

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET À LA REVALORISATION DES SALAIRES
(BORDEAUX)

NOR : ASET1151550M

IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'alarme sociale déclenchée le 30 mai 2011 et des réunions qui s'en sont suivies.

La délégation syndicale souhaite limiter l'embauche de personnel docker occasionnel en mettant en avant notamment :

- les conditions de sécurité : ne pas embaucher en cas de pointe d'activité du personnel occasionnel sans aucune connaissance pratique des opérations de manutention ;
- la réduction de la précarité : favoriser la mensualisation du personnel occasionnel ;
- la modification des classifications et des rémunérations des CDI considérant que l'utilisation trop importante des ODO réduit les affectations et donc les rémunérations des CDI.

La délégation patronale souhaite pouvoir garantir aux clients la fiabilité des opérations d'exploitation en précisant notamment que :

- l'embauche de personnel occasionnel est prévue par la convention collective et qu'elle est indispensable du fait des variations d'activités caractéristiques du port de Bordeaux ;
- les dysfonctionnements répétés depuis plus de 1 an pénalisent fortement tout développement de l'activité et peuvent même remettre en cause certains trafics existant du fait du mécontentement persistant des clients ;
- une augmentation importante des coûts d'exploitation, notamment liée à une revalorisation des salaires, ne permettront plus au port de Bordeaux de rester compétitif.

1. Gestion des ODO réguliers

Pour leurs besoins évidents de devoir faire face aux pointes d'activité, les entreprises adhérentes au SEM doivent continuer à disposer d'un volant d'ODO formés à la conduite d'engins.

Il est convenu que le nombre d'ODO réguliers ne pourra pas dépasser 20 % des ODPM sous contrat de travail.

Ils peuvent effectuer toutes les fonctions (chauffeur de chariots élévateurs, de chouleurs et de tug master ⁽¹⁾, pointeur...) à l'exclusion des fonctions de contremaître, chef de palan, conducteur de superstacker et de toute conduite en cale.

Ces personnes seront titulaires des CQP et des CACES adéquats.

Leur formation et leur contribution régulière aux activités du port permettront à la communauté portuaire d'entretenir un effectif d'ouvriers qualifiés et opérationnels ; ils constitueront un vivier pour les nouvelles embauches des entreprises de manutention.

L'effectif de 12 ODO réguliers ayant été réduit de 50 % suite aux :

- 3 embauches de juin 2011 (en remplacement de) ;
- 3 embauches d'octobre 2011 (en remplacement de),

il conviendra de reformer l'effectif de 12 ODO réguliers.

a) Garantie financière

Il est garanti une rémunération annuelle brute équivalente à 120 journées de travail par an.

Conditions de la garantie :

- toute absence ou non possibilité d'affectation à l'initiative du bénéficiaire sera imputée sur le nombre de journées garanties ;
- la période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année. De manière transitoire pour l'année 2011, la garantie s'opérera au *pro rata temporis* à compter du 1^{er} du mois suivant la date de signature du présent accord.

La régularisation éventuelle interviendra sur le bulletin de janvier de l'année N + 1 sous forme de prime de garantie brute.

Cette garantie s'applique aux 12 ODO pour une durée de 1 an à partir de la mise en application de l'accord ; elle sera révisée conjointement chaque année pour un réajustement éventuel en fonction de l'activité constatée encourue, que ce soit sur le nombre d'ODO et/ou sur le nombre de jours garantis.

b) Embauche en CDI

Chaque fin de mois sera effectué le calcul de la moyenne des journées de travail des ODO réguliers sur une période des 6 derniers mois glissants consécutifs.

Si sur cette période la moyenne de travail des ODO réguliers est supérieure à 70 jours, il sera effectué une embauche en CDI à la fin de la période de référence concernée.

A chaque embauche en CDI, un nouvel ODO régulier sera désigné dans la liste des ODO non réguliers et commencera à être comptabilisé dans le calcul de la période de référence avec son historique d'affectation. La garantie financière le concernant sera calculée au *pro rata temporis* de la période entamée sur la base de la valeur négociée.

Afin de ne pas perturber les calculs, toute période de grève sous toutes ses formes sera neutralisée : le compteur sera incrémenté du nombre de périodes de travail usuellement constatées pour l'exécution d'une tâche, dans un contexte d'application des accords.

Chaque ODO régulier ayant travaillé ces journées aura son compteur incrémenté *pro rata temporis* : (périodes normalement nécessaires/périodes réalisées) × (périodes réalisées par l'individu).

Cette incrémentation sera calculée conjointement à l'issue des périodes troublées.

(1) Uniquement sur le Verdon dans l'immédiat (1 chauffeur de Tug ODO/1 chauffeur de tug ODPM). En règle générale et afin de ne pas pénaliser l'exploitation, il est convenu que l'absence d'un chauffeur ODPM constatée en cours de chantier conteneur pourra être compensée par l'affectation d'un ODO régulier à la conduite du Tug master.

2. Gestions des autres ODO

a) Formation

Afin de garantir la sécurité générale des intervenants et des marchandises d'un chantier navire, ainsi que des productivités améliorées, la délégation ouvrière demande à ce que les salariés en CDD affectés aux opérations de manutention bénéficient au préalable d'une formation terrain délivrée par un ODPM.

Il est proposé de former un effectif d'une trentaine de CDD (noms collectés dans la liste de la caisse des congés payés, selon leur fréquentation recensée des chantiers navires). Cette liste pourra évoluer dans le temps, selon les besoins des entreprises de manutention, après consultation de la délégation syndicale. Cette formation concernera les activités liées aux navires de bois et de conteneurs.

Une journée, ou 2 vacations, par type de chantier sera délivrée par un ODPM volontaire, dont la candidature aura préalablement été validée par la direction des entreprises de manutention.

L'ODPM affecté à une séance de formation bénéficiera d'une prime fonction chauffeur pour la période concernée.

L'organisation des formations sera à l'initiative de l'employeur ; un support et un programme de formation auront préalablement été préparés par les entreprises de manutention et les formateurs. Parmi les notions à aborder (liste non exhaustive) :

- la sécurité ;
- la définition de chacun des postes de l'équipe ;
- le vocabulaire concernant le matériel et les tâches à effectuer ;
- la définition de la prestation attendue ;
- les méthodes, les gestes ;
- la lecture des plans de chargement ou de déchargement.

Pour être plus efficaces, les formations seront délivrées à un groupe de 5 personnes maximum ; elles seront délivrées sur le terrain.

Le formateur validera (sur un formulaire à retourner à l'employeur) les compétences des candidats à l'issue de la formation et motivera sa notation.

Les personnes ainsi formées seront réputées compétentes pour les postes confiés.

Ces formations seront le complément terrain préalable à la délivrance des CQP par les organismes de formation.

b) Quotas d'utilisation

En cas de pic de travail, l'employeur s'engage à appliquer par chantier une répartition raisonnable entre ODPM et ODO.

A titre d'exemple, les proportions ODPM/ODO à l'embauche peuvent tendre vers les valeurs suivantes :

Bateau de fardeaux :

Contremaître, chauffeurs, palan, pointeur = ODPM ;

Bord et terre = ODO.

Bateau de conteneurs :

Contremaître, palan, chauffeurs = ODPM ;

Bord et terre = ODO ;

Pointeur = ODO régulier.

Bateau de vrac :

Contremaître, palan, chauffeur = ODPM ;

Bord et trémie = ODO.

Selon le contexte d'activité du moment, ces tendances ne pourront pas toujours être exactement respectées : en cas de nécessité (pic d'activité sur la place, périodes de congés, absence d'ODPM affectés, etc.), une dérogation sur cette répartition pourra intervenir après accord du syndicat.

Par exemple pour un bateau de bois : en plus des bord et terre, un poste de pointeur et/ou chauffeur d'élévateur pourrait être affecté à un ODO régulier, conformément à l'article 1^{er} définissant les fonctions exécutables par les ODO réguliers.

3. Revalorisation salariale et classification professionnelle

Il est convenu de faire bénéficier les ODPM non « carte G » de la classification D échelon 1 de la CCNU.

Ils bénéficieront ainsi, à compter du mois d'application du présent accord, d'une augmentation de la rémunération brute correspondant à la différence de salaire entre le niveau C échelon 2 et le niveau D échelon 1 de la CCNU. En contrepartie, les primes de chef de palan et de pointeur sont supprimées.

La grille des salaires minimaux de la CCNU définissant une rémunération en fonction de l'ancienneté du salarié, la « prime d'ancienneté » définie à l'article 3 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004 est supprimée. Le salaire mensuel sera donc composé d'un « brut de base » et d'une « indemnité de RTT ».

La grille de rémunération applicable à compter du mois d'application du présent accord est jointe en annexe.

Il est également convenu que les ODPM classifiés D1 pourront exercer toutes les fonctions de docker de « base » à contremaître.

4. Fiabilité et qualité des prestations

La préoccupation majeure des sociétés de manutention est de garantir à ses clients la fiabilité et la qualité des prestations, qui passent obligatoirement par :

- le respect des horaires : heure d'embauche et de débauche, heure de pause, etc. ;
- le respect des accords collectifs : prolongation d'horaire, affectations, etc.

Afin d'éviter les dysfonctionnements d'exploitation, la délégation syndicale propose de mettre en place des réunions mensuelles techniques interentreprises pour faire le point sur les possibilités d'améliorer les conditions de travail, d'accroître la fiabilité et de satisfaire les clients. Cette réunion sera composée d'un représentant de chaque entreprise de manutention (direction et délégués du personnel).

Il est rappelé que la direction est libre du choix des affectations et des compositions d'équipe dans le respect des accords collectifs. A ce titre, et pour des raisons évidentes de maîtrise des coûts, la direction pourra adapter l'effectif d'une équipe selon la quantité de travail à réaliser (art. 2.2.1, accord du 12 décembre 2001), dans le respect des horaires prévus aux accords.

Par exemple, pourront être concernés les effectifs bord-terre et chauffeurs des équipes de bateau de bois et de conteneurs.

5. Date d'effet

Le présent accord prend effet le 1^{er} octobre 2011.

Dans le cadre de l'économie globale de l'accord, il est expressément précisé que les articles 1^{er} et 2 du présent accord sont des contreparties patronales au respect des dispositions de l'article 4 du

présent accord. Toute non-exécution, pour quelque cause que ce soit, des dispositions de l'article 4 entraînera immédiatement la suspension des contreparties définies aux articles 1^{er} et 2 du présent accord.

Fait à Bassens, le 25 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

ANNEXE

Grille n° 2011-1 applicable au 1^{er} octobre 2011

Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en fin de document (de A à M).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels carte « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 499,73	1 454,69	788,70	256,34
3	2 802,68	1 891,10	624,19	287,39
4	3 409,23	2 263,67	795,98	349,58

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels recrutés en CDI depuis le 1^{er} juillet 2002 (B)

Classement CCNM : niveau D, échelon 1.

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT
Moins de 1 an	2 081,81	1 868,33	213,48
1 > 2 ans	2 100,59	1 885,19	215,40
2 > 3 ans	2 119,37	1 902,04	217,33
3 > 4 ans	2 141,14	1 921,58	219,56
4 > 5 ans	2 159,92	1 938,43	221,49
5 > 6 ans	2 178,70	1 955,29	223,41
6 > 7 ans	2 200,48	1 974,83	225,65
7 > 8 ans	2 219,26	1 991,69	227,57
8 > 9 ans	2 238,03	2 008,53	229,50
9 > 10 ans	2 258,81	2 027,18	231,63
10 > 11 ans	2 277,59	2 044,04	233,55
11 > 12 ans	2 296,37	2 060,89	235,48
12 > 13 ans	2 318,15	2 080,44	237,71
13 > 14 ans	2 336,93	2 097,29	239,64
14 > 15 ans	2 355,70	2 114,14	241,56
15 > 16 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
16 > 17ans	2 377,48	2 133,68	243,80

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT
17 > 18 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
18 > 19 ans	2 377,48	2 133,68	243,80

**Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD
non soumis à modulation (C)**

(En euros.)

NIVEAU	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
B	9,98	9,42	0,56
C échelon 2	11,60	11,21	0,39

Montants bruts

(En euros.)

	CONTREMAÎTRE	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	-	12,45	24,90 (E)	12,45 (D)
Contremaître	-	28,72 (M)	28,72 (M)	

Prime de panier de chantier – ODO : 0,97 € (F).

Décommande simple : 19,61 € (G).

Décommande suivie de recomande : 34,31 € (H).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,71 € (I).

Absence de vestiaire à Blaye : 34,56 €.

Prime de trajet inhabituel (J) :

- Bassens-Le Verdon ou Le Verdon-Bassens : 56,63 € ;
- Bassens-Blaye : 34,56 € ;
- Bassens-Pauillac : 46,86 €.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier chantier : 5,80 € (F) – ODO.

Indemnité de salissure : 3,49 € (K).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :

- Bassens-Le Verdon A/R : 113,63 € ;
- Bassens-Blaye A/R : 43,95 € ;
- Bassens-Pauillac A/R : 55,74 € ;
- Le Verdon-Bassens A/R : 113,63 € ;
- Le Verdon-Pauillac A/R : 60,03 €.

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Accord de septembre 2011.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002).

(F) Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

- (I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.
- (J) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
- (K) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.
- (L) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
- (M) Différence entre le salaire horaire docker cat. 4 (équivalent niveau AM1 CCNUMP) et le salaire horaire docker cat. 3 multiplié par 8 heures.