

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

ACCORD DU 16 AVRIL 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS
(BORDEAUX)

NOR : ASET1351096M
IDCC : 3017

Au terme de quatre commissions paritaires qui se sont tenues entre les mois d'octobre 2012 et mars 2013, les parties ont trouvé un accord sur les points suivants.

Article 1^{er}

Nomination de contremaîtres « à la journée »

A compter du 16 avril 2013, il est convenu que, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la CCNUPM relatif à la polyvalence et aux différents accords de place en vigueur, l'employeur pourra ponctuellement affecter un ouvrier docker professionnel mensualisé au poste de contremaître, lorsque le nombre de contremaîtres titulaires disponibles sera insuffisant.

En contrepartie de l'exercice ponctuel de cette fonction, le « contremaître à la journée » percevra une prime brute de 60 € (en remplacement de la prime actuelle fixée à 29,39 €), quels que soient l'horaire concerné (shift, journée, shift de nuit), le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de prolongation et/ou de finition.

Une liste de volontaires parmi les salariés des entreprises de manutention de la place de Bordeaux sera établie par le syndicat dockers ; leur contrat de travail fera l'objet d'un avenant stipulant la possibilité de leur affectation à la journée au poste de contremaître en contrepartie du versement de la prime de fonction ci-dessus définie. Aucune prime ne sera versée tant que les avenants au contrat de travail de l'ensemble des salariés volontaires n'auront pas été signés.

La liste des volontaires fournie à la date de signature de ce protocole d'accord se veut ouverte au rajout de nouveaux volontaires.

Article 2

Rémunération des heures de nuit

A compter du 16 avril 2013, le salarié (ODPM ou ODO) qui effectuera des heures de travail en shift de nuit (22 h-06 h ou 00 h-08 h) percevra, en supplément de son taux horaire de base et de la majoration prévue par la CCNUPM, une prime de nuit brute forfaitaire de 20 € par shift dit « de nuit », quels que soient le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de prolongation et/ou de finition.

Cette prime de nuit brute évoluera en fonction des augmentations générales de salaire.

En contrepartie du versement de cette prime, il est expressément convenu que, dans le respect des différents accords de place en vigueur, il ne sera pas fait obstacle, pour quelque raison que ce soit, à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels (ODO) pendant les shifts dits « de nuit ».

Article 3

Rémunération des contremaîtres titulaires

A compter du 16 avril 2013, la rémunération brute mensuelle des contremaîtres titulaires (classés AM1) est revalorisée de 9,48 %.

La nouvelle grille des salaires est annexée au présent protocole.

En contrepartie de cette revalorisation, il est convenu :

- que les contremaîtres titulaires disposant d'un téléphone mis à disposition par l'entreprise devront être joignables pendant les heures de travail ainsi que les jours où ils seront en « disponibilité » ;
- qu'en cas d'absence inopinée d'un contremaître titulaire affecté par l'employeur, ce dernier pourra faire appel en cours de journée à un contremaître titulaire non affecté, avant d'affecter un ouvrier docker professionnel mensualisé au poste de « contremaître à la journée » (art. 1^{er} du présent protocole d'accord). Dans ce cas, il est convenu que c'est un délégué du personnel qui appellera le contremaître concerné ; si le délégué du personnel n'était pas joignable, l'employeur contacterait directement ses contremaîtres ;
- que, dans l'attente de l'arrivée du remplaçant du contremaître titulaire absent, les modalités de démarrage du chantier seront convenues avec les délégués du personnel.

Article 4

« Week-end de confort »

Dans l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 de l'accord du 25 octobre 2010, il a été convenu que 9 jours de RTP sur 12 jours étaient affectés par les entreprises le samedi, afin d'apporter la garantie aux dockers professionnels de 9 week-ends de repos par année civile, suivant un planning établi en début d'année.

Compte tenu du fait que d'usage il n'est jamais fait appel à des ouvriers dockers occasionnels les jours où des dockers professionnels mensualisés sont en RTP, le travail du samedi se limitait à l'emploi des ouvriers dockers professionnels mensualisés disponibles.

Afin de lever cette contrainte pénalisante pour les trafics du port de Bordeaux, il est convenu que le principe des 9 repos hebdomadaires annuels est maintenu (ils seront baptisés « week-ends de confort », WEC) et que les 12 jours de RTP relevant de la seule décision d'affectation des employeurs pourront être affectés sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine (soit du lundi au samedi).

Il est expressément convenu que, dans le respect des différents accords de place en vigueur, il ne sera pas fait obstacle, pour quelque raison que ce soit, à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels (ODO) le week-end lorsque les ouvriers dockers professionnels sont en WEC.

Il est convenu qu'en cas d'absence inopinée d'un ouvrier docker professionnel mensualisé affecté par l'employeur pour travailler pendant une journée ou d'autres ouvriers dockers professionnels mensualisés seront en « RTP », il sera possible de remplacer le salarié absent par :

1. Un ouvrier docker professionnel en RTP si ce dernier était disponible et éligible pour l'horaire souhaité et sur la base du volontariat ; dans ce cas, le salarié serait considéré comme affecté pour une journée de travail, et le RTP initialement prévu serait réintégré au compteur RTP et une prime de « décommande suivie d'une recommande » sera versée au volontaire.

Dans ce cas, il est convenu que c'est un délégué du personnel qui appellera le salarié concerné. Si le délégué n'était pas joignable, l'employeur contacterait directement un ouvrier docker occasionnel ;

2. Ou, à défaut, un ouvrier docker occasionnel. Un bilan sur l'occurrence de ce recours pourra être fait après une année de fonctionnement.

Cet article s'appliquera quelle que soit l'entreprise de manutention concernée par l'affectation en « RTP » ou par l'absence inopinée.

Article 5

Rémunération du délégué permanent

Les entreprises de manutention de la place de Bordeaux ont admis le principe d'avoir un délégué permanent docker.

La durée de validité de ce mandat est fixée à une année, est renouvelable par tacite reconduction et peut être dénoncée par le président du syndicat des entrepreneurs de manutention avec un préavis de 3 mois avant son échéance, celle-ci étant fixée au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Cette nomination fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

A compter du 16 avril 2013, il est convenu que la rémunération mensuelle brute du délégué permanent sera décomposée comme suit :

- salaire mensuel brut (salaire base + IRTT) correspondant au niveau, à l'échelon et à l'ancienneté du salarié (grille locale) ;
- prime forfaitaire de fonction correspondant à la moyenne des variables brutes perçues dans les 12 mois précédant la nomination au poste de délégué permanent, majorée de 391 €.

A titre transitoire, il est convenu que le versement de cette prime forfaitaire de fonction mensuelle brute de 391 € sera étalé sur une période de 3 ans, à savoir :

- du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 : 130 € ;
- du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 : 260 € ;
- à compter du 1^{er} janvier 2015 : 391 €.

Le montant de cette prime forfaitaire de fonction mensuelle brute évoluera en fonction des augmentations générales de salaire.

Le salarié éventuellement désigné délégué permanent après le 1^{er} janvier 2015 bénéficiera de la prime de fonction au taux en vigueur au moment de son entrée en fonction.

L'ensemble des articles mentionnés dans cet accord s'appliquent immédiatement à la date de signature de cet accord.

Fait à Bassens, le 16 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

ANNEXE

Grille n° 2013-1 des salaires effectifs applicable au 16 avril 2013, port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes.

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés ⁽¹⁾

Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 168,02	1 945,70	222,32
1 an > 2 ans	2 187,58	1 963,26	224,32
2 ans > 3 ans	2 207,14	1 980,81	226,33
3 ans > 4 ans	2 229,81	2 001,16	228,65
4 ans > 5 ans	2 249,37	2 018,70	230,67
5 ans > 6 ans	2 268,92	2 036,26	232,66
6 ans > 7 ans	2 291,60	2 056,61	234,99
7 ans > 8 ans	2 311,16	2 074,16	237,00
8 ans > 9 ans	2 330,71	2 091,71	239,00
9 ans > 10 ans	2 352,35	2 111,13	241,22
10 ans > 11 ans	2 371,90	2 128,68	243,22
11 ans > 12 ans	2 391,46	2 146,23	245,23
12 ans > 13 ans	2 414,15	2 166,59	247,56
13 ans > 14 ans	2 433,71	2 184,15	249,56
14 ans > 15 ans	2 453,26	2 201,69	251,57
15 ans > 16 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
16 ans > 17 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
17 ans > 18 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
18 ans > 19 ans	2 475,94	2 222,04	253,90

*Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels
CDD non soumis à modulation ⁽²⁾*

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT HORAIRE	SALAIRE BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	10,39	9,81	0,58
Niveau C, échelon 2	12,08	11,67	0,41

(1) Accord de septembre 2011.

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

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés

Contremaîtres confirmés ⁽¹⁾

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 930,55	2 630,04	300,51
1 an > 2 ans	2 951,95	2 649,25	302,70
2 ans > 3 ans	2 973,37	2 668,47	304,90
3 ans > 4 ans	2 998,19	2 690,75	307,44
4 ans > 5 ans	3 019,59	2 709,95	309,64
5 ans > 6 ans	3 041,00	2 729,17	311,83
6 ans > 7 ans	3 065,83	2 751,45	314,38
7 ans > 8 ans	3 087,25	2 770,68	316,57
8 ans > 9 ans	3 108,65	2 789,88	318,77
9 ans > 10 ans	3 132,34	2 811,14	321,20
10 ans > 11 ans	3 153,75	2 830,36	323,39
11 ans > 12 ans	3 175,16	2 849,58	325,58
12 ans > 13 ans	3 200,00	2 871,87	328,13
13 ans > 14 ans	3 221,42	2 891,08	330,34
14 ans > 15 ans	3 242,82	2 910,29	332,53
15 ans > 16 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
16 ans > 17 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
17 ans > 18 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
18 ans > 19 ans	3 267,65	2 932,57	335,08

Variables brutes journalières

(En euros.)

	CONTREMAÎTRE	ODPM ⁽¹⁾	ODO
Prime chauffeur	–	25,94 ⁽¹⁾	12,96 ⁽²⁾
Prime contremaître occasionnel	–	60,00 ⁽³⁾	–
⁽¹⁾ Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002). ⁽²⁾ Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002. ⁽³⁾ Article 1 ^{er} de l'accord du 16 avril 2013.			

Prime de panier de chantier ODO : 1,01 € ⁽²⁾.

Décommande simple : 20,42 € ⁽³⁾.

Décommande suivie de recomande : 35,73 € ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Article 3 de l'accord du 16 avril 2013.

⁽²⁾ Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

⁽³⁾ Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

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

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,78 € ⁽¹⁾.

Absence de vestiaire à Blaye : 35,99 €.

Primes de trajet inhabituel ⁽²⁾ :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 58,97 € ;

– Bassens/Blaye : 35,99 € ;

– Bassens/Pauillac : 48,80 €.

Prime de JRTT : 127,06 €.

Prime de nuit : 20 € ⁽³⁾.

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de panier chantier ODO : 6 € ⁽⁴⁾.

Indemnité de salissure : 3,63 € ⁽⁵⁾.

Indemnités de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel ⁽⁶⁾ :

– 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 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 € ⁽⁷⁾.

(1) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(2) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(3) Article 2 de l'accord du 16 avril 2013.

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

(5) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(6) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(7) Article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.