

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX DIVERSES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS
NOR : ASET1250607M
IDCC : 3017

Vu l'accord national dit « Protocole 75 », portant dispositions applicables aux lieutenants et sous-lieutenants de port en service détaché dans les ports maritimes autonomes à la suite des réunions des 4 juin 1975, 2 juillet 1975, 16 septembre 1975 et 15 octobre 1975, modifié le 9 janvier 1978 ;

Vu la convention collective nationale unifiée ports et manutention entrée en vigueur le 3 mai 2011, et notamment son article 2, point 4 ;

Après avoir entendu les syndicats nationaux des officiers de port et officiers de port adjoints ;

Considérant que la situation spécifique des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires d'Etat en position de détachement dans les grands ports maritimes et port autonome maritime nécessite l'adoption de dispositions complémentaires ou dérogatoires à la convention collective nationale unifiée ports et manutention,

les parties signataires sont convenues d'adopter les dispositions suivantes :

GÉNÉRALITÉS

1. Objet

Les présentes dispositions sont applicables uniquement aux officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires bénéficiant du statut de la fonction publique, en position de détachement dans les grands ports maritimes ou port autonome maritime, sans préjudice sur l'application de leurs statuts particuliers et des textes réglementaires de la fonction publique.

CONDITIONS DE TRAVAIL

2. Organisation et horaires

Le plan d'organisation du travail normal est établi par le directeur du grand port maritime ou du port autonome maritime.

Les horaires individuels et l'organisation du service sont établis par le commandant de port après consultation des représentants du personnel.

Le tour de service nominatif est établi au minimum 1 mois à l'avance. Les modifications éventuelles sont portées à la connaissance des intéressés dans un délai raisonnable.

Le travail peut être organisé par quart ou service continu incluant le travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés ou, selon les postes, en journée normale.

3. Durée du travail

La durée moyenne du travail est celle en vigueur au sein du grand port maritime ou du port autonome maritime.

La durée annuelle du travail des officiers de port et officiers de port adjoints tient compte des spécificités du travail posté.

Les OP et OPA en situation de travail posté bénéficient d'une durée de travail réduite, conformément aux dispositions du droit du travail.

Le travail posté est organisé sur la base de cycles de travail, le cas échéant sur l'année, selon un dispositif arrêté par accord local négocié avec les organisations syndicales.

Afin de permettre la continuité du service, la durée du travail pourra, pendant certaines périodes, être supérieure à la durée moyenne du travail, dans la limite maximum journalière de 12 heures, les dépassements étant compensés pendant les autres périodes annuelles et la durée moyenne étant observée sur l'année.

Toutefois, cette limitation à 12 heures ne s'applique pas dans les cas exceptionnels, notamment pour les interventions en cas de sinistre, de pollution ou pour la sauvegarde de la vie humaine.

4. Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail de jour du dimanche ne doit pas être imposé plus d'un dimanche sur quatre en moyenne sur l'année.

Le traitement des jours fériés travaillés fait l'objet d'accords locaux.

5. Journée de solidarité

Les dispositions de l'article 7, point 9, de la convention collective nationale unifiée sont applicables aux officiers de ports et officiers de ports adjoints.

6. Astreintes et permanences

Un service d'astreinte ou de permanence peut être organisé en fonction des nécessités du service notamment dans les domaines de la sûreté et de la sécurité.

Ses modalités sont fixées par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le service d'astreinte est fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel. L'accord doit garantir en particulier les règles relatives au repos hebdomadaire.

7. Locaux de service

Les locaux, mis à la disposition des officiers de port ou des officiers de port adjoints pour l'exécution de leur service doivent être en bon état d'habitabilité, convenablement climatisés, isolés et chauffés.

L'entretien de ces locaux doit être assuré par du personnel qualifié.

Des dispositions matérielles doivent être prises pour les quarts de nuit et les temps de repos.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DIVERS

8. Classement et rémunération

Sauf accord local, le classement et la rémunération des officiers de port et officiers de port adjoints relèvent des barèmes de la fonction publique (traitement, indemnités de résidence et supplément familial de traitement).

9. Prime de poste, primes spéciales et gratifications

Il est attribué aux officiers de port et officiers de port adjoints une prime liée au poste ou à la fonction, et tenant compte des responsabilités exercées au sein des GPM ou du port autonome maritime. Elle est négociée localement en tenant compte des sujétions générales, telles que travail en heures de nuit, travail du dimanche ou des jours fériés, et/ou particulières afférentes aux différents postes et fonctions existants, ainsi que celles visées à l'article 2.

La revalorisation de cette prime suit celle des minima salariaux accordée au niveau de l'UPF.

Des primes spéciales et des gratifications peuvent être attribuées. Elles sont négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.

10. Majoration au titre de l'ancienneté

A la prime de poste s'ajoute une majoration au titre de l'ancienneté. Cette majoration est calculée en appliquant à la somme des éléments de rémunération énumérés ci-dessous :

- traitement brut du grade, de la classe et de l'échelon atteints ;
- indemnité de résidence ;
- prime de poste ;
- autres éléments fixes de rémunération.

Les taux suivants :

- du début de la 6^e année à la fin de la 9^e année : 5 % ;
- du début de la 10^e année à la fin de la 13^e année : 10 % ;
- du début de la 14^e année à la fin de la 16^e année : 12 % ;
- du début de la 17^e année à la fin de la 18^e année : 15 % ;
- du début de la 19^e année à la fin de la 20^e année : 17 % ;
- du début de la 21^e année à la fin de la 22^e année : 19 % ;
- à partir du début de la 23^e année : 20 %.

Pour l'application de ces taux, l'ancienneté est calculée en prenant en considération la durée des services depuis la nomination (période stagiaire comprise) dans les corps d'officiers de port ou d'officiers de port adjoints, décomptée :

- en temps réel pour le service effectué dans l'établissement ;
- à concurrence de 50 % du temps réel pour les services effectués dans les autres ports ;
- la durée de service dans des fonctions d'officier de port ou d'officier de port adjoint en contrat à durée déterminée est décomptée à concurrence de 25 %.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les établissements qui se réfèrent aux barèmes de la fonction publique pour la rémunération des OP et OPA.

11. Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être demandées à un officier de port adjoint et sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions arrêtées au sein de chaque établissement,

Des dispositions identiques peuvent être adoptées pour les officiers de port, sauf si leur régime de travail est assimilé localement à un forfait, à l'instar des cadres.

12. Remplacement temporaire

Lorsqu'un officier de port ou un officier de port adjoint assure un remplacement temporaire d'une journée complète minimum dans un poste pour lequel la prime correspondante est supérieure à celle de son poste habituel, il perçoit, en lieu et place de sa prime, la prime afférente au poste pour la durée de ce remplacement.

13. Uniformes et équipements particuliers

Il est attribué chaque année une tenue d'uniforme conforme à celle prévue par l'administration de tutelle. Localement, cette tenue peut être remplacée par une indemnité d'une valeur identique.

Lorsque l'exécution du service comporte certaines sujétions, vient s'ajouter à cette attribution celle de certains vêtements ou équipements particuliers adaptés à ces servitudes, en particulier des équipements de protection individuelle (EPI).

14. Tournées et missions

Les frais de tournées et de missions sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans le grand port maritime et le port autonome maritime de détachement.

CONGÉS

15. Congés annuels et spéciaux

Les dispositions applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints en matière de congés annuels et spéciaux sont équivalentes à celles en vigueur dans le grand port maritime ou le port autonome maritime de détachement, y compris pour les bonifications d'ancienneté.

MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

16. Maladie

Le régime maladie applicable aux officiers de port et officiers de port adjoints est celui de la fonction publique.

Le régime d'indemnisation tient compte des primes de postes.

En cas de maladie de longue durée ou de congé de longue maladie, l'intéressé est remis à la disposition du ministère, sauf si les régimes de prévoyance applicables dans l'établissement de détachement sont plus favorables à l'agent.

17. Avantages sociaux

Les grands ports maritimes et port autonome maritime procurent aux officiers de port et officiers de port adjoints des avantages sociaux identiques à ceux dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement, sauf pour les mesures incompatibles avec le statut de fonctionnaire.

18. Frais de déménagement

Les frais de déménagement occasionnés par la mutation d'un officier de port ou d'un officier de port adjoint d'un port vers un grand port maritime ou un port autonome maritime sont pris en charge par le grand port maritime ou le port autonome maritime d'accueil dans les conditions fixées par les textes applicables dans la fonction publique.

DISPOSITIONS DIVERSES

19. Avantages acquis

La mise en vigueur des présentes dispositions ne peut en aucun cas entraîner, pour les officiers de port et officiers de port adjoints auxquels elle s'applique, une diminution de la rémunération individuelle globale ni une augmentation des contraintes individuelles de service.

Ces dispositions s'appliquent aux agents actuellement détachés, sauf dispositions plus favorables en vigueur résultant d'un accord collectif.

20. Représentativité syndicale et droit de grève

Des représentants des personnels officiers de port et officiers de port adjoints peuvent être élus au sein des instances représentatives du personnel des établissements dans lesquels ils sont détachés.

Les dispositions du code du travail relatives aux relations collectives de travail sont applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints.

Le droit de grève des officiers de port et des officiers de port adjoints en détachement est reconnu par le grand port maritime et port autonome maritime en application des dispositions du code du travail et des règles spécifiques à la fonction publique.

21. Entretiens professionnels

Les documents de référence sont ceux de l'administration de tutelle, complétés le cas échéant par les documents en vigueur dans l'établissement portuaire.

Les entretiens sont réalisés par le supérieur hiérarchique N + 1 de l'agent évalué.

Sauf dispositions locales spécifiques, le supérieur hiérarchique est obligatoirement officier de port et fonctionnaire d'Etat sauf pour le commandant de port et ses adjoints.

22. Durée. – Clause de révision et validité de l'accord

Le présent accord national prend effet à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée ports et manutention. Il annule et remplace tout document antérieur de portée générale, notamment, le protocole de 1975, modifié en novembre 1977 et en janvier 1978.

Les établissements portuaires disposent d'un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur pour réviser, adapter ou conclure les accords locaux prévus dans le présent protocole.

L'accord national est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Une proposition motivée de modification doit être jointe à l'appui de cette demande.

Enfin, les dispositions du présent protocole pourront être dénoncées par l'une ou l'autre partie signataire dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 14 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FGTE CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.