

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

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2012
RELATIF AU RECOURS À L'EMPLOI D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS
(DUNKERQUE)

NOR : ASET1350047M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée « ports et manutention », et de l'ensemble des accords annexés à cette convention collective nationale unifiée.

Article 1^{er}

Modification du titre VIII de l'accord du 30 juillet 2012

L'article 8.1.2 de l'accord du 30 juillet 2012 est modifié de la manière suivante :

« Lorsque la sous-traitance ne permet pas d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels, aux conditions fixées au titre IX ci-après. »

Article 2

Modification du titre IX de l'accord du 30 juillet 2012

Le texte du titre IX de l'accord du 30 juillet 2012 (conditions de recours à l'embauche d'ouvriers dockers occasionnels) sera remplacé par le texte annexé au présent avenant.

Article 3

Evaluation

Une évaluation contradictoire du présent accord sera effectuée 6 mois après sa mise en œuvre, en vue de régler les questions qui n'auraient pas été traitées de manière satisfaisante.

Article 4

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE ;
- auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Ces formalités seront assurées par le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès que les entreprises de manutention et la caisse des congés payés auront dûment adapté leurs procédures internes, et au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Entre-temps, les dispositions antérieures au présent accord, relatives à l'emploi d'ouvriers dockers intérimaires telles que définies au titre IX de l'accord du 18 avril 2006, resteront d'application.

Fait à Dunkerque, le 16 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPEM.

Syndicat de salariés :

CSOPMI.

ANNEXE

« TITRE IX

CONDITIONS DE RECOURS À L'EMBAUCHE D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

Les entreprises de manutention sont confrontées à des contraintes importantes liées, d'une part, aux exigences des clients en termes de compétitivité, de fiabilité et de qualité de service et, d'autre part, à la concurrence extrêmement sévère des ports du Nord (principalement belges et néerlandais).

Ces contraintes obligent les entreprises à se donner les moyens d'optimiser leurs besoins en main d'œuvre en fonction de la demande.

Depuis 1992, la main-d'œuvre indispensable au bon fonctionnement des entreprises de manutention (maîtrise, spécialistes, dockers historiques détenteurs du savoir-faire propre au port de Dunkerque) a été mensualisée au sein des entreprises de manutention.

Afin de se donner les moyens de mieux répondre à la demande, les entreprises de manutention ont conclu entre elles un accord qui leur permet, en cas de nécessité, de se sous-traiter la réalisation de tout ou parties de chantiers pour lesquels la main-d'œuvre mensualisée dont elles disposent est ponctuellement insuffisante en effectifs et/ou en compétences. Cet accord de sous-traitance de chantiers (cf. titre VIII ci-dessus), qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour effet de stabiliser l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

Cet accord prévoit également que, lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle peut avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels (ODO).

Considérant les risques inhérents au métier d'ouvrier docker, il a toutefois été convenu de constituer une force d'appoint commune composée d'ODO disposant des compétences requises pour exercer ce métier en toute sécurité, *ie* des CQP (certificats de qualification professionnelle) prévus par la convention collective nationale ports et manutention.

Il a également été convenu ce qui suit :

a) Les entreprises de manutention, en cas de besoin, et lorsque les possibilités de sous-traitance auront été épuisées, pourront faire appel aux services des seuls ODO membres de cette force d'appoint ;

b) La caisse des congés payés (CCP) assurera le rôle d'interface entre les entreprises de manutention et les ODO ;

c) La CCP veillera, en concertation avec les délégués des ODO (cf. art. 9.7 ci-dessous) :

- à ce que les règles de l'accord de sous-traitance (définies au titre VIII du présent accord) soient respectées par les entreprises de manutention ;
- à ce que le travail soit distribué entre les ODO aussi équitablement que possible ;
- à ce que les dispositions qui suivent soient respectées par les différentes parties concernées.

Ces dispositions définissent les conditions d'emploi et de rémunération des ODO, ainsi que les règles à respecter par les différents partenaires (entreprises de manutention, CCP, ODO) pour que ce système de main-d'œuvre complémentaire fonctionne efficacement.

Article 9.1

Recrutement et intégration au sein de la force d'appoint

9.1.1. Visite médicale d'embauche obligatoire

L'intégration au sein de la force d'appoint nécessite que le candidat passe la visite médicale d'embauche obligatoire auprès du service de médecine du travail qui assure la surveillance médicale des personnels mensualisés des entreprises de manutention, et que l'avis du médecin du travail soit positif.

9.1.2. Examen psychotechnique

L'examen médical d'embauche est complété par un examen psychotechnique, destiné :

a) A vérifier que le candidat dispose des aptitudes qui lui permettront d'assimiler les règles et consignes de sécurité portuaire, et d'acquérir d'une manière satisfaisante les connaissances de base requises par le métier d'ouvrier docker ;

b) A faire une estimation du potentiel de développement du candidat, notamment et en particulier de son aptitude éventuelle à acquérir les compétences requises pour conduire des engins de manutention spécialisés.

9.1.3. Formation de base

L'intégration au sein de la force d'appoint passe par un stage de formation initial, sanctionné par la délivrance du CQP d'ouvrier docker 1^{er} niveau.

9.1.4. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Chaque ODO reçoit les équipements suivants :

- une paire de chaussures de sécurité ;
- une paire de rangers ;
- un casque ;
- deux bleus de travail ;
- une parka, avec bandes réfléchissantes fluo ;
- un équipement pour la pluie ;
- deux gilets fluorescents.

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, par la CCP. Ils sont complétés par les équipements de protection individuelle spécifiquement requis pour travailler dans les différentes entreprises de manutention. Ces équipements de protection individuelle spécifiques leur sont fournis par les différentes entreprises de manutention.

Remarque importante : le port des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle est strictement obligatoire.

Article 9.2

Affectations dans les entreprises de manutention

9.2.1. Entreprises et horaires de travail

Tous les ODO membres de la force d'appoint sont susceptibles d'être affectés dans toutes les entreprises de manutention adhérentes du SPEM, et selon les horaires de travail en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en la matière.

9.2.2. Affectations à des postes de spécialiste

L'affectation d'un ODO à un poste de spécialiste au sein d'une entreprise suppose qu'il soit titulaire du CQP requis pour occuper ce poste.

En cas d'affectation à un tel poste, l'ODO reçoit une prime de fonction (cf. art. 9.5.4 ci-après).

NB. – Les ODO ne sont pas autorisés à occuper des fonctions d'encadrement.

9.2.3. Communication des affectations

Les affectations des ODO membres de la force d'appoint leur sont communiquées deux fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du serveur vocal de la CCP. Ce serveur vocal est consulté par le biais d'un numéro vert.

Chaque affectation placée sur le serveur vocal de la CCP a valeur d'embauche pour l'ODO concerné pour la période de travail spécifiée. Elle doit toutefois être confirmée par la signature d'un contrat de travail (CDD d'usage) en bonne et due forme.

9.2.4. Déclarations d'embauche et établissement des contrats de travail

Chaque entreprise de manutention se charge des déclarations d'embauche des ODO qui lui sont affectés, et de l'établissement de leurs contrats de travail. Ces contrats de travail doivent impérativement être signés par les ODO concernés dans les plus brefs délais.

Article 9.3

Formations techniques

En complément de la formation de base définie au point 9.1.3 ci-dessus, certains ODO disposant des aptitudes requises peuvent également recevoir des formations spécialisées, par exemple au calage-bridage de tubes ou de produits sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, stackers, chargeuses, ou autres), validées par la délivrance de CQP de docker spécialisé.

Selon les cas, l'aptitude des ODO à suivre avec succès ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des entreprises de manutention concernées et/ou par le biais d'examens psycho-techniques spécifiques réalisés par un organisme spécialisé.

Remarque importante : un ODO qui a suivi une formation spécialisée nécessaire à la tenue d'un poste spécifique au sein d'une entreprise particulière reste néanmoins susceptible d'être affecté selon les besoins dans les autres entreprises de manutention.

Article 9.4

Droits et obligations des ouvriers dockers occasionnels

9.4.1. Vade-mecum, règlements de travail

Lors de son intégration dans la force d'appoint, chaque ODO se voit remettre un document intitulé « Vade-mecum à l'usage des ouvriers dockers occasionnels membres de la force d'appoint », qui définit ses droits et obligations vis-à-vis des entreprises de manutention et vis-à-vis de la CCP.

Ce document lui est remis au plus tard à la fin de sa formation initiale.

A cette occasion, il est invité à signer un document par lequel il reconnaît avoir reçu ce vade-mecum, et par lequel il s'engage à respecter les règles (en termes de droits et obligations) qui y sont définies.

Chaque ODO reçoit également une copie du règlement intérieur et du plan de prévention sécurité de chaque entreprise de manutention, au plus tard lors de sa première affectation dans cette entreprise.

9.4.2. Congés payés

La CCP verse chaque mois aux ODO une indemnité de congés payés égale à 12 % des salaires bruts qui leur ont été versés par les entreprises de manutention au titre du mois précédent.

9.4.3. Congés pour événements familiaux

Les droits à congés pour événements familiaux prévus à l'article 4.2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux ODO. Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-après inclut un montant correspondant à 2 jours de congés pour événements familiaux par an.

9.4.4. Gestion des absences pour raisons personnelles

Un ODO qui prévoit de ne pas être disponible ou qui souhaite ne pas être affecté à une certaine date ou pendant une certaine période, dépose une demande écrite d'autorisation d'absence auprès de la CCP avec un préavis de 48 heures.

9.4.5. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Les dispositions définies à l'article 4.4 ci-dessus sont appliquées par la dernière entreprise dans laquelle il a été affecté.

9.4.6. Participation aux élections professionnelles

Pour être électeur, un ODO (âgé de plus de 16 ans, qui n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques) doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- il doit être affecté dans l'entreprise le jour du scrutin ;
- la durée cumulée des périodes de travail qu'il a effectuées dans l'entreprise doit être au moins égale à 1 mois.

NB. – Les périodes de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté requise comprennent les périodes de travail qu'il a effectuées en tant que salarié (sous CDD d'usage) ainsi que les périodes de travail qu'il a effectuées précédemment en tant qu'intérimaire.

Article 9.5

Rémunération

9.5.1. Paiement au mois

Bien qu'ils soient embauchés sous CDD d'usage constant, les ODO sont payés au mois, à terme échu.

Chaque ODO est payé par chaque entreprise où il a été affecté au cours de la période considérée. Donc, si, au cours de la période considérée, un ODO a été affecté dans les 5 entreprises de manutention adhérentes du SPEM à la date de la signature des présentes, il recevra, au titre de la période considérée, 5 bulletins de salaire et 5 virements différents.

Les ODO sont payés aux mêmes dates que les dockers mensualisés des différentes entreprises.

Ces dates peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

De la même façon, les dates de clôture utilisées pour la prise en compte des différents éléments de paie auxquels les salariés (mensualisés et ODO) ont droit peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

NB. – En cas de baisse importante d'activité, un ODO qui rencontre des difficultés financières peut demander à bénéficier d'une avance (en salaire net). L'octroi de ces avances est décidé paritairement par la commission de suivi de la force d'appoint définie à l'article 9.9 ci-après.

9.5.2. Rémunération de base

Le taux horaire brut de base appliqué aux heures de travail des ODO est égal à 14,46 € à la date du 1^{er} janvier 2013.

Remarques importantes :

a) Il est expressément précisé que le taux horaire défini ci-dessus inclut des suppléments qui correspondent à la prime annuelle et à la « prime du 1/10 » définies à l'article 3.13, aux primes d'assiduité et de présentisme définies à l'article 3.4 et à la prime spéciale d'épargne salariale définies à l'article 3.16, versées aux dockers mensualisés ;

b) L'indemnité de congés payés de 12 % prévue à l'article 9.4.2 ci-dessus est versée par la CCP le mois suivant.

9.5.3. Paiement des jours fériés chômés tombant en semaine

Le droit aux 11 jours fériés défini à l'article 4.3 du présent accord ne s'applique pas aux ODO.

Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus inclut un montant correspondant à la rémunération de 10 jours fériés chômés par an.

NB. – Le 1^{er} Mai donne lieu au paiement d'une indemnité égale à 5,83 fois le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus. Cette indemnité est versée par la CCP en mai, en même temps que les indemnités de congés payés dues au titre du mois d'avril.

9.5.4. Eléments variables

D'une manière générale, les ODO bénéficient des mêmes éléments variables que les ouvriers dockers mensualisés salariés des entreprises de manutention dans lesquelles ils sont affectés (primes de déplacement, de salissure, de décommande...), à l'exception de ceux qui seraient spécifiquement liés au statut des ouvriers dockers mensualisés.

Ces éléments variables peuvent différer d'une entreprise à l'autre, voire même, pour certains d'entre eux, ne pas s'appliquer dans toutes les entreprises. Aussi, les éléments variables payés aux ODO peuvent-ils être différents selon les entreprises où ils sont affectés.

Remarques :

Lorsqu'un ODO est en formation théorique (en centre de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12.

La durée de présence d'un ODO au cours d'une période considérée est calculée en cumulant la durée de tous les contrats que cet ODO a effectués dans l'entreprise au cours de la période considérée.

Article 9.6

Avantages complémentaires

Assurance « soins de santé » :

Les ODO ont la faculté d'adhérer à l'assurance « soins de santé » proposée par la CCP.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une participation financière de la CCP, égale à 50 % de la cotisation (familiale ou isolée) que l'ODO a payée pour le mois considéré divisée par 90 et multipliée par le nombre moyen d'heures de travail qu'il a effectivement prestées au cours des 12 derniers mois.

La participation de la CCP est limitée à 50 % de la cotisation acquittée par l'ODO.

Article 9.7

Représentation des ouvriers dockers occasionnels

Les ODO désignent parmi eux des délégués (un par tranche entière de 50 ODO) pour les représenter auprès des entreprises de manutention et de la CCP.

Ces représentants des ODO disposent, pour l'exercice de leur fonction de délégué, d'un crédit de 20 heures par mois. Ces crédits d'heures sont personnels et mensuels. Ils ne peuvent donc pas être partagés entre les délégués, ni reportés d'un mois sur l'autre.

Article 9.8

Titularisation au sein des entreprises

9.8.1. Conditions requises

Sauf cas particulier, un ODO ne peut être intégré et mensualisé au sein d'une entreprise de manutention qu'à partir du moment où il justifie de 3 000 heures de travail ou de formation sur le port.

9.8.2. Calcul de l'ancienneté

En cas de titularisation d'un ODO au sein d'une entreprise de manutention, il bénéficie d'une ancienneté égale à 1 an pour 1 557,30 heures de travail ou de formation (soit 1 mois pour 130 heures de travail ou de formation) en tant qu'ODO, sans toutefois que la date d'ancienneté ainsi calculée ne puisse être antérieure à sa date d'entrée sur le port.

Ainsi, un ODO qui aurait travaillé 3 500 heures cumulées sur le port (toutes entreprises de manutention confondues), et qui serait embauché par une entreprise de manutention à la date du 1^{er} mars 2013, bénéficierait d'une ancienneté calculée de la manière suivante : $3\,500 / 130 = 26,92$ mois, arrondis à 27 mois, soit 2 ans et 3 mois. La date de référence pour le calcul de son ancienneté serait donc le 1^{er} décembre 2010.

NB. – Il est expressément précisé que les heures de travail et de formation effectuées par un membre de la force d'appoint en tant qu'ODO intérimaire (avant la mise en œuvre des présentes dispositions) sont prises en compte pour le calcul de son ancienneté lorsqu'il est titularisé au sein d'une entreprise.

9.8.3. Choix des ODO

C'est à chaque entreprise de manutention que revient le choix des ODO qu'elle souhaite intégrer dans ses effectifs mensualisés.

Article 9.9

Commission de suivi de la force d'appoint

Il est institué près la CCP une commission de suivi de la force d'appoint. Cette commission est chargée de veiller à la bonne application des accords relatifs aux ODO (notamment en ce qui concerne la juste répartition du travail disponible) et au respect des règles (problèmes de discipline). Elle peut également s'intéresser à tout autre sujet relatif à la gestion des ODO susceptible d'avoir un impact sur le bon fonctionnement de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gestion des effectifs et des compétences.

Cette commission se compose de deux représentants syndicaux, deux délégués des jeunes, deux représentants du SPEM et du directeur de la CCP et, en tant que de besoin, de la personne de la CCP en charge des affectations des ODO dans les entreprises de manutention.

Elle se réunit, sur la base d'un ordre du jour établi conjointement entre les partenaires sociaux, au moins une fois par trimestre, et aussi souvent que nécessaire. »