sera reclassé à la diligence du GPM dans un délai qui ne pourra pas excéder 3 mois.

En cas de désaccord d'une des parties, cette demande sera soumise sous quinzaine à la commission paritaire locale de suivi de l'accord. Celle-ci aura 1 mois pour statuer.

Un reclassement adapté au sein du GPM ou d'une de ses filiales devra être proposé au salarié bénéficiant du droit de retour. L'établissement s'engage à lui assurer les formations nécessaires.

III.7. Vacances d'emploi.

Chaque GPM définit, en concertation avec les représentants de salariés, et gère une procédure d'information de l'ensemble de ses salariés, présents à la promulgation de la loi et ayant alors les compétences requises, sur les avis de vacance externes d'emplois au sein des filiales et des entreprises de manutention correspondant à leur qualification initiale.

Une priorité pourra être donnée aux salariés des GPM visés à l'alinéa précédent qui n'ont pu bénéficier de ces emplois dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 10.

III.8. Garantie en cas de licenciement économique.

En cas de suppression de son emploi consécutive à des motifs de nature à conduire à un licenciement économique et en l'absence de reprise de l'activité par une autre entreprise, dans la limite de 14 années suivant le détachement, le salarié sera réintégré à sa demande au sein du grand port maritime. L'employeur verse au grand port maritime une somme d'un montant égal à l'indemnité qui aurait été versée au salarié en cas de licenciement pour motif économique.

Un reclassement adapté sera proposé au salarié au sein du grand port maritime ou d'une de ses filiales. L'établissement s'engage à lui assurer les formations éventuellement nécessaires pour faciliter ce reclassement.

III.9. Départ en retraite anticipé des travailleurs de l'amiante.

Garantie d'une homogénéité de traitement entre les salariés du grand port maritime et ceux qui sont détachés vers les entreprises de manutention ou les filiales :

- l'âge à partir duquel un salarié peut faire valoir ses droits à départ anticipé dépend du nombre d'années de présomption d'exposition à l'amiante de l'intéressé du fait de ses activités professionnelles au sein du port autonome ou dans d'autres entreprises ;
- les périodes et activités concernées ont été fixées par arrêté ministériel ;
- dans les ports où une présomption d'exposition a été reconnue au titre des opérations de déchargement d'amiante, la période retenue est la même pour les salariés des ports autonomes et ceux des entreprises de manutention.

Les salariés dont le contrat de travail se poursuit dans une autre entreprise ou dans une filiale du GPM conservent le bénéfice d'une cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante au titre des activités exercées au sein des ports autonomes dans le cadre de la législation en vigueur ainsi que les avantages sociaux nés avec l'ouverture de ce droit.

A ce titre, le GPM versera à l'entreprise dans laquelle l'agent aura été détaché au moment de son départ en préretraite le montant des indemnités et/ou la charge des garanties ou avantages sociaux auxquelles aurait pu prétendre l'intéressé s'il était demeuré au sein du GPM en application des accords locaux conclus dans cet établissement et des modalités de calcul de l'allocation fixées par la CNAM.

Sauf dispositions spécifiques de ces accords locaux, la base salariale de référence est estimée au jour du transfert du salarié, en cumulant les salaires mensuels bruts versés par le GPM au cours des 12 derniers mois de pleine activité du bénéficiaire au sein de l'établissement et compte tenu de la date possible de départ en CAATA (1). La base des salaires bruts visée ci-dessus est revalorisée annuellement suivant les taux retenus lors de la négociation annuelle sur l'indexation des salaires UPF. La différence positive éventuelle sera à la charge de l'entreprise bénéficiaire du détachement. Une règle identique sera appliquée concernant la contribution « amiante » versée à l'URSSAF à la charge de l'employeur.

III.10. Cas particulier des salariés frappés d'invalidité.

Le salarié déclaré inapte à son poste de travail se verra proposer par l'entreprise d'accueil un autre emploi approprié à ses capacités dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas où l'entreprise serait dans l'incapacité de lui proposer un reclassement sur un poste de travail adapté, la recherche d'un emploi approprié sera étendue au GPM et à ses filiales.

A défaut de solution de reclassement au sein du GPM ou de ses filiales, la recherche sera étendue à la place portuaire.

Dans le cas où aucun reclassement sur un poste approprié ne pourra être proposé, le GPM en informera le salarié et l'entreprise à laquelle il appartiendra de mettre en œuvre les dispositions prévues par le code du travail.

(1) Cessation anticipée d'activité des travailleurs au titre de l'amiante.

III.11. Continuité et pérennité des engagements souscrits au titre du présent accord-cadre et de la convention tripartite individuelle de détachement.

La continuité et la pérennité des engagements souscrits au titre du présent accord-cadre sera garantie quelles que soient les évolutions ultérieures de l'entreprise dans laquelle le salarié est détaché : reprise de l'activité faisant suite à une cessation d'activité de l'employeur signataire de la convention tripartite, cession de l'entreprise, fusion-absorption, changement de sa situation juridique...

L'entreprise se substituant à l'employeur initial sera tenue de respecter les engagements souscrits au titre du présent accord-cadre et de la convention tripartite individuelle de détachement.

Le présent accord-cadre s'impose, au même titre que l'enregistrement à la caisse de compensation des congés payés du port, l'application des dispositions conventionnelles de branche et des accords collectifs de place portuaire ainsi que le respect du livre V du code des ports maritimes, à l'ensemble des opérateurs au sens de la loi du 4 juillet 2008, qu'ils soient présents ou non sur la place portuaire à la signature de l'accord.

IV. – Mise en œuvre et suivi de l'accord-cadre

IV.1. Suivi au plan national.

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord-cadre est instituée entre les signataires du présent accord-cadre.

Cette commission est composée paritairement de :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre égal de représentants des employeurs (UPF, UNIM).

Son président, nommé par le ministre en charge des ports, a un rôle de médiateur.

IV.2. Suivi au plan local.

Une commission paritaire locale est instituée à l'initiative du grand port maritime pour assurer le suivi de la mise en œuvre de cet accord-cadre et des conventions tripartites.

Elle est composée de représentants des employeurs (GPM, filiales, opérateurs) et des organisations syndicales du GPM, de ses filiales, des entreprises de manutention et des opérateurs répartis comme suit :

- 1 représentant désigné parmi les salariés du GPM et de ses filiales mandaté par chacune des organisations syndicales représentatives en leur sein et signataires du présent accord-cadre ;
- 1 représentant désigné parmi les salariés des entreprises de manutention et des opérateurs mandaté par chacune des organisations syndicales représentatives en leur sein et signataires du présent accord-cadre ;
- 3 représentants des salariés élus du GPM et de ses filiales dont un représentant des cadres ;
- 3 représentants des salariés élus des opérateurs et des entreprises de manutention ;

- un nombre égal de représentants des employeurs, dont la moitié pour le GPM et le reste pour les entreprises de manutention.

La commission locale est instituée à compter de la mise en place effective des opérateurs et des filiales, et pour une durée de 12 ans.

Elle est présidée par le président du directoire du GPM ou son représentant.

Pendant les 3 premières années suivant l'adoption du projet stratégique, elle se réunit au moins une fois par semestre.

Elle peut être réunie à tout moment sur demande motivée d'une des parties.

IV.3. Mise en œuvre du présent accord-cadre.

Outre les dispositions prévues à l'article 10 de la loi du 4 juillet 2008 relatives à l'établissement des critères de maintien au GPM ou de poursuite du contrat de travail chez un opérateur ou dans une filiale du GPM, des accords locaux pourront compléter, le cas échéant, le présent accord-cadre et ses annexes.

IV.4. Durée de l'accord-cadre.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 30 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale des industries de la manutention ;
Union des ports de France.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des ports et docks CGT ;
FGTE ports et docks CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement des ports et des chambres de commerce et d'industrie maritimes CFE-CGC ;
Fédération nationale des syndicats indépendants des ingénieurs et cadres des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes ;
CNTPA.

ANNEXE I

Modèle type de la convention tripartite individuelle 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 port de..... un emploi de..... et classé au coefficient..... de la grille de classement de la convention collective « verte » des personnels des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le contrat de travail liant le salarié au GPM se poursuit dans l'entreprise à compter du aa/bb/cccc en application de la décision du président du directoire du GPM en date du..... prise, conformément à l'article 10 de la loi du 4 juillet 2008.

La présente convention tripartite précise les modalités de poursuite du contrat de travail du salarié avec l'entreprise et les obligations contractuelles que conserve le GPM à l'égard du salarié.

Article 2

Le salarié est affecté au sein de l'entreprise sur un emploi de.....

Le lieu de travail du salarié est.....

Son classement dans la convention collective..... (convention collective de l'entreprise) est.....

Son ancienneté est celle acquise au sein du GPM à la date du aa/bb/cccc, soit..... ans et..... mois.

Le salaire mensuel de base, ancienneté comprise, est de..... €.

En application de l'article III.3 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008, le salarié bénéficie d'une garantie annuelle de rémunération d'un montant brut de....., établi comme suit.....

En application de la convention collective..... (convention collective de l'entreprise), des accords de place du port de..... et des accords collectifs de l'entreprise en vigueur au aa/bb/cccc, la rémunération annuelle du salarié, pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, ne pourra pas être inférieure à..... €.

A titre indicatif, cette rémunération annuelle minimale est calculée comme suit :

- salaire de base, y compris ancienneté.....
- primes.....
- gratifications.....

Article 3

Indemnité compensatrice le cas échéant

Dans l'hypothèse où la rémunération annuelle 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 devront être soldés avant le.....

Article 5

Droits acquis au titre des RTT, du CET et des repos compensateurs

Les droits acquis par le salarié au titre des RTT, CET et repos compensateurs sont les suivants à la date du aa/bb/cccc :

- RTT.....
- CET (le cas échéant).....
- repos compensateurs.....

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 conserve le bénéfice 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 interbranches du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sein 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 du..... 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 interbranches du 30 octobre 2008, le bénéfice de ce régime cessera en cas de mise en œuvre d'une couverture équivalente au sein 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 sein du GPM.

Les conditions et modalités d'exercice de ce droit de retour sont conformes à l'article III.6 de l'accord-cadre interbranches du 30 octobre 2008.

Article 10

Cessation d'activité ou modification de situation juridique de l'entreprise

En cas de cessation d'activité ou de modification de la situation juridique de l'entreprise, la présente convention se poursuit 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 sein du GPM.

Les modalités de mise en œuvre de cette garantie sont conformes à l'article III.8 de l'accord-cadre interbranches 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 garanties ou avantages sociaux auxquels il aurait pu prétendre s'il était demeuré au sein du GPM en application des accords locaux conclus dans cet établissement et des modalités de calcul de l'allocation fixée par la CNAM.

Le montage du dossier de demande de cessation anticipée d'activité sera réalisé à l'initiative du salarié par l'entreprise qui se rapprochera si nécessaire du GPM.

Les modalités de mise en œuvre de cette clause et la contribution financière apportée par le GPM sont définies dans l'article III.9 de l'accord-cadre interbranches 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 interbranches du 30 octobre 2008 auxquelles il serait éligible du fait de l'évolution de sa situation personnelle et qui ne seraient pas reprises dans cette convention tripartite.

Article 14

Procédure amiable 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 interbranches du 30 octobre 2008.

Fait à.....

Le.....

En 3 exemplaires.

Le GPM

Le salarié

L'entreprise

ANNEXE II

Liste indicative des critères de classement des salariés

Les salariés seront classés en fonction des critères suivants qui seront précisés ou, le cas échéant, complétés dans les accords locaux et qui feront l'objet d'une pondération.

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 requis pour le poste	X		
Souhaits exprimés par le salarié			
Le salarié a une expérience spécifique des outillages concernés ou du terminal concerné		X	
Le salarié peut bénéficier à brève échéance d'un départ en retraite ou en préretraite			X
Le salarié est frappé d'incapacités physiques susceptibles de limiter sa mobilité géographique et fonctionnelle			X

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 permettant d'attester de ce caractère pénible ont déjà fait l'objet pour la manutention d'une identification précise au travers de 3 catégories de facteurs qui peuvent en outre se cumuler (conditions et rythmes de travail spécifiques, environnements agressifs, contraintes physiques et psychiques).

Des mesures d'adaptation en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CHSCT et CPHS 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 principal 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 champ de cette négociation portera successivement sur deux volets :

Volet social

1. Validation des critères de pénibilité :
 - conditions et rythmes de travail spécifiques ;
 - environnements agressifs ;
 - contraintes physiques et psychiques.
2. Complément d'analyse sur les conséquences

Effets induits de la pénibilité, notamment sur la maladie, accidents du travail, espérance de vie, etc.

3. Conditions d'ouverture des droits au dispositif de 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 principaux paramètres économiques du dispositif (modalités d'indemnisation, allocation servie, mobilisation des ressources.....) et veilleront à préserver un équilibre financier durable de l'ensemble du dispositif.