

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/14 DU 26 AVRIL 2014**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>208</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/14

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries [Bretagne Ouest-Atlantique])</b> : accord du 11 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	4
<b>Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers)</b> : accord du 3 février 2014 relatif au temps partiel.....	6
<b>Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers)</b> : avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite.....	9
<b>Automobile (services [Meurthe-et-Moselle])</b> : accord du 28 janvier 2014 relatif au repos dominical .....	11
<b>Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation)</b> : avenant n° 13 du 21 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	15
<b>Casinos</b> : avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	17
<b>Casinos</b> : avenant n° 18 du 31 janvier 2014 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	21
<b>Charcuterie de détail</b> : avenant n° 20 du 4 décembre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords.....	23
<b>Commissaires-priseurs judiciaires</b> : accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	26
<b>Crédit maritime mutuel</b> : accord du 9 janvier 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014 ..	28
<b>Fonds d'assurance formation des salariés des PME</b> : adhésion par lettre du 27 mars 2014 de l'UPA aux accords constitutifs d'AGEFOS PME.....	29
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes)</b> : avenant n° 11 du 9 janvier 2014 relatif au remboursement des frais de déplacement lors de réunions nationales .....	30
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes)</b> : avenant n° 37 du 9 janvier 2014 relatif aux classifications professionnelles et aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2014 .....	32
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes)</b> : avenant n° 38 du 28 janvier 2014 relatif aux temps de participation aux commissions paritaires .....	53
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : avenant n° 116 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> février 2014.....	56
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : avenant n° 117 du 4 février 2014 relatif	

	Pages
au régime complémentaire de frais de soins de santé.....	58
<b>Habillement (industries) : avenant « Salaires » n° 58 du 28 janvier 2014.....</b>	<b>60</b>
<b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>	<b>64</b>
<b>Métallurgie (Dordogne) : accord du 13 janvier 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2014.....</b>	<b>66</b>
<b>Métallurgie (Dordogne) : accord du 13 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014.....</b>	<b>69</b>
<b>Perfectionnement et formation professionnels : adhésion par lettre du 27 mars 2014 de l'UPA aux accords constitutifs d'OPCALIA.....</b>	<b>71</b>
<b>Ports et manutention : convention collective du 15 avril 2011 .....</b>	<b>72</b>
<b>Ports et manutention : accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité .....</b>	<b>159</b>
<b>Ports et manutention : accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité .....</b>	<b>170</b>
<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 3 du 5 mars 2014 relatif au temps partiel .....</b>	<b>177</b>
<b>Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) : accord du 4 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2014.....</b>	<b>190</b>
<b>Télécommunications : accord du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....</b>	<b>191</b>
<b>Textile (industrie [Lorraine]) : accord du 5 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>194</b>
<b>Thermalisme : adhésion par lettre du 4 mars 2014 de la CFDT santé sociaux à la convention .....</b>	<b>199</b>
<b>Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 56 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2014 .....</b>	<b>200</b>
<b>Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....</b>	<b>202</b>
<b>Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....</b>	<b>204</b>
<b>Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM]) : accord du 24 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2014 .....</b>	<b>206</b>

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**  
**(BRETAGNE OUEST-ATLANTIQUE)**

NOR : ASET1450410M  
IDCC : 1396

Entre :  
Le syndicat des fabricants d'aliments conservés de Bretagne Ouest-Atlantique,  
D'une part, et  
La FGA CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'évolution des salaires minima pour l'année 2014 se fera en une seule augmentation, qui interviendra le 1<sup>er</sup> février 2014.

*Barème des minima applicable au 1<sup>er</sup> février 2014*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	9,53	1 445,42
	125	9,60	1 456,03
	130	9,65	1 463,62
	135	9,65	1 463,62
	140	9,72	1 474,23
II	145	9,72	1 474,23
	150	9,82	1 489,40
	155	9,86	1 495,47
	160	10,00	1 516,70
	165	10,03	1 521,25

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire × 151,67 heures)
III	170	10,20	1 547,03
	175	10,25	1 554,62
	180	10,45	1 584,95
	185	10,51	1 594,05
	190	10,78	1 635,00
	195	10,83	1 642,59

## Article 2

### *Réduction du nombre de coefficients*

Conformément à ce qui est prévu par l'ADEPALE en charge de la convention collective nationale pour les industries des produits alimentaires élaborés, eu égard au nombre très important de coefficients que la grille actuelle présente, il est convenu de poursuivre le processus de réduction du nombre de coefficients compris entre le coefficient 125 et le coefficient 195 initié en 2012. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients compris dans cette tranche qui se terminent par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. En conséquence, la réduction effective des écarts devrait se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les salaires minima applicable en 2015.

## Article 3

### *Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 la contrepartie financière forfaitaire à 165,17 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## Article 4

### *Formalités de dépôt. – Publicité*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires ; une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**

IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES  
EXTRA-HOSPITALIERS**

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450409M

IDCC : 959

PRÉAMBULE

A la suite de la publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un projet d'accord de méthode sur la révision des dispositions conventionnelles sur le temps partiel a été établi le 12 septembre 2013 en commission paritaire. Les partenaires sociaux de la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ont engagé lors de leur réunion du 28 novembre 2013 une négociation sur la révision des dispositions conventionnelles de branche sur le temps partiel.

Afin que cette négociation se déroule dans les meilleures conditions, le présent accord de méthode a été conclu.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet du présent accord*

Le rapport de branche établi en novembre 2012 au titre de l'année civile 2011 fait ressortir que 31 % des effectifs salariés de la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers occupent un emploi à temps partiel.

Ce taux ressortait à 32 % dans le rapport de branche établi en 2011 au titre de l'année civile 2010.

Au-delà de l'obligation légale de négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, prévue à l'article L. 2241-13 nouveau du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord confirmer leur volonté commune de négocier sur ce thème.

Dans ce cadre, le présent accord définit de façon non exhaustive l'objet de la négociation que les parties ont engagée et le calendrier de celle-ci.

## **Article 2**

### *Objet de la négociation*

La négociation ci-organisée et devant conduire, si les partenaires sociaux se mettent d'accord, à une révision des dispositions notamment de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sur le temps partiel portera notamment sur :

- la définition d'une durée minimale (ou des durées minimales) de travail hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle des salariés à temps partiel inférieure à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel ;
- les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel ou annuel ;
- les dérogations possibles à cette durée minimale (ou à ces durées minimales) ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- la possibilité de conclure des avenants au contrat de travail à temps partiel permettant temporairement d'augmenter la durée du travail prévue au contrat ;
- la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou à un emploi à temps complet non équivalent ;
- la révision des dispositions conventionnelles actuellement en vigueur au regard des résultats des négociations sur les points précédents, comme plus généralement des modifications législatives et jurisprudentielles, le cas échéant.

## **Article 3**

### *Calendrier*

Le calendrier de la négociation est fixé comme suit :

Outre les réunions du 12 septembre et du 28 novembre 2013, trois réunions seront consacrées en tout ou partie à cette négociation.

Celles-ci sont planifiées aux dates suivantes :

- la première réunion après celles du 12 septembre et du 28 novembre 2013 est prévue le 13 mars 2014 ;
- la deuxième réunion, le 24 avril 2014 ;
- la troisième réunion, le 19 juin 2014,

sauf si les partenaires sociaux décident de réunions supplémentaires, l'absence d'accord à l'issue des réunions précitées, au 30 juin 2014 au plus tard, donnera lieu à l'établissement d'un procès-verbal de désaccord.

## **Article 4**

### *Recueil des observations*

Dans la mesure du possible, et fort des échanges des réunions précédentes, avant la réunion du 13 mars 2014, un projet d'accord collectif de branche de révision des dispositions de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sur le temps partiel, et/ou de l'accord du 11 octobre 1999, ou à défaut un état des points ayant été discutés, sera établi à l'initiative des organisations syndicales patronales.

Ce projet d'accord collectif de branche sera adressé à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives 15 jours au moins avant ladite réunion, à charge pour elles de communiquer leurs observations ou leur demande de modifications 8 jours avant celle-ci.

Il en sera de même pour les réunions suivantes.

## Article 5

### *Durée du présent accord*

Le présent accord est conclu à compter de sa signature pour une durée déterminée correspondant à la durée des négociations sur la révision des dispositions conventionnelles sur le temps partiel, soit au plus tard le 30 juin 2014.

A cette date, il cessera de plein droit d'être applicable.

## Article 6

### *Révision*

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie de celui-ci selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être proposée au cours d'une des réunions définies à l'article 3 ci-dessus, la demande de révision devra préciser les dispositions dont la révision est demandée.

Le procès-verbal de la réunion établi par le secrétariat de la commission paritaire de la convention collective fera état de cette demande en précisant l'organisation syndicale qui en est à l'origine, et les dispositions dont la révision a été demandée.

Le plus rapidement possible, soit pendant la réunion au cours de laquelle la demande de révision a été exprimée et au plus tard au cours de la réunion suivante, les parties engageront une négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 7.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

## Article 7

### *Publicité et dépôt*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, sera adressé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 3 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNMB ;  
SLBC ;  
SDB.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;  
FFASS CFE-CGC ;  
FSS CFTC.

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES**  
**EXTRA-HOSPITALIERS**

---

AVENANT N° 2014-1 DU 10 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1450411M  
IDCC : 959

Entre :

Le SNMB ;

Le SLBC ;

Le SDB,

D'une part, et

La FNIC CGT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 21 *e* « Indemnité conventionnelle de départ à la retraite » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Tout salarié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite, sous réserve de respecter le délai-congé qui lui incombe.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé comme indiqué à l'annexe II.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la forme la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois, étant précisé dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif au titre du contrat de travail en cours, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel. »

## Article 2

L'annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » est abrogée et est remplacée par la nouvelle annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » ci-après :

### « ANNEXE II

#### Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

L'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue à l'article 21, paragraphe e, sera calculée selon le tableau suivant :

TEMPS DE PRÉSENCE DU SALARIÉ dans le laboratoire, à la date de son départ, soit « T » ce temps	MONTANT DE L'INDEMNITÉ exprimée en mois de salaire, soit « R » cette indemnité
Si $T < 2$ ans	Aucune
Si $2 \leq T < 3$	R = 0,2 mois
Si $3 \leq T < 4$	R = 0,3 mois
Si $4 \leq T < 5$	R = 0,4 mois
Si $5 \leq T < 10$	R = 1 mois
Si $10 \leq T < 15$	R = 1,5 mois
Si $15 \leq T < 20$	R = 2 mois
Si $20 \leq T < 25$	R = 2,5 mois
Si $25 \leq T < 30$	R = 3 mois
Si $30 \leq T < 35$	R = 3,5 mois
Si $T \geq 35$	R = 4 mois

## Article 3

Les dispositions de l'article 4.2 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV « Cadres » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

### « 2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Le paragraphe e de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent. »

## Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motocycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ACCORD DU 28 JANVIER 2014

RELATIF AU REPOS DOMINICAL  
(MEURTHE-ET-MOSELLE)

NOR : ASET1450415M  
IDCC : 1090

---

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos hebdomadaire et du repos dominical ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés :

- à des motifs religieux ;
- à un héritage culturel et historique ;
- au nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- à la sauvegarde de la cellule familiale ;
- à la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique ;

Considérant le contexte économique du secteur du commerce et de la réparation automobile ;

Souhaitant affirmer au plan départemental leur attachement aux dispositions légales, conventionnelles et paritaires qui protègent, d'une part, les salariés en garantissant leurs droits au plan local, et, d'autre part, les entreprises en maintenant les conditions d'une concurrence raisonnée, loyale et saine, quelle que soit la taille ou les moyens desdites entreprises, et en leur permettant de s'opposer aux éventuelles contraintes exercées par les donneurs d'ordres ;

Estimant que l'expression de leur accord sur ces points, confortés et transcrits dans un arrêté préfectoral, et diffusé largement aux acteurs salariés et professionnels de la filière sera de nature à permettre un meilleur respect de la règle,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements et parties d'établissements dont l'activité participe à la mise sur le marché de véhicules automobiles, y compris les poids lourds, et de

motocycles, neufs ou d'occasion, que cette mise sur le marché prenne la forme de vente, cession sous une forme quelconque, courtage ou mandat ainsi que les activités de réparation, entretien et préparation en vue de la vente ou cession.

Sont notamment visés les établissements dont l'activité réelle correspond aux rubriques suivantes de la nomenclature d'activités française de 2008 :

- 45.1 Commerce de véhicules automobiles, y compris courtiers et mandataires ;
- 45.2 Entretien et réparation de véhicules automobiles ;
- 45.32 Commerce de détail d'équipements automobiles ;
- 45.4 Commerce et réparation de motocycles.

En application de l'article R. 3132-5 du code du travail sont exclues du présent accord les parties des établissements susvisés où sont effectuées les activités suivantes par un personnel spécifique :

- location de moyens de locomotion ;
- vente de carburants et lubrifiants ;
- remorquages, dépannages sur la voie publique et réparations urgentes aux véhicules ;
- parcs de stationnement.

Le champ d'application territorial est constitué par le département de la Meurthe-et-Moselle.

## **Article 2**

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié :

- le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 36 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire est donné collectivement le dimanche à l'ensemble du personnel ;
- dans le cas des dérogations accordées en vertu de l'article L. 3132-26 il pourra aussi être accordé par roulement.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'autorité préfectorale de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté de fermeture des établissements et de leurs dépendances, 47 dimanches par an, pris en application de l'article L. 3132-29 du code du travail.

## **Article 3**

Les dérogations à la règle du repos dominical prévues à l'article L. 3132-26 du code du travail ne pourront être sollicitées auprès de l'autorité municipale compétente que selon les modalités ci-après :

- 3 dimanches utilisés collectivement par l'ensemble des concessionnaires, agents, revendeurs d'un seul et même constructeur ou importateur dans le cadre des campagnes organisées par ce constructeur ou importateur ;
- les entreprises participant à la mise sur le marché de véhicules neufs de plusieurs marques (notamment les mandataires) choisiront 3 dimanches parmi les dates définies par les réseaux de ces marques ;
- les 2 derniers dimanches pourront être utilisés facultativement et seront positionnés à la demande des entreprises ;
- les entreprises spécialisées dans le commerce de véhicules d'occasion et celles d'équipement automobiles pourront définir individuellement les dates de leurs 5 dimanches d'ouverture ;
- les entreprises informeront de leurs choix collectifs ou individuels et de la décision de l'autorité municipale l'organisation professionnelle dont ils dépendent et communiqueront à l'inspecteur du travail territorialement compétent la modification d'horaire qui en résulte conformément au droit en vigueur.

Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas pour la participation aux foires et salons organisés par les professionnels réunis en groupement ou association au sein d'une même

ville, d'un district urbain ou d'une communauté de communes, dans la limite de 2 dimanches par année civile et pour les salariés vendeurs exclusivement.

Aucune dérogation particulière ne sera sollicitée en dehors du cadre défini dans le présent article.

#### **Article 4**

Contreparties au travail du dimanche des salariés dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-27 du code du travail :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par la convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile du 15 janvier 1981 modifiée, par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

- l'emploi d'un salarié le dimanche dans le cadre du présent accord se fera sur la base du volontariat, la demande de l'employeur comme l'acceptation du salarié faisant l'objet d'un écrit signé ;
- la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, pauses contractuelles, conventionnelles ou légales comprises ;
- aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs ;
- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant et la semaine suivant un dimanche travaillé par le salarié ;
- chaque heure travaillée le dimanche ouvrira droit à un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré ;
- chaque heure travaillée le dimanche fera l'objet d'une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base. Pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes, la majoration sera calculée selon les principes de l'article 1.16 de la convention collective.

#### **Article 5**

Les parties signataires conviennent de créer une commission paritaire de suivi du présent accord qui se réunira au moins une fois par an à la demande de l'une des parties signataires ou sur invitation de la DIRECCTE Lorraine, représentée par le directeur de l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle. Chaque partie assurera la diffusion du présent accord et de l'arrêté préfectoral qui en découlera auprès de ses adhérents concernés.

#### **Article 6**

Six mois avant le terme du présent accord, l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives sera invité à une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

#### **Article 7**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> février 2014 au 31 janvier 2017.

#### **Article 8**

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy par les soins de la partie la plus diligente.

Fait à Nancy, le 28 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNPA 54.



**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

UD CGT-FO ;

UD CFDT.

**Accord professionnel national**  
**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT**  
**ET À LA COUR DE CASSATION**  
**ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT**  
**(13 décembre 2002)**  
*(Bulletin officiel n° 2003-24)*

---

AVENANT N° 13 DU 21 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
NOR : ASET1450412M  
IDCC : 2329

---

Entre :

L'ordre des avocats au conseil d'Etat et à la Cour de cassation,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :

« La valeur du point est fixée à 15,30 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec une possibilité de renégociation en cours d'année, en cas de variation importante des indicateurs. »

**Article 2**

Le présent accord est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

Valeur du point pour l'année 2014 : 15,30 €.

Base : 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

INDICE	RÉMUNÉRATION MINIMALE
100	1 530
110	1 683
120	1 836
130	1 989
140	2 142
150	2 295
160	2 448
170	2 601
180	2 754
190	2 907
200	3 060
210	3 213
220	3 366
230	3 519
240	3 672
250	3 825
260	3 978
270	4 131
280	4 284
290	4 437
300	4 590
310	4 743
320	4 896
330	5 049
340	5 202
350	5 355
360	5 508

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

AVENANT N° 20 DU 30 JANVIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
NOR : ASET1450392M  
IDCC : 2257

Entre :

L'ACIF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

**Article 2**

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- 2 % sur le niveau I pour les indices 100 et 105 ;
- 1,5 % sur le niveau II pour les indices 110, 115 et 120 ;
- 1 % sur le niveau III pour les indices 130, 135 et 140 ;
- 0,5 % sur le niveau IV pour l'indice 155, sur le niveau V pour l'indice 175, sur le niveau VI pour l'indice 205 et sur le niveau VII pour l'indice 230 (selon les annexes jointes).

**Article 3**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 4**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion technique et spectacle**

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	1 458,82
	105	Machines à sous : hôte, hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 460,76
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur Technique : ouvrier, agent technique Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier	1 466,59
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 473,05
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 537,08
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 618,35
	135	Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	1 680,58
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 742,83
IV	155	Machine à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie	1 920,01

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	
V	175	Machine à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 157,09
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant Spectacle : directeur artistique	2 526,87
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 835,02
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 1 445,38 €.			

## ANNEXE II

### **Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration-hôtellerie**

*(En euros.)*

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	1 458,82
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste	1 460,76
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe	1 466,59
	115	Chef de partie (débutant)	1 473,05
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 537,08
III	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 618,35
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable bar, cave, économat, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 742,83
IV	155	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 920,01
V	175	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 157,09
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 526,87
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 835,02
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 1.445,38 €.			

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

AVENANT N° 18 DU 31 JANVIER 2014

À L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 1996

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450424M

Entre :

L'ACIF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

**Article 2**

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des jeux traditionnels, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- 2 % sur le niveau I pour les indices 100 et 105 ;
- 1,5 % sur le niveau II pour les indices 110 et 120 ;
- 1 % sur le niveau III pour les indices 130, 140 et 150 ;
- 0,5 % sur le niveau IV pour les indices 160 et 170, sur le niveau V pour les indices 175, 180 et 190, et sur le niveau VI pour l'indice 200 (selon annexe jointe).

**Article 3**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 4**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
I	100	Chasseur, portier	1 458,82
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 460,76
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 466,59
	120	Croupier de boule 1 <sup>re</sup> catégorie, croupier 3 <sup>e</sup> catégorie	1 537,09
III	130	Caissier, croupier 2 <sup>e</sup> catégorie	1 618,35
	140	Croupier 1 <sup>re</sup> catégorie	1 742,84
	150	Sous-chef de table	1 867,32
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 981,97
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 105,83
V	175	Chef de partie jeux	2 157,09
	180	Caissier principal	2 218,71
	190	Chef de partie principal	2 341,97
VI	200	Sous-directeur	2 465,23
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 1 445,38 €.			

Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

---

AVENANT N° 20 DU 4 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1450405M  
IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été constaté que :

La branche de la charcuterie de détail est essentiellement composée d'entreprises dont l'effectif salarié est inférieur à 200 salariés.

Par application de l'article L. 2232-21 du code du travail, des accords collectifs de travail peuvent être conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, sous réserve d'être :

- conclus par les membres élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut par les délégués du personnel ;
- approuvés par une commission paritaire de validation au sein de la branche.

L'accord est réputé non écrit si l'une de ces conditions n'est pas remplie.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail et de développer leur négociation collective, les membres de la commission paritaire de la charcuterie de détail ont décidé de créer une commission nationale paritaire de validation,

il a ensuite été arrêté ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Organisation de la commission*

#### 1.1. Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

- pour le collège salariés : d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche (soit 5 représentants syndicaux au total) ;
- pour le collège employeurs : d'un nombre égal de représentants.

La présidence de la commission est assurée par le président de la commission nationale paritaire de négociation.

#### 1.2. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission nationale paritaire de validation est assuré par la CNCT, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, qui sera chargée de l'organisation des réunions ainsi que de la réception et de la constitution des dossiers.

#### 1.3. Thèmes de négociation et compétences de la commission

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévus par les dispositions de l'article L. 1233-21 du code du travail portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

Elle contrôle que les accords collectifs ne dérogent pas de manière défavorable aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les avis rendus par la commission nationale paritaire de validation ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

## **Article 2**

### *Procédure de validation*

#### 2.1. Saisine de la commission

La commission nationale paritaire de validation est saisie par un dossier envoyé par l'entreprise concernée en courrier recommandé avec avis de réception et comprenant les pièces suivantes :

- exemplaire original de l'accord soumis à validation ;
- copie du procès-verbal (formulaire Cerfa) des dernières élections des représentants du personnel ayant signé l'accord ;
- copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- fiche de présentation de l'entreprise (extrait K *bis* de moins de 3 mois, effectifs salariés).

Une copie de ce dossier est adressée à chaque membre de la commission paritaire nationale de validation au moins 15 jours avant la date de la réunion.

## 2.2. Réunions

La commission nationale paritaire de validation se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent sa saisine. Il est précisé que le délai commence à courir à dater de la réception du dossier complet.

En cas d'absence à la réunion, un membre de la commission nationale paritaire de validation peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

## 2.3. Décision

L'accord est validé à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Le collège patronal et le collège salariés disposent chacun de 5 voix.

La décision de la commission nationale paritaire de validation est notifiée aux parties signataires de l'accord dans les 15 jours de son prononcé.

En cas de rejet, l'avis de la commission est motivé.

L'accord est réputé validé en l'absence de décision de la commission à l'issue d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet.

## 2.4. Confidentialité

Les membres de la commission paritaire nationale de validation s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

## Article 3

### *Révision. – Dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

## Article 4

### *Effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail et est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2785. – SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES  
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES  
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 29 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450399M

IDCC : 2785

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 8,89 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 73,75 €, soit une augmentation de 1,25 %.

**Barème des salaires minima conventionnels**

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 <sup>er</sup> janvier 2013	1 <sup>er</sup> janvier 2014
160	1 515,16	1 534,09
165	1 522,85	1 540,60
180	1 654,70	1 673,95
190	1 742,60	1 762,85
195	1 786,55	1 807,30
200	1 830,50	1 851,75
210	1 918,40	1 940,65
220	2 006,30	2 029,55
230	2 094,20	2 118,45
245	2 226,05	2 251,80
275	2 489,75	2 518,50

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 <sup>er</sup> janvier 2013	1 <sup>er</sup> janvier 2014
290	2 621,60	2 651,85
300	2 709,50	2 740,75
330	2 973,20	3 007,45
350	3 149,00	3 185,25
365	3 280,85	3 318,60
370	3 324,80	3 363,05
380	3 412,70	3 451,95
450	4 028,00	4 074,25

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

### **Article 2**

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;

FS CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC.

Brochure n° 3342

**Convention collective**

**IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL**

---

ACCORD DU 9 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450401M  
IDCC : 2622

La négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail s'est déroulée les 27 novembre 2013 et 9 janvier 2014.

Au terme de ces réunions, les parties sont parvenues à un accord dans les termes suivants :

- versement d'une prime de 200 € pour l'ensemble des salariés de la branche crédit maritime des niveaux de classification A, B, C et D de la convention collective nationale du crédit maritime mutuel ;
- cette prime sera versée en une fois avec la rémunération du mois de mars 2014 aux effectifs CDI de niveaux de classification A, B, C et D salariés à cette date.

Les termes de cet accord seront communiqués à chaque caisse régionale de crédit maritime mutuel adhérentes pour mise en œuvre.

Le présent accord est notifié par la fédération nationale du crédit maritime à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNCMM.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFDT banque ;

CFTC banque.

**Accord interprofessionnel**

**IDCC : 1793. – CRÉATION DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION  
DES SALARIÉS DES PME  
(6 juillet 1972)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 MARS 2014  
DE L'UPA AUX ACCORDS CONSTITUTIFS D'AGEFOS PME

NOR : ASET1450416M  
IDCC : 1793

---

Fait à Paris, le 27 mars 2014.

Je soussigné, ..., déclare, en ma qualité de président de l'union professionnelle artisanale (UPA), en application de la délibération du conseil national de l'UPA du 27 mars 2014, l'adhésion de l'UPA à :

- l'accord interprofessionnel du 6 juillet 1972 portant création du fonds d'assurance formation des petites et moyennes entreprises ;
- l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle entre les signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME ;
- l'accord du 6 juillet 2011 relatif à l'AGEFOS.

*Le président.*



Brochure n° 3014

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS  
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

**AVENANT N° 11 DU 9 JANVIER 2014**

**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT**

**LORS DE RÉUNIONS NATIONALES**

NOR : ASET1450400M

IDCC : 2336

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord annule et remplace l'accord n° 10 du 21 juin 2011, qui a lui-même annulé et remplacé l'accord n° 9 du 24 janvier 2007 relatif aux réunions nationales. Il est annexé au règlement intérieur de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA).

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modalités de remboursement des frais*

Les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants des délégations participant aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA).

**Article 2**

*Date d'application*

Le présent accord est applicable dès sa signature.

**Article 3**

*Révision. – Dénonciation*

La révision du présent accord peut intervenir sur la demande de l'une des parties signataires.

Le présent accord ne pourra être dénoncé par l'une des parties qu'après en avoir avisé l'autre par lettre recommandée avec avis de réception.

Le préavis de dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

**Article 4**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNEFOS.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

UNS FJT CGT.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS  
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

AVENANT N° 37 DU 9 JANVIER 2014

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES

AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1450403M

IDCC : 2336

---

PRÉAMBULE

Objectifs de la révision

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la révision quinquennale des classifications, ont entamé depuis 2 ans des négociations en vue d'adapter le système de classification en vigueur depuis 2007 aux évolutions des emplois, des activités et des organisations dans les structures de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs mais avec également le souci de préciser certaines dispositions facilitant la lecture et la mise en application de la grille des emplois repères.

Cette évolution tient compte également de la volonté des partenaires sociaux d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale dans une démarche constructive d'anticipation et d'ouvrir par conséquent les intitulés des emplois repères ainsi que les missions principales afférentes aux différents secteurs d'activités susceptibles de se rapprocher de la branche professionnelle.

Principes généraux du système de classification

Il convient de noter que les emplois repères hiérarchisent les exigences des emplois et par conséquent les rémunérations minimales associées afin de permettre une évolution professionnelle et salariale progressive et cohérente.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le système de classification a pour objectif de classer les postes de travail de manière objective et non pas les personnes qui les occupent. Ainsi la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors du rattachement d'un poste à un emploi repère. En effet, en confiant des missions et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à titre personnel le niveau de qualification requis pour l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît *de facto* la capacité à mettre en œuvre la qualification requise pour le poste de travail au regard de son parcours et de son expérience professionnelle.

Enjeux des filières

Au sein de chaque filière, il est possible d'identifier la palette des emplois présents dans la branche professionnelle et ainsi de repérer les possibilités d'évolution et les passerelles éventuelles. Les filières d'activité représentent un outil de management à part entière. Elles permettent, dans le cadre d'une

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mesurer les impacts des évolutions internes (usagers, outils de travail, organisation...) ou externes (environnement, financements, réglementation...) aux entreprises et d'anticiper les changements à opérer afin de maintenir l'emploi au sein des structures ou de participer, le cas échéant, à développer l'employabilité des salariés au-delà de la seule branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

#### Promotion et évolution de carrière

Les partenaires sociaux entendent, dans le présent préambule, rappeler que le système de classification est aussi un outil de gestion des carrières et de la promotion professionnelle et qu'il doit être utilisé comme tel dans les structures afin de permettre la gestion des progressions de carrière des salariés en lien avec le développement des compétences.

Grâce à cette classification et lorsque l'organisation et l'évolution de l'entreprise le permettent, des promotions peuvent se réaliser dans le cadre d'un changement de poste au sein d'un même emploi repère comportant des missions et des responsabilités nouvelles et entraînant une progression de la rémunération du salarié.

Au même titre, la promotion professionnelle doit être également encouragée dans le cadre d'une mobilité au sein des métiers de la branche et/ou au sein des entreprises du secteur d'activité ou d'un secteur d'activité proche. Cette mobilité peut s'opérer à l'intérieur d'une même filière d'activité ou vers une filière d'activité distincte.

#### Employabilité et formation professionnelle

Par ailleurs, et afin de concourir à l'employabilité des salariés dans le cadre de leur propre évolution de carrière, l'expérience professionnelle est à consolider par des formations qualifiantes proposées notamment lors de la réalisation des entretiens annuels d'évaluation, obligatoires au sein de la branche. La branche mène une politique de formation dynamique et soutient l'ensemble des projets des structures visant à qualifier le personnel et à sécuriser leurs parcours professionnels.

La consolidation des acquis doit également s'opérer au sein des entreprises de manière collective notamment par la transmission des savoirs et des savoir-faire. La mission de tutorat quant à elle est une mission ponctuelle spécifique. Elle ne relève pas, de ce fait, du système de classification et sera traitée dans une annexe à la classification. Il convient de noter que la fonction tutorale est une fonction volontaire, attachée par conséquent à la personne du salarié, qui mobilise des compétences spécifiques devant être consolidées par une formation et par l'octroi d'un temps nécessaire à l'accompagnement.

#### Egalité de traitement

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le système de classification, en s'attachant uniquement aux critères de définition et d'évaluation des compétences requises pour le poste de travail, exige un traitement professionnel et salarial égalitaire entre les hommes et les femmes.

#### Article 1<sup>er</sup>

Le présent article annule et remplace l'annexe III intitulée « Filières » de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 par ce qui suit :

ACTEUR DU LIEN SOCIAL, de l'animation et de l'accompagnement	HÉBERGEMENT, logements	RESTAURATION	ADMINISTRATION, gestion, développement
Action directe en faveur du lien social avec le public qui bénéficie des services de l'organisme	Action au service des résidents et du public dans le cadre de l'hébergement et du logement	Action au service des résidents et du public	Action au service du projet social et stratégique de l'organisme en lien : – avec les résidents et le public

ACTEUR DU LIEN SOCIAL, de l'animation et de l'accompagnement	HÉBERGEMENT, logements	RESTAURATION	ADMINISTRATION, gestion, développement
Elle s'inscrit dans un projet social avec une dimension relationnelle, pédagogique, éducative Elle s'applique dans les domaines de : – l'accueil, la médiation – l'animation collective – l'accompagnement social – les transferts des savoirs (notamment savoir-faire et connaissances)	Elle contribue au projet social par : – la mise à disposition, et la gestion de locaux adaptés – la qualité du cadre de vie (aménagement, hygiène...) – la qualité du bâti (maintenance, sécurité, respect des normes...)	Elle contribue au projet social dans le respect des normes, par la qualité de la prestation restauration (confection des repas, service à table, gestion)	– avec les intervenants des autres filières – avec les partenaires Dans les domaines de : – l'administration – la gestion budgétaire et financière – les ressources humaines – la communication – développement de projets (maîtrise d'ouvrage, ingénierie sociale...)

## Article 2 <sup>(1)</sup>

L'article 16.1.2 intitulé « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche » est annulé et remplacé comme suit :

### 16.1.2. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche

#### 16.1.2.1. Qualification \* requise pour l'emploi

Elle s'analyse par le niveau requis de connaissances nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Elle peut être constituée :

- soit par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par une expérience professionnelle ou par des stages de formation que l'employeur reconnaît comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Equivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme	675
II	Diplôme ou titre de niveau interministériel V, ou certification, ou formation de niveau équivalent BEP-CAP ou expérience équivalente reconnue	714
III	Diplôme ou titre de niveau interministériel IV, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac, bac professionnel, BT ou expérience équivalente reconnue	755
IV	Diplôme ou titre de niveau interministériel III, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou expérience équivalente reconnue	860
V	Diplôme ou titre de niveaux ministériels II et I, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 4 et bac + 5	999

#### 16.1.2.2. Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme

Comme dans toutes les organisations, les personnels participent aux objectifs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le projet ou la mission d'accompagnement constitue la "valeur ajoutée" de l'entreprise par rapport aux autres structures "logeurs" et concerne ainsi, à des degrés divers, tous les emplois. Pour cultiver et protéger cette spécificité, il est essentiel que tous les salariés soient informés du projet de

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

l'organisme \* ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible, chacun à leur niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Sans objet : tous les salariés de la branche contribuent au projet a minima au niveau II	–
II	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en œuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme *	138
III	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une activité * liée au projet de l'association. Son exercice optimum nécessite de participer activement à l'actualisation et à l'évolution des objectifs de l'entreprise	221
IV	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre du projet global. De plus, il est responsable de sa réalisation et peut piloter ses évolutions. L'exercice optimum de l'emploi nécessite de participer activement à l'élaboration et à la décision du projet et à la définition et à la quantification de ses objectifs	337

#### 16.1.2.3. Latitude d'action dans l'emploi

Chaque emploi bénéficie d'une latitude d'action plus ou moins importante selon le degré de précision des consignes \*, instructions et orientations \* fournies par la hiérarchie. La latitude d'action peut également s'apprécier selon le niveau de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuellement ou par des bilans intermédiaires ou seulement en fin de mission.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Travaux exécutés à partir de consignes * simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées	152
II	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes * définissant les moyens à mettre en œuvre, les conduites à tenir en cas d'imprévus et les actions à réaliser, sous le contrôle régulier d'un responsable vérifiant la réalisation des actions et la mise en œuvre des moyens	173
III	Travaux exécutés à partir d'instructions générales * ne s'attachant pas à préciser chaque phase du travail mais fixant des objectifs opérationnels, les conditions d'organisation et d'intervention face aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mais réelle dans les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, porte sur l'atteinte des résultats dans les temps et délais fixés et le respect des procédures appliquées	221
IV	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités * à privilégier, à partir d'axes de travail * fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le respect des procédures et par des bilans intermédiaires avec le responsable ayant défini les objectifs et les procédures	336
V	Missions et projets importants conduits dans l'autonomie la plus large dans le cadre d'une délégation directe, fixée par le conseil d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des orientations * stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures	336-529

### Article 3 <sup>(1)</sup>

L'article 16.1.3 intitulé « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur » est annulé et remplacé comme suit.

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

### « 16.1.3. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur

#### 16.1.3.1. Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi

Le niveau de complexité d'un emploi est déterminé par la nature et les technicités requises dans la résolution des problèmes mis en jeu.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier	182
II	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques * et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle	207
III	Travaux variés, de natures différentes, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines *. Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre	263
IV	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines *. Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger l'élaboration de nouveaux projets	328
V	Missions variées, de natures différentes, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines *. Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel * et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement	472
VI	Mission large et complexe confiée par le conseil d'administration comportant les travaux de niveau V et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs pour l'ensemble d'une structure dans une situation nouvelle	472-632

#### 16.1.3.2. Responsabilité humaine et managériale

La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'un ou plusieurs intervenants, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercée vis-à-vis de ces personnes.

L'encadrement peut prendre plusieurs formes :

- animation : animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique ;
- fonctionnel : coordination d'intervenants internes et/ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté ;
- hiérarchique : gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction de commandement pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Est responsable de l'exécution de son activité *	78
II	Est responsable de l'animation d'une équipe de salariés	108
III	Est responsable de l'encadrement fonctionnel d'une équipe ou d'un service	179
IV	Est responsable de l'encadrement hiérarchique et fonctionnel du personnel d'un ou de plusieurs services ; intervention dans la définition et la mise en œuvre de la politique RH de l'organisme *	315

NIVEAU	CONTENU	POINTS
V	Est responsable dans le cadre de la direction d'une structure de l'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel incluant des pouvoirs d'élaboration de la politique RH et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président de l'organisme ou de son représentant légal	513
VI	Assure par délégation du président de l'organisme la responsabilité humaine et managériale de la structure et la maîtrise des politiques de ressources humaines. Peut exercer un mandat social *	513-675

### 16.1.3.3. Responsabilité financière

Les responsabilités financières renvoient à la bonne utilisation et à l'achat de fournitures, au maniement de fonds, à l'exécution, à l'élaboration ou à la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition	152
II	Est responsable de caisse et/ou d'achats courants et/ou du suivi de stocks	180
III	Assure la gestion et le suivi d'une enveloppe budgétaire. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements spécifiques liés à une ou plusieurs activités	211
IV	Est responsable pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements structurels	354
V	Est responsable du pilotage de la gestion comptable et de l'optimisation budgétaire d'une structure ou d'un secteur. Peut rechercher de nouveaux financements structurels	513
VI	Dirige la politique budgétaire, financière et comptable de l'organisme, recherche et négocie des financements structurels dans le cadre des orientations budgétaires du conseil d'administration	639
VII	Assure par délégation du président de l'organisme, la responsabilité de la politique budgétaire, financière et comptable. Peut exercer un mandat social *	639-779

*NB.* – Les niveaux V, VI et VII sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme \* ou de son mandataire social \* permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme \* qu'ils dirigent. »

### Article 4 <sup>(1)</sup>

L'annexe I de l'avenant n° 24 du 27 mai 2009 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs intitulé « Tableau de pesée et liste des emplois repères » est annulée et remplacée comme suit :

#### « ANNEXE I

#### Tableau de pesée et liste des emplois repères

#### 1. Agent de service de nettoyage et d'entretien

##### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de service de nettoyage et d'entretien ont pour missions générales de réaliser les travaux courants d'entretien, de nettoyage ou toute autre tâche d'exécution simple comprenant l'utilisation de produits adaptés et de machines électromécaniques.

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».



Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondants au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1	152	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 377 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 402 points.

## 2. Agent de restauration

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de restauration ont pour missions générales :

- d'assurer des travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration ;
- de participer aux travaux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur.

Ces postes, placés sous l'autorité d'un cuisinier, peuvent également prévoir la prise en charge d'activités \* de caisse.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 398 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 451 points.

### 3. Agent administratif

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent administratif ont pour missions générales de réaliser les activités \* élémentaires spécifiques d'une ou plusieurs spécialités mettant en œuvre des techniques de base du secrétariat et de saisie de données administratives ou de gestion.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 469 points.

### 4. Agent de maintenance

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la propreté, l'hygiène, la sécurité d'usage et le contrôle de l'état d'entretien des locaux d'une ou plusieurs structures ;
- d'assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien technique des locaux, du mobilier, du matériel ;
- de prévenir les anomalies courantes ;
- d'effectuer des interventions correctrices en application de consignes \*.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 499 points.

## 5. Agent d'accueil et de sécurité

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de sécurité ont pour missions générales :

- d'assurer une présence dans les locaux et de veiller à la sécurité des personnes et à la préservation des biens ;
- d'assurer un accueil et une écoute attentive auprès des résidents et d'être un relais vers l'équipe de l'établissement dans le cadre du projet social, notamment la nuit et/ou le week-end ;
- d'apprécier les actions appropriées ou les moyens à déclencher en fonction des situations, selon les consignes \* établies ;
- de rendre compte des incidents, des faits marquants et des situations individuelles et collectives.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge de formalités d'inscription, la mise en place de collations et/ou la réalisation de petits travaux d'entretien.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 437 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 546 points.

## 6. Agent d'accueil et de réception

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de réception ont pour missions générales :

- d'assurer l'accueil, physique ou téléphonique ;
- d'assurer le relais d'information entre le public, les usagers et la structure ;
- de recevoir les demandes, d'informer, de renseigner et d'orienter.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation de quelques travaux administratifs simples associés à la fonction d'accueil.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 462 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 576 points.

## 7. Cuisinier

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de cuisinier ont pour missions générales :

- d'élaborer et de confectionner les repas en respectant les normes conseillées et les réglementations ;
- d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
- de participer à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 510 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 624 points.

## 8. Agent technique de maintenance

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la maintenance technique des locaux, du mobilier et du matériel ;
- de vérifier, de contrôler et de prévenir les anomalies ;
- d'établir les premiers diagnostics et d'assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi ;
- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

## 9. Agent technique d'administration et/ou de gestion

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique d'administration et/ou de gestion ont pour missions générales, selon l'organisation de la structure :

- de réaliser des activités relatives au secrétariat et à la gestion administrative de dossiers et à leur archivage ;

- de saisir les données financières, comptables ou de paie ;
- d'éditer des états de suivi de l'activité ;
- de veiller à la circulation de l'information.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation d'activités \* d'accueil, d'information et d'orientation dans l'organisme.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

## 10. Animateur

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'animateur ont pour missions générales :

- d'animer une ou plusieurs activités \* pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés ;
- de mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés ;

Ces postes peuvent également prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents et contribuer au bilan et à l'élaboration de projets.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 579 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 696 points.

L'emploi repère 11 de technicien administratif est fusionné avec l'emploi repère 13 d'assistant de gestion ou de direction. En conséquence, cet emploi repère n'existe plus.

## 12. Technicien de maintenance

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de technicien de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel ;
- de coordonner et d'organiser les interventions internes ou externes de maintenance technique ;
- de vérifier et de contrôler les organes de sécurité en conformité avec les normes en vigueur ;
- de prévenir et de détecter les dysfonctionnements et/ou dégradations et organiser les interventions correctives ;
- d'assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi ;
- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Ces postes peuvent prévoir un premier niveau de négociation avec les fournisseurs ou les intervenants extérieurs.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 714 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 872 points.

### 13. Assistant de gestion ou de direction

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'assistant de gestion ou de direction ont pour missions générales :

- d'assister un cadre dirigeant ou une direction dans la conduite d'un service ou d'un organisme \* ;
- de gérer techniquement des projets et/ou des dossiers pouvant relever d'un domaine spécialisé, notamment gestion des ressources humaines, paie, finances, comptabilité ;
- de suivre et de gérer les relations avec les partenaires liés au domaine d'intervention ;
- d'assurer les liaisons entre les services de la structure et avec les services externes liés à l'activité ;
- de coordonner et de contrôler la transmission de l'information.

Selon l'organisation du service ou de l'organisme, la mission principale peut être centrée sur une activité spécialisée.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3-4	207	263	328
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2-3	152	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 656 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 937 points.

La pesée initiale des postes rattachés à l'emploi repère 13 ne peut être remise en cause, en l'absence d'évolution du poste, uniquement en raison de la fusion des emplois repères 11 et 13.

### 14. Chef de restauration

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de chef de restauration ont pour missions générales :

- d'élaborer et de confectionner les repas et d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
- de veiller à l'information et à l'éducation diététique des usagers ;
- de participer à la régulation des coûts.

En plus des rôles et missions du cuisinier, ces postes prévoient également des fonctions d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-après.



Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 748 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 915 points.

## 15. Chargé d'études et de développements

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de chargé d'études et de développements ont pour missions générales :

- d'assister, sur le plan technique et opérationnel, la direction dans la conduite et la réalisation d'études ou de projets liés à la mise en œuvre de la politique de l'organisme ;
- de recueillir et d'analyser l'expression des besoins et les éléments de contexte liés à des objectifs d'étude ou de développement ;
- de coordonner la mise en œuvre et le déploiement de projets, la conduite d'étude, en lien avec les acteurs internes et les partenaires impliqués ;
- de s'inscrire dans une démarche projet en suivant les délais, les moyens et les coûts ;
- de communiquer et de sensibiliser sur les objectifs et les enjeux pour l'organisme ;
- de conseiller et de former pour la mise en application des résultats de l'étude ou du projet.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 795 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 989 points.

## 16. Intervenant social et éducatif

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère intervenant social et éducatif ont pour missions générales :

- d'effectuer une analyse de la situation des usagers, de rechercher les solutions appropriées, de les mettre en œuvre dans le cadre d'interventions d'accompagnement individuelles et/ou collectives ;
- d'animer, de mettre en œuvre et de développer, en lien avec les partenaires institutionnels concernés, un ou plusieurs domaines \* d'accompagnement avec l'objectif de favoriser l'autonomie de chaque usager ;
- de contribuer à l'évolution du projet social et/ou éducatif de l'organisme \* ;
- de pouvoir assurer l'interface entre les résidents et les activités de gestion locative et d'entretien des locaux, dans le cadre du projet social et éducatif de l'organisme.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 949 points.

## 17. Chargé de logements et/ou de gestion locative

Rôle et missions :

- gérer l'accueil dans les lieux et les situations d'occupation en référence au projet de l'organisme, au règlement de fonctionnement de l'établissement, aux contraintes réglementaires ;
- assurer la gestion des dossiers et des formalités liés à l'occupation du logement ;
- effectuer la gestion du parc de logements en lien avec les partenaires de l'organisme ;
- réaliser des visites de prévention des risques et de maintien des conditions d'hygiène et de sécurité des locaux et des équipements. Etablir des diagnostics de l'état des lieux et des locaux ;
- évaluer les besoins d'entretien, de travaux et de réparation. Contrôler la conformité des réalisations des intervenants, internes ou externes, comme des prestataires ;

- valoriser l’offre de logements et apporter son expertise lors de l’élaboration et la conduite de projets de développement avec les partenaires et professionnels concernés.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu’il y a plusieurs niveaux indiqués, l’employeur choisit l’un d’entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l’emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l’emploi	4	860		
Contribution de l’emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l’organisme	3	221		
Latitude d’action dans l’emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l’emploi	3-4	263		328
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78		108
Responsabilité financière	2-3	180		211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s’élève à 1 949 points.

## 18. Responsable de secteur d’activité

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l’emploi repère de responsable de secteur d’activité ont pour missions générales :

- d’assurer la responsabilité de la conduite et de la gestion complète de projets ou d’activités spécifiques ;
- de gérer un ou plusieurs secteurs d’activité de l’organisme avec les moyens correspondants ;
- d’impulser et de coordonner l’activité d’un ou de plusieurs collaborateurs vis-à-vis desquels le titulaire du poste peut assurer une responsabilité hiérarchique.

Ce poste peut prévoir la recherche de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu’il y a plusieurs niveaux indiqués, l’employeur choisit l’un d’entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l’emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l’emploi	5	999		
Contribution de l’emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l’organisme	4	337		
Latitude d’action dans l’emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l’emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	2-3-4	108	179	315
Responsabilité financière	2-3-4	180	211	354

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 173 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 2 698 points.

## 19. Directeur d'établissement ou de services

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'établissement ou de services recouvrent les cadres généralistes et les cadres experts d'un domaine.

Les cadres généralistes ont pour missions générales de mettre en œuvre la politique budgétaire, financière et managériale de l'établissement ou d'un ou de plusieurs services dans le cadre des objectifs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.

Ces postes prévoient la recherche et/ou la négociation de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné. Toutefois, il ne peut être retenu simultanément les niveaux minimaux pour ces trois derniers critères.

Les cadres experts ont pour missions générales d'assurer la gestion et le développement d'activité à fort degré de technicité, de spécialisation dans un domaine particulier tel que financier, managérial, juridique, administratif, commercial...

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	3-4-5	179	315	513
Responsabilité financière	3-4-5	211	354	513

En conséquence, la pesée minimale des cadres experts (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 390 points.

La pesée minimale des cadres généralistes est de 2 526 points.

Quant à la pesée maximale des cadres généralistes et des cadres experts (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3 170 points.

## 20. Directeur d'association ou d'organisme \*

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'association ou d'organisme ont pour missions générales, sur directive et par délégation du président de l'organisme gestionnaire ou de l'association

en charge d'un ou de plusieurs organismes gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :

- de garantir la réalisation des objectifs et le maintien des patrimoines (technique, relationnel, social...) ;
- de veiller à la pérennité de son fonctionnement et aux équilibres financiers des opérations qu'il a en charge ;
- de participer à l'élaboration de la stratégie de l'organisme et en conduire son développement ;
- de mettre en œuvre la politique et les orientations retenues par les instances dirigeantes (CA de l'association...) ;
- de gérer la structure et ses ressources humaines ;
- de développer le dialogue social avec les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales de salariés ;
- d'assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le respect des normes en vigueur, la gestion et la maintenance des locaux.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification (*) requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	4-5-6	315	513	675
Responsabilité financière	5-6	513	639	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 828 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3 458 points.

#### Cas spécifique : directeur général

L'emploi de directeur général assure non seulement les mêmes missions que le poste de "directeur d'association ou d'organisme \* " mais, en plus, agit dans le cadre de délégations écrites très importantes accordées par le président du conseil d'administration d'une association qui regroupe généralement des établissements et activités de différente nature. Cet emploi implique une responsabilité de mandataire social.

Cet emploi relève de la grille de classification, mais l'indice de base du directeur général, dès lors qu'il est salarié de l'organisme \* qu'il dirige, ne peut être inférieur à la position maximale de l'emploi repère n° 20 de "directeur d'association ou d'organisme \* ". Le niveau V du critère "Latitude d'action dans l'emploi", le niveau VI des critères "Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi" et "Responsabilité humaine et managériale" et le niveau VII du critère "Responsabilité financière" sont des niveaux indiciaires maximaux. Ces niveaux offrent une plage d'évaluation qui permet de déterminer la rémunération du directeur général en fonction de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui sont attribuées. A cette

rémunération individuelle peuvent s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de mandataire social. »

## Article 5

Le présent article annule et remplace (ou complète, à voir) l'annexe II intitulée « Lexique de la classification » de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 par ce qui suit :

### « ANNEXE II

#### Lexique de la classification

*Activité* : c'est un ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi. Exemple : prendre en sténo, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.

*Axe de travail* : déclinaison d'une orientation stratégique par le conseil d'administration qui a défini les modes d'action et les objectifs à atteindre.

*Consigne* : instruction formelle donnée à un salarié dans le cadre de son activité.

*Directives* : indications verbales ou écrites avec les modalités d'application, en précisant les modalités d'intervention face aux imprévus ou difficultés de réalisation. Elles indiquent la conduite à suivre.

*Domaine* : ensemble de plusieurs activités.

*Environnement institutionnel* : ensemble des partenaires publics ou privés qui contribuent, directement ou indirectement, aux financements et à l'action des structures. Les principaux partenaires sont généralement les bailleurs, les collectivités, les services sociaux, les CAF, les administrations, les entreprises et employeurs, etc.

*Instructions générales* : explications verbales ou écrites plus larges que les directives, ne s'attachant pas à définir chaque phase de travail, mais qui concernent notamment les conditions générales d'intervention.

*Niveau de critère classant* : pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde à minima aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

*Organisme* : structure gestionnaire de l'entité relevant de la convention collective nationale : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, etc.

*Orientations stratégiques* : priorités définies par l'assemblée générale dans le cadre du projet associatif.

*Qualification* : constitue le degré de connaissance requis pour occuper un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stages de formation ou de l'expérience professionnelle.

*Technique* : ensemble des procédés et des méthodes pour exécuter une activité.

*Mandat social* : acte par lequel une personne morale donne pouvoir à une personne physique d'assurer en son nom, sa représentation, sa direction, sa gestion et son contrôle. »

## Article 6

Le poste de travail existant est pesé à la date d'entrée en vigueur de l'accord en application du tableau des critères de l'emploi repère auquel il est rattaché, selon les niveaux le caractérisant.

Les éléments individuels de la rémunération du salarié (indemnité de passage, points professionnels, complément d'ancienneté) ne sont pas modifiés lors de l'application du nouvel indice de base.

## Article 7

La valeur du point est portée à 1,080 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### **Article 8**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### **Article 9**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 10**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

### **Article 11**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEFOS.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNS FJT CGT.

Brochure n° 3014

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS  
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

**AVENANT N° 38 DU 28 JANVIER 2014**

**RELATIF AUX TEMPS DE PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES**

NOR : ASET1450404M  
IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

L'UNS FJT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 29 du 8 juin 2010 de la convention collective nationale.

**Article 2**

*Convocation et droit de s'absenter*

Pour représenter dans les commissions paritaires créées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale, des autorisations d'absence rémunérées pour les réunions (déplacements compris) seront accordées, sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates de ces réunions, au personnel des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dûment mandaté dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, sur convocation présentée 1 semaine à l'avance et à raison d'un salarié par établissement.

**Article 3**

*Temps de réunion*

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus),



et est rémunéré comme tel, et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise (dans la limite de deux salariés par organisation syndicale représentative au niveau national).

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

#### **Article 4**

##### *Préparation des commissions paritaires nationales*

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise les lieux, dates et horaires de la réunion ; elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

#### **Article 5**

##### *Cas spécifique du président et du vice-président des commissions paritaires et du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA)*

Le président ainsi que le vice-président des commissions paritaires et du conseil de gestion du fonds d'aide au paritarisme bénéficient pour chacune de ces réunions d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la réunion.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié.

L'absence pour la préparation du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale employeur.

Dans les deux cas la convocation précise les lieux, dates et horaires de la réunion ; elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

Le temps de préparation au titre de la présidence ou vice-présidence d'une commission paritaire ou du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme se cumule au temps de préparation prévue à l'article 4 du présent avenant.

#### **Article 6**

##### *Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires*

###### **6.1. Définition du temps d'absence**

Le temps d'absence lié aux commissions paritaires comprend le temps de préparation, le temps de réunion et le temps de transport.

Le temps de préparation et le temps de réunion sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

###### **6.2. Qualification du temps de transport**

###### **6.2.1. Temps de transport domicile-lieu de travail**

Le temps de transport entre le domicile et le lieu de travail n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

### 6.2.2. Temps de transport domicile ou lieu de travail-lieu de réunion

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale, et coïncidant avec l'horaire habituel de travail, n'entraîne aucune perte de salaire et ne peut donner lieu à récupération.

Le temps de transport, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions de représentation dans une commission paritaire nationale, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

#### **Article 7**

##### *Accord d'entreprise*

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

#### **Article 8**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 9**

##### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 28 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS**  
**ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 116 DU 28 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450420M  
IDCC : 1505

**PRÉAMBULE**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Smic horaire est passé à 9,53 € bruts.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Grille de salaires*

*(En euros.)*

NIVEAU	TAUX HORAIRE
N 1A	9,65
N 1B	9,82
N 2	9,94
N 3A	10,09
N 3B	10,24
N 4A	10,37
N 4B	10,65
N 5	13,17
N 6	13,73
N 7	16,51
N 8	18,76

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

- niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 2**

### *Effet*

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 101 du 20 septembre 2012.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

## **Article 3**

### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 28 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

---

AVENANT N° 117 DU 4 FÉVRIER 2014

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1450421M

IDCC : 1505

---

**PRÉAMBULE**

Vu l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 ;

Vu l'avenant n° 104 du 6 mars 2013,

les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 117 à la convention collective nationale du 15 avril 1988, ci-après désignée « convention collective ».

Les partenaires sociaux réaffirment, à l'unanimité, leur volonté de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention.

En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé renforce la nécessité de mettre en place des actions de prévention spécifiques à la branche.

**Article 1<sup>er</sup>**

Après réexamen des modalités d'organisation et de la mutualisation du régime, et le constat qu'elles assurent le haut niveau de solidarité qu'ils souhaitent, les partenaires sociaux ont décidé à l'unanimité du maintien du régime et des conventions en vigueur.

**Article 2**

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 3 de l'avenant n° 104 du 6 mars 2013 sont abrogées.

**Article 3**

Les dispositions suivantes de l'article 13 de l'avenant n° 84 à la convention collective nationale du 15 avril 1998 :

« Cette désignation sera réexaminée dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront, quant à elles, régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion. »,  
sont annulées et, conformément aux dispositions légales, remplacées par les dispositions suivantes :

« Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

Elles feront par ailleurs l'objet, tous les 5 ans, d'un réexamen approfondi par la commission nationale paritaire de la branche.

Le prochain réexamen approfondi aura lieu au premier semestre 2018. »

#### **Article 4**

Le présent avenant prend effet au 4 février 2014.

#### **Article 5**

##### *Formalités administratives*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231- 6 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

La fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 4 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

AVENANT « SALAIRES » N° 58 DU 28 JANVIER 2014

NOR : ASET1450413M  
IDCC : 247

Entre :

La FFICL ;

La FFPAPF ;

La FFIVM ;

L'UFIH ;

La FIDH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FCTH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

A compter des salaires de février 2014, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 450
	2	1 453
	3	1 457
	4	1 461

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
II	1	1 465
	2	1 469
	3	1 473
	4	1 477
III	1	1 482
	2	1 513

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

## Article 2

A compter des salaires de février 2014, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	15 ANS et plus
I	1	1 450,00	1 463,85	1 469,39	1 474,93	1 480,47	1 486,01
	2	1 455,00	1 468,85	1 474,39	1 479,93	1 485,47	1 491,01
	3	1 458,00	1 471,85	1 477,39	1 482,93	1 488,47	1 494,01
	4	1 459,00	1 472,85	1 478,39	1 483,93	1 489,47	1 495,01
II	1	1 461,00	1 480,28	1 487,99	1 495,70	1 503,41	1 511,12
	2	1 463,00	1 482,28	1 489,99	1 497,70	1 505,41	1 513,12
	3	1 463,00	1 482,28	1 489,99	1 497,70	1 505,41	1 513,12
	4	1 464,00	1 483,28	1 490,99	1 498,70	1 506,41	1 514,12
III	1	1 467,00	1 491,83	1 501,76	1 511,69	1 521,62	1 531,55
	2	1 470,00	1 494,83	1 504,76	1 514,69	1 524,62	1 534,55
	3	1 475,00	1 499,83	1 509,76	1 519,69	1 529,62	1 539,55
	4	1 518,00	1 542,83	1 552,76	1 562,69	1 572,62	1 582,55

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

A compter des salaires de février 2014, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens, agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à



leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	15 ANS et plus
III	2	1 470,00	1 494,83	1 504,76	1 514,69	1 524,62	1 534,55
	3	1 475,00	1 499,83	1 509,76	1 519,69	1 529,62	1 539,55
	4	1 518,00	1 542,83	1 552,76	1 562,69	1 572,62	1 582,55
IV	1	1 636,00	1 666,25	1 678,35	1 690,45	1 702,55	1 714,65
	2	1 787,00	1 817,25	1 829,35	1 841,45	1 853,55	1 865,65
	3	1 952,00	1 982,25	1 994,35	2 006,45	2 018,55	2 030,65
	4	2 118,00	2 148,25	2 160,35	2 172,45	2 184,55	2 196,65
V	1	2 244,00	2 290,68	2 309,35	2 328,02	2 346,69	2 365,36
	2	2 489,00	2 535,68	2 554,35	2 573,02	2 591,69	2 610,36

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

#### Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2014 d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	24 455
V	1	27 345
	2	30 040
	3	33 770
	4	36 010
VI	1	38 535
	2	41 755
	3	47 860
	4	55 615

#### Article 5

*Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de février 2014, à :

- 554 € pour le niveau I ;

- 771 € pour le niveau II ;
- 993 € pour le niveau III ;
- 1 210 € pour le niveau IV ;
- 1 867 € pour le niveau V.

## **Article 6**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

## **Article 7**

### *Egalité salariale hommes-femmes*

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 28 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

AVENANT N° 38 DU 16 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450414M

IDCC : 1589

Entre :  
L'UMF ;  
Le SNSSP,  
D'une part, et  
La CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

*Grille salariale (base 151,67 heures par mois)*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,55	1 448,45
II	9,59	1 454,52
III	9,63	1 460,58
IV	9,80	1 486,37
V	10,16	1 540,97
VI	11,23	1 703,25
VII	14,23	2 158,26
VIII	18,73	2 840,78

**Article 2**

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### **Article 3**

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et pour demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Dordogne)  
(18 février 1985)**

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

**ACCORD DU 13 JANVIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450397M

IDCC : 1353

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 18 février 2013.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions générales*

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011, de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente, et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre*

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 3**

### *Vérification*

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

## **Article 4**

### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 13 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Périgord.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie.

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014

Base de 151,67 heures, établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2014
I	1	140	17 369
	2	145	17 450
	3	155	17 514
II	1 (P1)	170	17 680
	2	180	17 800
	3 (P2)	190	17 900
III	1 (P3)	215	18 000
	2	225	18 118
	3	240	18 379
IV	1	255	18 882
	2	270	19 393
	3	285	20 544
V	1	305	22 064
	2	335	23 411
	3	365	25 443
		395	28 086

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**  
**(18 février 1985)**

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

---

**ACCORD DU 13 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**POUR L'ANNÉE 2014**  
NOR : ASET1450398M  
IDCC : 1353

---

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants « Mensuels » de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

**Article 3**

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,65 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.



Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

#### **Article 4**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

#### **Article 5**

##### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 13 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

UIMM Périgord.

##### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie.

**Accord national interprofessionnel**  
**IDCC : 1613. – PERFECTIONNEMENT**  
**ET FORMATION PROFESSIONNELS**  
**(3 juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-9 bis)*  
(Etendu par arrêté du 2 octobre 1992,  
*Journal officiel* du 4 octobre 1992)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 MARS 2014**  
**DE L'UPA AUX ACCORDS CONSTITUTIFS D'OPCALIA**

NOR : ASET1450418M

Fait à Paris, le 27 mars 2014.

Je soussigné ... déclare, en ma qualité de président de l'union professionnelle artisanale (UPA), en application de la délibération du conseil national de l'UPA du 27 mars 2014, l'adhésion de l'UPA à :

- l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB et du réseau des OPCAREG ;
- l'avenant du 27 janvier 2006 modifiant l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1994 sus-visé ;
- l'accord du 11 juillet 2011 portant application, pour OPCALIA, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

*Le président.*

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

CONVENTION COLLECTIVE DU 15 AVRIL 2011

NOR : ASET1350894M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Les parties signataires,

Considérant le code du travail ;

Considérant le livre V du code des ports maritimes, issu de la loi du 6 septembre 1947, et les modifications qui lui ont été apportées par la loi du 9 juin 1992 et les textes pris pour son application ;

Considérant que la manutention portuaire est partout dans le monde une activité spécifique soumise aux contraintes de l'économie moderne, qui a fait l'objet de plusieurs conventions internationales de l'OIT, notamment la convention 137, telle qu'elle a été mise en œuvre par la législation française ;

Considérant le code des ports maritimes, la loi du 29 juin 1965 modifiée par la loi du 4 juillet 2008 et les textes pris pour son application ;

Considérant l'accord-cadre du 30 octobre 2008 issu de la loi du 4 juillet 2008 ;

Considérant la convention collective des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche et la convention collective de la manutention portuaire ;

Considérant le rôle primordial que jouent les établissements portuaires, quelle que soit leur structure et qu'ils aient le statut d'autorité portuaire ou qu'ils soient titulaires d'une concession portuaire, et les entreprises de manutention dans la fourniture de l'offre de service portuaire,

affirment que la négociation d'une convention collective nationale commune à la manutention portuaire et aux établissements gestionnaires de ports doit être le moyen de donner des garanties sociales à l'ensemble des personnels assurant le fonctionnement des ports, notamment l'administration, l'exploitation, la manutention et la maintenance des outillages de quai, et d'harmoniser leurs conditions d'emploi et de rémunération.

La présente convention collective, en application de l'article 14 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire, est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes, dite « convention verte », non étendue.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que ce travail s'est effectué dans un souci constant de rapprochement des textes conventionnels existants, sans pour autant créer de préjudice aux salariés issus des deux branches d'origine. Au-delà des efforts déjà entrepris, elles maintiennent leur objectif commun de convergence des dispositions conventionnelles dans un délai raisonnable.

Cette convention doit tendre à assurer la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories professionnelles et le progrès social. La présente convention a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. Il ne pourra y être dérogé par des accords de rang inférieur, sauf si ceux-ci présentent un caractère plus favorable.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Les dispositions de la convention collective nationale portuaire unifiée ports et manutention s'appliquent aux entreprises, établissements ou toute autre structure – quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure –, situés en France métropolitaine, et dont l'activité déployée à titre principal est l'une des activités énumérées ci-après :

1. L'administration et/ou l'exploitation, l'entretien et la police de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, qu'ils soient gestionnaires directs (notamment grands ports maritimes) ou délégués (notamment concessionnaires dans les ports décentralisés) ;
2. La manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;
3. L'exploitation et/ou la maintenance d'outillages de quai pour la manutention de vrac solides ou marchandises diverses et l'exploitation et/ou la maintenance d'outillages d'engins de radoub des ports maritimes ;
4. L'exploitation et/ou la maintenance des installations de chargement et de déchargement de vrac liquides lorsqu'elles sont exercées par une filiale des entreprises visées au 1 quand bien même la participation détenue deviendrait minoritaire ;
5. L'exploitation et/ou la maintenance des engins de dragage et ouvrages portuaires (ponts, écluses...) lorsqu'elles sont exercées par un grand port maritime, une de ses filiales ou une société dans laquelle il détient une participation, ou par un concessionnaire.

Les dispositions de la convention collective nationale portuaire unifiée ports et manutention s'appliquent également dans les conditions visées au premier alinéa :

- aux entreprises, établissements ou toute autre structure situés dans les départements d'outre-mer, dont l'activité est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ;
- aux entreprises, établissements ou toute autre structure situés dans les départements de La Réunion, de la Guadeloupe et de la Guyane, dont l'activité est la manutention portuaire dans les ports maritimes de commerce ;
- aux entreprises ou établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, à l'exception des articles de la convention traitant du travail de nuit.

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la présente convention collective relèvent des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements visés au champ d'application défini ci-dessus et appartenant aux catégories ci-après définies :

- ouvriers ;

- ouvriers dockers ;
- employés ;
- techniciens ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Des dispositions particulières préciseront, en tant que de besoin, les conditions applicables à chacune des catégories visées ci-dessus.

### *Cas particuliers*

#### 1. Ouvriers dockers

La loi du 9 juin 1992 a défini les différentes catégories d'ouvriers dockers.

##### Ouvriers dockers professionnels mensualisés

Les dockers professionnels mensualisés sont les ouvriers qui ont conclu avec un employeur un contrat de travail à durée indéterminée.

Ils sont librement recrutés par leur employeur. Toutefois, dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils sont recrutés en priorité et dans l'ordre parmi les ouvriers dockers professionnels intermittents, puis parmi les ouvriers dockers occasionnels qui ont effectué au moins 100 vacations travaillées sur le port au cours des 12 mois précédant leur embauche, puis parmi toutes les autres personnes possédant les aptitudes nécessaires pour le poste à pourvoir.

Les ouvriers dockers professionnels ainsi recrutés conservent, s'ils en étaient possesseurs au 1<sup>er</sup> janvier 1992, leur carte professionnelle et restent immatriculés au registre prévu au *a* de l'article L. 521-4 du code des ports maritimes.

Ils sont embauchés par un employeur dans le cadre des dispositions de la présente convention collective et peuvent avoir accès dans les mêmes conditions que tout salarié, en fonction de leurs qualités professionnelles, aux emplois disponibles dans l'entreprise.

Dans les ports visés par l'article L. 511-1 du code des ports maritimes, ils seront employés en priorité aux travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes ainsi qu'à tous autres emplois relevant de leur compétence et de leur qualification.

##### Ouvriers dockers professionnels intermittents

Les dockers professionnels intermittents sont les ouvriers titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992 qui n'ont pas conclu de contrat à durée indéterminée avec un employeur.

Ils sont recrutés en priorité pour les travaux définis à l'article R. 511-2 du code des ports maritimes lorsque les entreprises n'utilisent pas uniquement des dockers professionnels mensualisés.

##### Ouvriers dockers occasionnels

Les dockers occasionnels constituent une main-d'œuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre des dockers professionnels.

Ils n'ont aucune garantie d'activité et ne sont donc pas tenus de se présenter quotidiennement dans les entreprises. Ils ne tirent pas leur revenu annuel principal de ce travail.

Ils bénéficient du régime d'assurance chômage dans les conditions définies à l'annexe IV du règlement général d'assurance chômage (travailleurs intermittents) modifiée et agréée par l'arrêté du 16 octobre 1992.

Lorsqu'un ouvrier docker passe dans une autre catégorie professionnelle, il abandonne les droits et obligations attachés à sa catégorie d'origine. Il bénéficie de plein droit des avantages attachés à la catégorie dont relève sa nouvelle fonction et se trouve soumis aux obligations de cette nouvelle fonction.

Conformément à la loi du 9 juin 1992, les ouvriers dockers titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992 la conservent.

## 2. Personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008

Outre les dispositions de la présente convention collective, ces personnels détachés au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 bénéficient des dispositions dudit accord rendues obligatoires par décret du 28 novembre 2008.

## 3. Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Des accords d'entreprise ou d'établissement préciseront les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel.

## 4. Fonctionnaires

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés au sein des établissements relevant de cette convention, et ce pour la durée de ce détachement, sauf pour les dispositions qui sont incompatibles avec le statut de la fonction publique.

Pour prendre en compte la situation particulière des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires placés en position de détachement renouvelable sans limitation dans les grands ports maritimes ou ports autonomes, un protocole national est conclu entre l'UPF et les syndicats afin de définir les modalités de cette prise en compte.

Les directeurs des grands ports maritimes ou ports autonomes négocient les accords locaux applicables dans leur port, qui précisent les conditions particulières d'accueil en détachement et de gestion des officiers de port et officiers de port adjoints, qu'il s'agisse des capitaines de premier et deuxième grades ou des lieutenants de port, et que ces fonctionnaires soient titulaires ou stagiaires.

Les directeurs généraux et agents comptables des établissements publics portuaires sont exclus du champ d'application de la présente convention.

## 5. Salariés assurant la formation au sein des GPM ou de leurs filiales

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés des grands ports maritimes ou de leurs filiales assurant la formation.

## 6. Salariés affectés à l'activité pêche

La présente convention s'applique aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, à l'exception des articles sur le travail de nuit pour lesquels des accords locaux seront adaptés pour tenir compte des pratiques antérieures.

Une grille de classification spécifique aux salariés des établissements portuaires pour une durée maximale de 4 ans sera élaborée en prenant en compte les spécificités du secteur en référence à l'accord national du 14 mai 1992.

## 7. Cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou de leurs filiales

Une annexe à la présente convention collective précise les dispositions applicables aux salariés cadres des entreprises ou établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce ou filiales. Elle se substitue aux deux annexes à la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires, dénommées annexes « Cadres S » et « Cadres F ».

### **Article 3**

#### *Classifications*

##### 1. Classement. – Positionnement dans la grille de classification

La classification est valable pour toutes les catégories de personnel. Elle ne comporte qu'une échelle hiérarchique, même si le personnel reste différencié selon trois filières :

- exploitation portuaire ;
- administration ;
- technique et maintenance portuaire.

La classification des emplois comporte des niveaux et, pour certains, à l'intérieur de ceux-ci, des échelons.

Chaque fonction doit être classée d'abord à un niveau puis à un échelon.

Le classement de chaque salarié s'effectue exclusivement en fonction des activités réelles exercées dans l'entreprise de façon habituelle par l'intéressé. Une fonction est considérée comme étant tenue de façon habituelle au sens de la présente convention collective, pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction à plus de 50 % de son temps sur une période de 3 mois consécutifs, le troisième trimestre civil étant neutralisé.

Les employeurs s'efforceront de rechercher la meilleure adéquation possible entre les qualifications requises par les postes à pourvoir et celles possédées par les candidats à ces emplois.

Les qualifications requises peuvent résulter soit d'un diplôme, soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), soit d'une expérience professionnelle équivalente.

D'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel.

##### 2. Polyvalence

Sans pouvoir dépasser ni le niveau immédiatement supérieur ni le niveau immédiatement inférieur, la polyvalence est possible sous réserve que les salariés effectuant ces travaux soient titulaires des attestations, CQP et permis nécessaires ou d'un diplôme dans le respect des métiers, conformément au décret n° 2008-1240 du 28 novembre 2008.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, cette polyvalence s'exerce dans le respect des usages et accords locaux en vigueur.

Toutefois, pour les travaux de manutention tels que définis par les textes en vigueur, elle ne sera possible que dans la mesure où sera assuré le plein emploi des ouvriers dockers professionnels mensualisés et intermittents disposant des aptitudes, attestations, permis et CQP requis par les emplois à pourvoir. En outre, dans les périodes de faible activité, les entreprises pourront affecter, avec leur accord, les ouvriers dockers mensualisés à des emplois autres que les emplois de manutention tels que définis par les textes en vigueur.

Une fois par trimestre, l'utilisation de la polyvalence sera mise à l'ordre du jour de la réunion des délégués du personnel.

### 3. Remplacement temporaire

Le remplacement temporaire revêt un caractère exceptionnel et de courte durée.

Lorsqu'un salarié de la filière exploitation portuaire sera amené à assurer temporairement des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau inférieur à celui résultant de son contrat de travail, il conservera sa rémunération. Dans le cas d'affectation temporaire à un emploi relevant d'un niveau supérieur, il recevra une compensation salariale correspondant à la différence entre la rémunération minimale fixée par la présente convention collective pour l'emploi résultant de son contrat de travail et celle correspondant à l'emploi auquel il est affecté, dès lors que la durée de cette affectation temporaire dépassera 1 demi-journée.

Par ailleurs, quelle que soit la filière, sauf le cas du remplacement d'un salarié en position de congés payés, lorsqu'un salarié est amené à assurer à titre de remplacement temporaire une fonction relevant d'un niveau ou échelon supérieur, il perçoit une indemnité calculée à compter du premier jour de remplacement, à condition que sa durée effective soit supérieure à 31 jours consécutifs. Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre le salaire de base minimum hiérarchique applicable à cette nouvelle fonction et le salaire de base minimum hiérarchique du salarié.

Dès que le remplacement est terminé, l'indemnité est supprimée.

Si un poste est déclaré vacant, il est normalement pourvu au remplacement de son titulaire, sauf si ce poste venait à être supprimé.

### 4. Promotion interne

Un rapport sur les promotions internes sera présenté chaque année aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, qui pourront ainsi débattre de la politique de déroulement des carrières et des critères d'évolution professionnelle, et en assurer le suivi, en s'appuyant, le cas échéant, sur une commission compétente.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Une enveloppe fixant le montant alloué à la promotion interne est négociée annuellement dans chaque établissement dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

### 5. Diplômes

Les signataires de la présente convention collective estiment que les connaissances requises pour la tenue des fonctions relevant de la présente convention collective sont les suivantes :

CLASSIFICATION	NIVEAU DE FORMATION Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau A	Niveau VI (fin de scolarité obligatoire)
Niveau B	Niveau V (exemples : CAP, BEP...)
Niveau C	Niveau V Niveau IV (exemples : BP, baccalauréat)
Niveau D	Niveau IV Niveau III (exemples : DEUG, BTS, DUT)



CLASSIFICATION	NIVEAU DE FORMATION Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967)
Niveau AM	Niveau III
Niveau cadre	Niveaux II et I (exemples : maîtrise, licence, écoles d'ingénieurs et/ou de gestion)

Toutefois, la possession d'un diplôme ne peut en aucune façon conférer à elle seule à son titulaire un quelconque droit à l'attribution d'un des niveaux de classement prévus par la présente classification, seule la fonction tenue déterminant le classement du salarié.

Tableaux : se reporter au tableau de critères de classification.

## Article 4

### *Ancienneté*

Pour l'application des avantages résultant de la présente convention, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsque et pendant la période où elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail sera en continuité d'une embauche en CDD, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet de ce CDD.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté pour le bénéfice des avantages prévus par la présente convention collective sera calculée à compter de la date de délivrance de la carte professionnelle.

Pour les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008, le calcul de l'ancienneté prend en compte l'ancienneté acquise au sein du GPM, conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

Les modalités spécifiques de prise en compte éventuelle de l'ancienneté sur les points suivants :

- indemnisation de la maladie ;
- salaires ;
- licenciements,

sont examinées dans les articles relatifs à ces thèmes.

## Article 5

### *Rémunération*

#### 1. Mensualisation

Les salariés mensualisés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle est établie sur la base de 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail.

En conséquence, elle est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- absence ou suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, sous réserve, le cas échéant, des indemnités destinées à se substituer aux salaires perdus institués par la loi ou par les conventions et accords collectifs en vigueur (congrés payés, maladie, maternité, etc.) ;

- contrat de travail ayant pris effet ou pris fin en cours de mois ;
- fixation par le contrat de travail d'une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (temps partiel) ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale du travail ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail au-dessous de la durée légale, régulièrement décidée par l'employeur en raison de circonstances économiques contraignantes la justifiant, sous réserve des indemnités légales et conventionnelles prévues par les dispositions en vigueur.

Inversement, la rémunération est majorée des heures supplémentaires régulièrement décidées par l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Ces majorations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires ou accords locaux en vigueur.

Conformément à l'article L. 3242-1 du code du travail, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés appelés à siéger dans un jury d'assises bénéficient d'un maintien de leur rémunération, déduction faite des indemnités perçues ; dans le cas d'un conseil de prud'hommes, le salaire est maintenu par l'employeur, qui se voit alors remboursé de la somme correspondante par l'Etat.

## 2. Salaires bruts mensuels

### 2.1. Salariés mensualisés

#### a) Salaire de base minimum hiérarchique (SMBH)

Il est institué un salaire de base minimum hiérarchique.

Les salaires de base minimaux hiérarchiques sont fixés par un barème qui sera négocié au niveau national et établi pour la durée légale du travail en vigueur au jour de son application, soit 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le salaire de base minimum hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire mensuel brut de base au-dessous duquel aucun salarié mensualisé <sup>(1)</sup>, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le classement considérés.

Les salaires de base minimaux hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

Le montant du salaire de base minimum hiérarchique sera ajusté proportionnellement au temps de travail effectif accompli par le salarié en incluant les périodes d'absence assimilées par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul du salaire.

Pour l'application des salaires de base minimaux ainsi adaptés, il ne sera tenu compte que du salaire de base dû au salarié, à l'exclusion de tout complément de rémunération.

#### b) Grille de salaire (SBMH)

Les différences dans la structure d'origine de rémunération des bénéficiaires de la convention collective verte, d'une part, et de la convention collective de la manutention, d'autre part, a conduit à élaborer une grille spécifique pour les personnels des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, ainsi que de leurs filiales.

Les signataires de la présente convention collective conviennent de prendre en compte dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et dans la mesure du possible un objectif raisonnable

(1) Cette disposition s'applique également aux salariés qui seraient payés à l'heure.

de convergence à terme de ces grilles lors de leurs révisions ultérieures en préservant les intérêts respectifs des employeurs et des salariés.

Voir grilles en annexe :

- salariés établissements portuaires ;
- salariés manutention ;
- salariés pêche.

## 2.2. Ouvriers dockers professionnels intermittents

Le salaire minimum de base hiérarchique des dockers professionnels intermittents est déterminé sur une base horaire correspondant à la valeur de 1 heure de salaire minimum de base hiérarchique des dockers mensualisés.

Le salaire minimum de base hiérarchique horaire détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire de base plus favorable, le salaire minimum horaire de base brut au-dessous duquel aucun ouvrier docker intermittent, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré en fonction du classement considéré.

Le salaire minimum de base horaire garanti devra supporter les majorations légales et réglementaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## 3. Majorations applicables sur le salaire de base minimum hiérarchique au titre de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement

Les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles SBMH annexées à la présente convention.

L'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective.

Les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement.

Les montants figurant dans ces nouvelles grilles seront revalorisés dans les mêmes conditions et selon les mêmes pourcentages d'augmentation que les salaires minimaux conventionnels négociés annuellement. Ces dispositions n'ont pas pour effet d'interdire aux parties signataires des accords de salaires minima de définir, le cas échéant, des taux d'augmentation différents par niveaux.

Le salaire mensuel brut de base d'un salarié, incluant, le cas échéant :

- la compensation salariale de la réduction du temps de travail par complément différentiel ;
- un avantage de même nature déjà accordé au titre de l'ancienneté ou de l'expérience dans les entreprises ou les places portuaires,

ne peut être inférieur au salaire mensuel brut de base minimum qui lui est applicable pour l'horaire, le classement et l'ancienneté considérés.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ainsi que des périodes de formation et d'absence civique, les garanties prévues au présent article seront réduites au prorata du temps de travail accompli par le salarié.

## 4. Autres rémunérations

### 4.1. Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

La journée du 1<sup>er</sup> Mai est indemnisée conformément à la loi.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du code du travail.

### *Travail du jour férié*

Les salariés appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. Dans le cas où le jour férié coïncide avec un dimanche, les avantages entre jour férié et dimanche ne se cumulent pas, mais il sera fait application de la majoration la plus avantageuse entre jour férié ou dimanche.

Disposition spécifique aux entreprises dont l'activité principale est la manutention portuaire relative à l'indemnité supplémentaire de jours fériés

Dans le cadre du chômage des jours fériés et sauf pour la journée du 1<sup>er</sup> Mai, aucune indemnité ne sera due aux salariés qui n'auront pas été présents à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf si cette absence résulte de l'effet de la planification du temps de travail par l'employeur ou d'une autorisation d'absence préalablement accordée.

#### 4.2. Travail exceptionnel de nuit <sup>(1)</sup>

Les heures de travail effectuées exceptionnellement par le salarié entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 35 %.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre ces deux limites est arrondie à l'heure supérieure.

#### 4.3. Travail du dimanche

Les salariés appelés à travailler un dimanche bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Sauf circonstances exceptionnelles, le travail le dimanche et les jours fériés ne s'effectue pas en heures supplémentaires.

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical. En cas de travail un dimanche ou un jour férié, il convient de respecter la durée hebdomadaire et annuelle du travail en accordant le jour de repos hebdomadaire un autre jour.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Sauf cas d'accident ou de besoin imprévu, les salariés désignés pour travailler un dimanche ou un jour férié en sont informés l'avant-veille du dernier jour travaillé et au plus tard 72 heures auparavant.

#### 4.4. Médaille d'honneur du travail

L'attribution de la médaille d'honneur du travail pour chacun des échelons donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est fixé comme suit :

- dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales :
  - 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille d'argent ;
  - 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille de vermeil ;
  - 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 550 € pour la médaille d'or ;
  - 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 700 € pour la grande médaille d'or.

---

(1) Conformément aux dispositions de l'article 2, point 6, les majorations de salaire pour travail exceptionnel de nuit ne s'appliquent pas aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.

Disposition transitoire : la gratification sera ramenée à 50 % du salaire de base mensuel pour les médailles d'argent et de vermeil pour les salariés ayant déjà bénéficié de la prime de mariage en application de la convention collective verte ;

- dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire :
  - 100 % du salaire de base minimum hiérarchique pour la médaille d'argent ;
  - 100 % du salaire de base minimum hiérarchique pour la médaille de vermeil ;
  - 20 % du salaire de base minimum hiérarchique avec un minimum de 550 € pour la médaille d'or ;
  - 20 % du salaire de base minimum hiérarchique avec un minimum de 700 € pour la grande médaille d'or.

Dans tous les cas, ces gratifications ne sont pas cumulables avec un avantage de même nature déjà accordé dans les entreprises ou les places portuaires.

Les montants des gratifications prévues ci-dessus seront versés *pro rata temporis* aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

## 5. Gratification annuelle

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche et leurs filiales

Un supplément de rémunération est attribué par accords locaux sous forme soit de gratification globale d'activité, soit de 13<sup>e</sup> mois, soit de prime de rendement ou de productivité, la valeur de ce supplément ne pouvant être inférieure à 8,33 % du salaire annuel de base incluant l'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est la manutention portuaire

Le principe de versement d'une gratification annuelle est applicable aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, il est instauré une gratification brute annuelle dont le montant est égal à 8,33 % du salaire brut annuel défini comme 12 salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) pour chaque niveau, échelon avec ancienneté.

Toutefois, la mise en place du versement de cette gratification se fait selon l'échéancier ci-après :

- année 2008 : 1,66 % du salaire brut annuel ;
- année 2009 : 3,32 % du salaire brut annuel ;
- année 2010 : 4,98 % du salaire brut annuel ;
- année 2011 : 6,64 % du salaire brut annuel ;
- année 2012 : 8,33 % du salaire brut annuel.

## Modalités d'application

Les modalités de versement de la gratification, en une ou plusieurs fois, sont définies au niveau des entreprises ou des groupements.

La gratification est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise ou le groupement (sauf en cours de période de référence).

La gratification sera réduite proportionnellement aux absences pour quelque cause que ce soit, à l'exception des périodes d'absence résultant des congés payés légaux et conventionnels, du congé de maternité, du congé de paternité, de l'exercice régulier d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et de celles liées à la formation professionnelle.

## Clause de seuil

En tout état de cause, pour les salariés sous contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de la gratification ne peut être inférieur à un minimum fixé au quart de sa valeur.

Cette gratification annuelle n'est pas cumulable avec un avantage de même objet, quelle qu'en soit la nature, déjà accordé dans les entreprises, les groupements ou les places portuaires.

### 6. Dispositions applicables aux salariés des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales

Les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera pas 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification.

Le salaire de base sera fixé à un niveau garantissant au salarié une rémunération au moins équivalente à celle dont il bénéficie en application des dispositions de la convention collective verte et des accords d'entreprise. Le salarié bénéficiera alors des augmentations en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés reclassés dans un nouvel emploi avec un SBMH inférieur à celui qui précède leur reclassement bénéficieront en compensation d'une indemnité différentielle. Cette indemnité différentielle est revalorisée selon les évolutions de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et résorbée dans le cadre de l'évolution de carrière ultérieure.

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, la rémunération s'entend en brut salarial annuel après prise en compte de tous les éléments de rémunération, à l'exception de ceux résultant :

- des accords d'intéressement ;
- des dispositions diverses (art. 20) de la convention collective verte ;
- des médailles du travail (point 4.4 de la présente convention collective) ;
- des éléments exceptionnels de rémunération ;
- du supplément familial de salaire (art. 19 de la convention collective verte) qui fait l'objet des dispositions spécifiques qui suivent.

Les salariés ayant des enfants à charge de moins de 20 ans percevront un supplément familial de salaire dont le montant mensuel est fixé comme suit au 8 mars 2011, le supplément versé au mois d'août étant majoré de 50 % :

- deux enfants à charge : 83,37 € ;
- trois enfants à charge : 194,37 € ;
- quatre enfants à charge : 329,07 € ;
- cinq enfants à charge : 468,38 € ;
- par enfant en sus du cinquième : 148,14 €.

Ces montants seront réévalués annuellement sur la base de l'évolution retenue pour les SBMH.

Les primes ou autres éléments divers de rémunération fixés par accord local en référence à la convention collective verte (« salaire normal », « salaire national horaire »...) seront adaptés pour tenir compte des nouvelles règles de rémunération, et notamment de l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base.

Suite à l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base, cette adaptation ne devra avoir pour effet ni de réduire le montant perçu par le salarié ni d'accroître la charge pour les établissements concernés.

Ces primes suivent la même revalorisation que le SBMH.

## Article 6

### *Contrat de travail*

#### A. – CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIÉS MENSUALISÉS

##### 1. Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct dans le respect des métiers, des qualifications et des emplois.

Les emplois nouvellement créés ou devenus vacants feront l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes au sein de l'établissement pour favoriser la promotion et la mobilité internes des salariés. Les modalités d'accès à ces emplois tiendront compte notamment des compétences, des qualifications requises et de l'ancienneté.

La politique de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des recrutements feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la nature, la méthode et le programme des épreuves ou essais auxquels seront soumis les candidats à l'embauche. Ceux-ci peuvent assister aux essais pratiques et sont tenus informés des résultats que les candidats auront obtenus.

##### 1.1. Formalisation du contrat de travail

Tout embauchage sera confirmé par lettre ou par contrat mentionnant :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ainsi que son numéro de code NAF et le numéro d'inscription de l'Urssaf ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage ;
- l'emploi, la fonction, le classement (niveau, échelon, coefficient...) ;
- la durée de la période d'essai ;
- le ou les lieux de travail ;
- le montant du salaire mensualisé pour l'horaire hebdomadaire convenu (151,67 heures pour une durée hebdomadaire de 35 heures) ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence à la présente convention collective ;
- la durée habituelle du travail et, s'il y a lieu, les conditions particulières d'exécution du travail (travail de nuit, dimanche) ;
- l'acceptation et la signature des deux parties.

Un exemplaire de la présente convention collective sera remis à chaque salarié lors de son embauchage, à moins que ce document ne lui ait été précédemment remis par une entreprise de manutention portuaire.

L'embauchage définitif est subordonné au résultat de l'examen médical.

##### 1.2. Période d'essai (cf. loi du 25 juin 2008)

Le présent paragraphe 1.2. ne s'applique pas aux ouvriers dockers intermittents titulaires d'une carte professionnelle G au 1<sup>er</sup> janvier 1992 lorsqu'ils bénéficieront d'une embauche sous contrat de travail à durée indéterminée.



La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est fixée :

- à 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- à 4 mois pour les cadres.

A ce titre sont soumis :

- à la période d'essai de 2 mois les salariés classés du niveau A au niveau C des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 3 mois les salariés classés au niveau D et au niveau AM des grilles de classification de la présente convention collective ;
- à la période d'essai de 4 mois les salariés classés au niveau cadres des grilles de classification de la présente convention collective.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des parties signé avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage viendra en déduction de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Lorsqu'il sera mis fin, du fait de l'employeur, au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance sera respecté vis-à-vis du salarié. Ce délai ne pourra pas être inférieur :

- à 48 heures en deçà de 1 mois de présence (cf. accord interprofessionnel du 11 janvier 2008) ;
- à 2 semaines après 1 mois de présence ;
- à 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il sera mis fin à la période d'essai du fait du salarié, celui-ci devra respecter un délai de prévenance :

- de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours ;
- de 48 heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la notification de la rupture intervient après le début théorique du délai de prévenance, le contrat de travail prendra fin en tout état de cause au dernier jour de la période d'essai, et le salarié recevra la rémunération correspondant au solde du délai de prévenance.

### 1.3. Dispositions particulières aux salariés dont le contrat se poursuit dans le cadre d'une convention tripartite au sein d'une entreprise relevant de la même convention collective

Sur demande motivée adressée à son nouvel employeur, et si cette demande recueille l'accord du nouvel employeur et de l'employeur d'origine, le salarié concerné peut, dans les 3 premières années suivant la date d'effet de la convention tripartite, demander sa réintégration au sein de son entreprise ou établissement d'origine, pour difficulté d'adaptation du salarié dans sa nouvelle entreprise ou problème physique ou psychologique.



Un reclassement adapté au sein de l'entreprise ou établissement d'origine devra être proposé au salarié bénéficiant de ce droit de retour, ceux-ci s'engageant à lui assurer les formations nécessaires. Dans ce cas, il ne sera pas appliqué de période d'essai.

## 2. Suspension du contrat de travail

### 2.1. Maladie. – Accident

#### a) Garanties concernant les ressources

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, l'intéressé recevra les pourcentages (mentionnés en annexe) de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, sauf pour les salariés en mission à l'étranger qui font l'objet de dispositions particulières.

La durée et le montant de la garantie de ressources ainsi que le délai de carence applicables dans les deux conventions d'origine sont maintenus (voir en annexe). Toutefois, dans un délai de 2 ans prolongeable à 5 ans maximum après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, ces dispositions feront l'objet d'une renégociation globale dans un souci de convergence et de façon à garantir une cohérence avec le relais assuré par le régime conventionnel de prévoyance.

Lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation prendra effet dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à 5 jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence.

Si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent article s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

#### b) Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail. Ces dispositions sont étendues aux accidents de trajet.

Dans les autres cas, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la condition que l'absence de ce salarié entraîne une désorganisation de l'entreprise et que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 2 ans à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions des articles L. 1226-7, L. 1226-9 et L. 1226-18 du code du travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie entraînent une désorganisation de l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

## 2.2. Maternité. – Congé parental d'éducation

### a) Maternité et adoption

Les conditions de travail des salariés sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 1225-7 du code du travail :

1° L'affectation temporaire de la salariée en état de grossesse dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige, ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial ;

2° En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail ;

3° L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;

4° Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, lorsque les circonstances l'exigent, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Le cas échéant et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront avancées de 5 minutes sans réduction de salaire.

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse et après le troisième mois, de 1 demi-heure de franchise par jour considérée comme temps de travail pour le calcul des rémunérations et autres avantages. Cette demi-heure est prise au début ou en fin de séance de travail en tenant compte des nécessités du service ou peut éventuellement être regroupée un jour déterminé de la semaine.

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants ainsi que L. 1225-29 et suivants du code du travail.

Sous réserve des nécessités du service, et après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, un travail à temps partiel de 1 an qui pourra faire l'objet de renouvellements successifs sera accordé au salarié pour lui permettre d'assurer l'éducation de ses enfants.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié percevra durant son congé de maternité ou d'adoption la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

#### *b) Paternité*

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Les absences pour paternité sont régies conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. Toutefois, la durée du congé de paternité est considérée comme temps de travail effectif pour déterminer la durée du droit à congés.

#### *c) Congé parental d'éducation*

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, pourra demander un congé parental durant lequel son contrat de travail sera suspendu.

Le point de départ du congé parental intervient à tout moment durant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au terme d'un délai de 3 ans à partir de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental aura une durée maximale initiale de 1 an. Il pourra être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, le cas échéant, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant confié en vue de son adoption.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé et retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **2.3. Congé sabbatique et congé sans solde**

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-91 et suivants du code du travail, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois peut bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 et 11 mois pour exercer l'activité de son choix, à l'exception d'une activité concurrente.

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année.

Des dispositions équivalentes s'appliquent dans le cas d'un mandat électif dans une collectivité territoriale ou d'un mandat syndical.

Ces congés suspendent le contrat de travail. A la fin de son congé, le salarié est, sur sa demande, réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

### **2.4. Service national (*pour mémoire*)**

### **2.5. Congés payés**

Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application des

articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les entreprises ou opérateurs de manutention entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer à la caisse de congés payés du port, d'y déclarer les personnels dockers et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations statutaires.

Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours pour les congés payés servis par les caisses de congés payés et du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai pour le régime général.

La période de congés s'étend au minimum du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre.

L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul). Cette indemnité ne peut toutefois pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié mensualisé ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

#### Congés de fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Les salariés qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise après le 31 octobre :

- de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 6 ;
- de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3, à 4 ou à 5.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement. Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet.

#### Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

En cas d'étalement des congés à la demande du salarié, en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, il sera accordé 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul jour lorsqu'il sera égal à 5, à 4 ou à 3 jours.

Lorsqu'un salarié totalise pendant la période de référence plus de 90 jours d'interruption de travail pour maladies autres que professionnelles, l'intéressé n'a droit qu'à 23 jours de congés augmentés, le cas échéant, en fonction de l'ancienneté selon le barème ci-dessous.

#### Majorations au titre de l'ancienneté

Dans les établissements où l'activité principale est la manutention portuaire, il est accordé 1 jour supplémentaire à partir de 4 ans d'ancienneté.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche ainsi que leurs filiales relevant de la même convention collective

La durée des congés payés telle que calculée ci-dessus sera majorée de :

- 1 jour supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours supplémentaires après 8 ans d'ancienneté ;
- 3 jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté ;
- 4 jours supplémentaires après 16 ans d'ancienneté.

## 2.6. Congés exceptionnels pour événements de famille

Les salariés auront droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous, décomptés en jours ouvrables.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours, portés à 7 jours lors de la première occurrence ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours, augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour ;
- déménagement par nécessité de service : 2 jours.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de 6 jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales nécessaires.

## 3. Rupture du contrat de travail

### 3.1. Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### a) Motifs du licenciement

Conformément aux articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, les motifs invoqués par l'employeur pour prononcer un licenciement après expiration de la période d'essai doivent avoir un caractère réel et sérieux.

Le défaut de caractère réel et sérieux des motifs du licenciement rend celui-ci abusif.

#### 1° Licenciement pour cause personnelle

Les motifs du licenciement pour cause personnelle peuvent être soit disciplinaires, soit non disciplinaires.

Lorsque les motifs du licenciement ont un caractère disciplinaire, y compris en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave, les règles suivantes sont applicables conformément aux articles L. 1331-1 et suivants du code du travail :

- aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l’engagement de poursuites disciplinaires au-delà d’un délai de 2 mois à compter du jour où l’employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n’ait donné lieu dans le même délai à l’exercice de poursuites pénales ;
- un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois par l’employeur.

#### 2° Licenciement pour motif économique

Selon l’article L. 1233-3 du code du travail, en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d’une suppression ou transformation d’emploi ou d’une modification d’un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutifs notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

#### 3° Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Dans le cas où un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, les dispositions suivantes seront appliquées successivement après consultation des instances représentatives du personnel :

- les possibilités d’adapter son poste de travail seront recherchées ;
- en l’absence de possibilité d’adaptation du poste de travail, une solution de reclassement au sein de l’entreprise et de ses filiales sera recherchée ;
- si cette recherche se révèle infructueuse, elle sera étendue à l’ensemble des entreprises de la place portuaire relevant de la même convention collective.

Si, dans un délai de 1 mois après que toutes les démarches auront été effectuées à la suite du constat de l’inaptitude, ces démarches se révélaient infructueuses, la procédure de licenciement sera engagée.

#### b) Procédures de licenciement

L’employeur qui envisage de licencier un salarié après expiration de la période d’essai est tenu de se conformer aux procédures préalables respectivement définies par la loi en fonction de la nature du motif invoqué :

- procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail pour les licenciements non disciplinaires et non économiques ;
- procédure prévue par les articles L. 1331-1 et suivants du code du travail pour les licenciements disciplinaires, y compris la rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave ;
- procédure prévue par les articles L. 1233-3 et suivants du code du travail pour les licenciements pour motif économique.

En outre, en cas de licenciement individuel, l’employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les informer.

En tout état de cause, l’employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

### 3.2. Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail après la période d’essai et sauf faute grave ou force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- 1 mois pour les emplois de niveau A, B, C, D et les emplois de niveau maîtrise ;
- 2 mois pour les emplois de niveau cadre.



Lorsque la résiliation est à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois pour le salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois à 2 ans au-delà, le préavis sera de 3 mois (cette disposition ne concerne pas les licenciements pour faute lourde).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, celui-ci devra au salarié une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ces recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures pour recherche d'emploi, celles-ci seront prises à raison de 2 heures par jour fixées alternativement par le salarié et par l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés employés à temps partiel, conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, ont droit aux heures pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par le présent article au prorata du temps de travail auquel ils sont tenus en application de leur contrat de travail.

### 3.3. Indemnité de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 0,25 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 0,35 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois de présence du salarié licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Dans la situation visée au 3° du paragraphe 3.1 ci-dessus (Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail) et conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est attribué une indemnité égale à l'indemnité de préavis non exécuté augmentée soit d'une indemnité légale de licenciement doublée, soit de l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

L'indemnité de licenciement des ouvriers dockers embauchés par CDI, titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992 et licenciés sans faute grave de leur part sera calculée sur l'ancienneté acquise depuis la date de leur entrée dans l'entreprise. Cependant, si les intéressés ne conservent pas

la carte G, ils recevront une indemnité de licenciement qui ne sera pas inférieure à 1 mois et demi de salaire.

Le docker mensualisé, titulaire de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992, licencié pour raison économique, qui décide de l'abandon de sa carte professionnelle et ne réintégrerait pas le bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), se verra attribuer une indemnité de licenciement sur l'ancienneté calculée depuis la date d'attribution de sa carte professionnelle.

Dispositions particulières applicables dans les établissements  
dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes  
de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Dans un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un avenant complètera les dispositions de la présente convention pour tenir compte des garanties qui étaient offertes par les annexes « Cadres » de la convention collective verte des personnels des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritimes.

### 3.4. Départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite ne constitue pas une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par la présente convention collective, pour l'emploi du salarié.

Le salarié qui partira à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant une liquidation de sa retraite recevra une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à compter de la délivrance de la carte professionnelle.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

### 3.5. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite au taux plein s'applique dans les conditions fixées par la loi.

### 3.6. Dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires

Il est institué un dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires qui fait l'objet d'un accord figurant en annexe de la présente convention collective.

## 4. Aménagement de fin de carrière

Il est institué un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires au titre de l'aménagement de la fin de carrière qui fait l'objet d'un accord spécifique figurant en annexe de la présente convention collective.

## 5. Assistance pénale et civile

### Assistance pénale et civile : généralités

Lorsque la responsabilité pénale et/ou civile d'un salarié se trouve engagée dans l'exercice de ses fonctions et que celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle, l'employeur l'assiste dans sa défense.



L'employeur prend alors à sa charge les frais de procédure, les frais de justice ainsi que les frais d'avocat pour sa défense.

L'employeur prend également en charge, dans les cas où la loi l'y autorise, le versement des dommages et intérêts et/ou amendes en cas de condamnation.

#### Cas particulier

Lorsqu'un agent accepte une délégation de responsabilité pénale, il peut demander à son employeur à bénéficier d'une assurance ouvrant droit à une indemnité couvrant l'absence de rémunération consécutive à une éventuelle incarcération, lorsque celle-ci ne résulte pas d'une faute intentionnelle.

#### B. – EMPLOIS À CARACTÈRE OCCASIONNEL

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours à des CDD d'usage constant est toutefois rendu nécessaire dans certaines entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective compte tenu :

- du caractère irrégulier de leur activité lié aux fluctuations du trafic portuaire et des débarquements de produits de la pêche ;
- de la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre d'appoint, au sens des articles L. 511-2 et L. 511-5 du code des ports maritimes, disposant des formations requises, et de la fidéliser.

Sous réserve des alinéas précédents, les signataires de la présente convention collective conviennent que l'activité de manutention portuaire et celle de débarquement des produits de la pêche au sein des ports de pêche, telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> relatif au champ d'application, constituent un secteur d'activité où il est d'usage constant, au sens de l'article L. 1242-7 du code du travail, de recourir au contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de certains emplois.

Les emplois concernés sont ceux correspondant aux ouvriers dockers occasionnels tels que définis au point 2 du champ d'application et au point 1 des bénéficiaires de la présente convention collective.

La notification par l'employeur à Pôle emploi, en application de l'article L. 5312-1 du code du travail, des emplois vacants dans l'entreprise devra faire ressortir ceux de dockers occasionnels.

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, le chef d'entreprise devra informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée en faisant ressortir le nombre de dockers occasionnels.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Toutefois, les dispositions relatives aux emplois à caractère occasionnel (art. 6, B) n'entreront en vigueur qu'à la date de parution de son arrêté d'extension.

#### Dispositions particulières applicables dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents

Dans les ports comportant des dockers professionnels intermittents, il ne pourra être procédé à l'embauchage par contrat à durée déterminée de dockers occasionnels pour effectuer les travaux réservés à la main-d'œuvre des dockers telle que définie par le code des ports maritimes qu'à défaut de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises correspondant aux postes à pourvoir.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, lorsqu'une entreprise aura embauché un ou plusieurs dockers occasionnels par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure, selon le cas, soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift » et que des dockers professionnels intermittents

deviendraient, par la suite, disponibles, les postes ainsi occupés par ces dockers occasionnels, et qui correspondraient aux travaux réservés précités, seront libérés pour être confiés aux dockers professionnels intermittents disponibles qui remplissent les conditions d'aptitude requises correspondant à ces postes de travail.

Dans cette perspective, les parties conviennent que le défaut, le jour de l'embauche, de dockers professionnels intermittents disponibles remplissant les conditions d'aptitude requises par les postes à pourvoir constituera, en tant que tel, une des possibilités de recours au contrat à durée déterminée prévues à l'alinéa 2 du paragraphe précédent du présent article pour l'embauchage des dockers occasionnels.

Dans ce cas, si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu avec un terme précis, la libération de son poste, en vue de le confier à un docker professionnel intermittent devenu disponible, n'affectera pas le terme convenu du contrat conclu pour une durée supérieure soit à celle d'une vacation, soit à celle d'un « shift ». L'intéressé pourra alors faire l'objet, avec son accord et pour la durée restant à courir de son contrat, d'une mutation à un autre poste de l'entreprise. A moins qu'elle n'ait été clairement définie par le contrat initial, cette mutation éventuelle devra faire l'objet d'un avenant audit contrat.

Si le contrat à durée déterminée du docker occasionnel a été conclu sans terme précis, la disponibilité postérieure d'un docker professionnel intermittent, remplissant les conditions physiques et professionnelles requises par le poste, constituera, après expiration de la durée minimale prévue par l'article L. 1242-7 du code du travail, le terme du contrat à durée déterminée.

## **Article 7**

### *Durée du travail*

#### 1. Travail effectif

La durée hebdomadaire légale du travail dans les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention collective est fixée à 35 heures.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps non travaillés, tels que les temps de pause (sauf si les opérations ne sont pas interrompues alors que le salarié est en pause), même s'ils sont rémunérés, ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

Toutefois, en cas d'arrêts techniques, si l'employeur décide le maintien des salariés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence non travaillés seront rémunérés et considérés comme temps de travail effectif. Si l'employeur est dans la nécessité de décider du non-maintien des intéressés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence initialement prévus et non travaillés seront rémunérés mais ne seront pas considérés comme du temps de travail effectif.

#### 2. Durées maximales

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, conformément aux dispositions des articles L. 3121-35 et R. 3121-20 et suivants du code du travail. La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

En application de l'article L. 3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions prévues aux articles D. 3121-15 à D. 3121-18 du code du travail.

La durée du travail effectif journalier peut être prolongée, de façon permanente ou temporaire, dans les conditions visées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 (travaux de préparation et travaux urgents).

### 3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elles donnent lieu aux majorations de salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou les accords locaux plus favorables.

La réalisation des heures supplémentaires ne peut conduire les salariés à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 160 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-11 du code du travail) : le repos est fixé à 100 % de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel ou réglementaire.

Les ouvriers dockers occasionnels bénéficieront des majorations définies ci-dessus lorsque la durée hebdomadaire du travail qu'ils auront accomplie au sein d'une ou de plusieurs entreprises dépassera la durée légale du temps de travail. Ils bénéficieront des repos compensateurs pour heures supplémentaires lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires et contingents tels que définis ci-dessus.

### 4. Fixation de l'horaire

L'horaire peut être collectif ou individuel.

#### 4.1. Horaire collectif

Lorsque l'horaire est collectif, tous les salariés d'un même groupe commencent le travail à la même heure et le terminent à la même heure fixée par l'employeur.

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour l'entreprise, pour l'établissement ou pour un groupe donné de salariés. Le principe de l'horaire collectif n'a pas pour effet d'imposer un horaire de travail identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet horaire peut être modifié dans les conditions fixées par le code du travail.

#### 4.2. Horaire individuel

En raison des nécessités liées à l'organisation du travail dans l'entreprise, des heures d'arrivée et de départ différentes peuvent être fixées pour certaines catégories de salariés pour lesquels cette pratique est usuelle.

#### 4.3. Contrôle des horaires

Il sera tenu, conformément à l'article D. 3171-8 du code du travail, un décompte journalier et une récapitulation hebdomadaire.

### 5. Travail le dimanche

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical.

Les heures effectuées le dimanche donnent lieu aux majorations prévues à l'article 5, paragraphe 4.3, de la présente convention collective.

## 6. Travail de nuit <sup>(1)</sup>

### 6.1. Définition du travailleur de nuit

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et la nécessité d'assurer la continuité du service, le recours au travail de nuit est nécessaire.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

L'horaire habituel se définit comme l'horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre.

Est également considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au cours d'un mois et conformément aux instructions de son employeur, au moins 26 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

### 6.2. Repos compensateur attribué au travailleur de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe 6.1 bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne de 21 heures à 6 heures.

Le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois pour l'application de la définition conventionnelle décrite au paragraphe 6.1, alinéa 3, dès lors que le salarié a accompli au moins 26 heures de travail effectif de nuit.

Dans les entreprises ou places portuaires dans lesquelles il existe un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail, ce seuil de déclenchement du repos compensateur s'appréciera selon la même période que celle servant au décompte du temps de travail.

Lorsque le droit au repos compensateur, acquis par le salarié qualifié de travailleur de nuit, se traduira par des reliquats d'heures ou de minutes au-delà ou en deçà du nombre de jours attribuables, ces reliquats pourront être reportés sur la période de référence suivante.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur sont définies par accord d'entreprise ou de place portuaire, ou, en l'absence de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### 6.3. Contreparties salariales au travail de nuit

Les heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 %, sauf dispositions plus favorables prévues par les accords d'entreprise ou de place portuaire.

La majoration de 35 % ne s'applique pas sur les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures.

Cette majoration s'ajoutera aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Toute fraction d'heure comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'heure supérieure.

### 6.4. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

---

(1) Par application de l'article 2, point 6, de la présente convention collective, les dispositions relatives au travail de nuit ne sont pas applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche et à ceux des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, dès lors qu'ils emploient des dockers professionnels et sont organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé, conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit :

- soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du travail ;
- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
- soit par accord d'entreprise ou de place portuaire.

#### 7. Repos compensateur de remplacement

Les entreprises auront la possibilité de négocier avec les organisations syndicales, ou, à défaut, après consultation des instances représentatives du personnel, le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées par l'article L. 3121-24.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25.

Seul un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir que le repos sera donné à l'initiative de l'employeur, lors des baisses d'activité et/ou autrement que par journée entière.

#### 8. Repos quotidien et hebdomadaire

La période minimale de repos quotidien, qui s'étend de la fin du travail effectif d'une période au début du travail effectif de la période suivante, est de 11 heures consécutives.

Néanmoins, en raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien sera réduit à 9 heures consécutives pour les salariés exerçant des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations de transport, conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 et D. 3131-3 du code du travail. Cependant, le travail devra être organisé de manière que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

Le repos hebdomadaire comprend une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures de repos journalier, soit normalement 35 heures et au minimum 33 heures consécutives après application de la dérogation visée ci-dessus.

La fixation du repos hebdomadaire des salariés affectés à un service continu est faite sur l'ensemble de l'année.

Dans le cas où il sera dérogé à la durée légale du repos quotidien, les compensations prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail seront appliquées.

#### 9. Journée de solidarité

##### 9.1. Incidence sur la durée annuelle de travail

La durée annuelle du travail est majorée :

- de 7 heures pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ;
- de 1 jour pour les salariés dont le temps de travail est apprécié selon un forfait en jours sur l'année.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion de leur horaire contractuel.

Les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité dans la limite de 7 heures ne sont pas prises en compte pour la détermination du nombre d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées la journée de solidarité sont sans incidence sur le volume d'heures complémentaires.

## 9.2. Fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité, retenue par accord d'entreprise ou de place portuaire, peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour de réduction de temps de travail (RTT) ;
- soit par la suppression d'un jour précédemment non travaillé, compte tenu des dispositions conventionnelles ou de l'organisation du temps de travail ;
- soit par fractionnement en heures ;
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi ;
- soit par des dispositions mêlant ces quatre possibilités appliquées à des services ou à des unités de travail distinctes.

La journée de solidarité ne peut être effectuée ni un dimanche ni un jour férié.

Le lundi de Pentecôte reste un jour férié.

Dans les entreprises ou les places portuaires n'ayant pas conclu de convention ou d'accord collectif, la journée de solidarité est fixée selon l'une des formules prévues par le présent paragraphe, après information/consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

## 9.3. Incidence sur la rémunération des salariés

Le travail accompli durant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein, ne donne pas lieu au versement d'une indemnité complémentaire.

## 9.4. Cas de salariés non mensualisés

La journée de solidarité est fixée au niveau de la place portuaire pour les ouvriers dockers professionnels intermittents.

La journée de solidarité est fixée au niveau de l'entreprise ou de la place portuaire pour les ouvriers dockers occasionnels embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage constant.

La journée de solidarité peut être obtenue :

- soit par la suppression d'un jour habituellement non travaillé ;
- soit par le fractionnement en heures ;
- soit par toute autre forme répondant aux objectifs de la loi.

La durée du travail de la journée de solidarité de 7 heures est réduite en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 607 heures.

## 10. Travail à temps partiel (personnels des établissements portuaires)

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche, les modalités d'exécution du travail à temps partiel sont définies par une annexe spécifique à la présente convention.

## Article 8

### *Droit syndical*

Délégués du personnel, comité d'entreprise,  
comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

### A. – DROIT SYNDICAL

#### 1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas les origines sociales, ethniques, les croyances



religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

## 2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982 et 20 août 2008, et des décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical.

### 2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :

- coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs de place ;
- désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
- veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
- procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

### 2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et d'afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et, s'il y a lieu, par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :

- d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise.

### 2.3. Délégué syndical

Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux choisis parmi les membres du personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions des paragraphes 7 et 18 du présent article 8.

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles. Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés

ou plus, qui constitue une section syndicale désigne, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur (art. L. 2143-3 du code du travail).

En outre, le salarié doit être âgé de 18 ans révolus, il doit ensuite travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1 et L. 2143-2 du code du travail).

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 11 à 24	Possibilité désignation 1 DP pour durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche supplémentaire de 500 salariés	1

### Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

A titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 du code du travail, pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 25 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2143-22 du code du travail).

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité dès lors qu'elle a des élus au comité (art. L. 2324-2 du code du travail). Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.



Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

#### Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
De 25 à 50	10
De 51 à 150	15
De 151 à 300	20
Plus de 300 salariés	25

Le délégué syndical central, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

### 3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle, la prévoyance et l'épargne salariale (art. L. 2242-5 du code du travail). Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

#### 4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986 fixe les conditions d'attribution de ces congés.

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile au titre des formations prévues par les articles L. 4614-14, L. 2325-44 et L. 3142-7 du code du travail est fixé comme suit :

- établissements de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- établissements de plus de 1 000 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés.

Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans les établissements comprenant plus de 49 salariés, le total des jours de congés pris au titre de l'article L. 3142-7 du code du travail par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans le cas où plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée :

- dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % ;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 ;
- dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

#### 5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit normalement. Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou, à défaut, un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

## B. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### 6. Organisation des élections

Les organisations syndicales représentatives mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans tout établissement, le chef d'entreprise doit informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections, qui doit se placer au plus tard le 45<sup>e</sup> jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail, qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), notamment en application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les délégués du personnel sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

### 7. Nombre de délégués

Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon le tableau suivant :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 1 à 25	1	1
De 26 à 74	2	2
De 75 à 99	3	3
De 100 à 124	4	4
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	8	8
De 750 à 999	9	9
1 000 et plus	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés	

Conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, le nombre de salariés de l'entreprise pris en compte pour la détermination du nombre de délégués est obtenu par l'addition :

- du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

## 8. Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales qui répondent aux critères mentionnés à l'article L. 2314-3-1.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique, notamment pour les cadres, lors de la négociation du protocole électoral. Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et qu'un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

## 9. Modification des collèges et répartition des sièges

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (art. L. 2314-10 et L. 2324-12 inchangés du code du travail). L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, selon les règles de majorité prévues aux articles précités.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa 1 ou, à défaut, en application de l'article L. 2324-13.

## 10. Electorat. – Eligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont également électeurs les personnels non régis par un CDI s'ils remplissent les conditions d'ancienneté nécessaires pour participer aux élections des délégués du personnel dans l'entreprise.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, descendants, ascendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an ou moins.

A titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2314-16 du code du travail, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiées et du 26 septembre 1944.

Les salariés mensualisés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 2314-20 du code du travail.

Les règles d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-18-1 du code du travail.

### 11. Scrutin de liste

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-3 du code du travail. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

### 12. Bureau de vote et modalités de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et l'acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste chargés de suivre le scrutin est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

L'élection a lieu pendant les heures de travail, à bulletin secret, sous enveloppe.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intervention de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

L'organisation du vote par correspondance pourra être envisagée selon les modalités définies dans le protocole d'accord. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

### 13. Attribution des sièges

Pour l'application de l'article L. 2314-24 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

### 14. Délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 2314-26 du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

### 15. Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs : ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, ayant connaissance des réclamations présentées.



Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est décompté et payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement.

#### *Exercice des fonctions. – Crédits d'heures*

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, cette durée est de 15 heures par mois.

Ce temps est de plein droit décompté comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

#### **16. Local. – Affichage**

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local ainsi que tous les moyens nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à leurs communications et aux portes d'entrée des lieux de travail.

#### **17. Protection des délégués du personnel**

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, qui donnent un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Les autres modalités fixées par l'article L. 2421-3 du code du travail reçoivent application.

C. – COMITÉ D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT,  
COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE, COMITÉ DE GROUPE

18. Comité d'entreprise ou d'établissement. – Elections  
Collèges. – Attributions. – Fonctionnement

*Elections*

Dans chaque entreprise ou établissement distinct occupant au moins 50 salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail. Toutefois, un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un CE ainsi que le nombre de ses membres, même si l'effectif est inférieur à 50 salariés.

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), notamment en application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres élus du CE le sont au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

Au sein d'une même place portuaire, les comités d'entreprise peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises qui serait mis en place par voie d'accord collectif de place.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Le nombre de membres est déterminé selon le tableau suivant :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	6	6
De 400 à 749	7	7
De 750 à 999	8	8
1 000 et plus	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés	

Conformément à l'article L. 2322-6, les effectifs de l'entreprise sont calculés en application des dispositions du paragraphe 7 du présent article (Droit syndical).

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise ayant des élus au comité peut désigner un représentant au comité d'entreprise. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

*Collèges*

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

- un collège pour les ouvriers et employés ;
- un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.



Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25, ladite catégorie constitue un collège spécial.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, selon les règles de majorité prévues aux articles précités.

Dans le cas où cet accord se révélerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition.

Un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales peut déroger aux règles de droit commun et prévoir la création d'un collège spécifique. Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de 4 ans. Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local de place ou d'entreprise. Lorsqu'une telle disposition est adoptée, elle s'applique également au mandat des délégués du personnel. Leur mandat est renouvelable.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

#### *Attributions*

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont conformes à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, les comités d'entreprise devront procéder à la création des commissions obligatoires prévues par les articles L. 2325-22 à L. 2325-34 du code du travail.

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la

convention de travail applicable et par établissement ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi, qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325-17 et le nombre de contrats initiative emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 2325-14 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Il sera fait application des modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces commissions et pour la formation économique des membres du comité d'entreprise, telle que l'établit l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

#### *Fonctionnement et crédit d'heures*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et des commissions prévues à l'article L. 2325-22 du code du travail est également payé comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures prévues au 2<sup>e</sup> alinéa.

#### 19. Activités sociales et culturelles

Le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles et qui existent dans les ports, profitant à l'ensemble des salariés, y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

#### 20. Fonctionnement du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier, pour son fonctionnement, le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

## 21. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Toutefois, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, des accords peuvent mettre en place des CHSCT.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

## Nombre de représentants et crédit d'heures

NOMBRE de salariés	REPRÉSENTANTS cadre et maîtrise	REPRÉSENTANTS autres salariés	NOMBRE TOTAL de représentants	CRÉDIT D'HEURES mensuel
Jusqu'à 199	1	2	3	10
De 200 à 499	1	3	4	15
De 500 à 1 499	2	4	6	20
Plus de 1 500	3	6	9	25

## 22. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS sont maintenus dans les conditions des dispositions en vigueur de l'arrêté du 8 avril 1959.

## 23. Périodicité de la visite médicale

La préservation de la santé et de la sécurité au travail des salariés est une priorité de la branche et cette dernière s'est engagée dans une politique de prévention des risques professionnels pour notamment lutter contre les accidents du travail.

Les différents métiers de la filière exploitation portuaire exigent des conditions d'aptitude particulières liées aux travaux à effectuer, et parallèlement la pyramide des âges des salariés de cette filière reste élevée.

Par ailleurs, les salariés de la filière administrative sont confrontés à de nouveaux risques liés aux évolutions technologiques comme, notamment, le travail sur écran de visualisation, sans pour autant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée.

Le médecin du travail est au cœur de la prévention. Son rôle auprès des salariés et de l'entreprise consiste à :

- surveiller personnellement l'état de santé des salariés et s'assurer que les salariés sont médicalement aptes à leurs postes de travail ;

- mettre en œuvre des mesures préventives, notamment par le dépistage précoce d'états pathologiques ignorés du salarié, comme les troubles musculo-squelettiques, améliorant les chances de traitement et de guérison ;
- être l'interlocuteur privilégié des salariés, qu'il conseille et sensibilise sur la prise en compte des risques ;
- être le conseiller des entreprises en ce qui concerne la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail.

En conséquence, la visite médicale annuelle reste obligatoire pour l'ensemble des salariés de la branche, sans préjudice des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, relatif à la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail pour certains salariés.

L'ensemble des salariés a l'obligation de se soumettre à la visite médicale annuelle ainsi qu'aux différents examens médicaux prescrits.

#### E. – PARTICIPATION À CERTAINES RÉUNIONS EXTÉRIEURES

Les représentants du personnel appelés à siéger aux réunions d'organismes paritaires, notamment aux réunions du bureau central de la main-d'œuvre (BCMO), du conseil portuaire et de ses commissions, du conseil supérieur de la marine marchande, du conseil d'administration d'un port autonome, du conseil de surveillance ou du conseil de développement d'un grand port maritime, des comités de suivi de la réforme portuaire, des CPHS, des assemblées générales et des conseils d'administration des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), verront leur rémunération maintenue.

Le temps consacré à ces réunions ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

Les ouvriers dockers professionnels intermittents appelés à siéger dans les mêmes instances percevront, pour le cas où ils ne sont pas rémunérés par ailleurs, une indemnité journalière calculée sur la base de la rémunération journalière moyenne de cette même catégorie constatée au cours du mois précédant la réunion.

#### F. – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

##### 1. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations représentatives et signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal au nombre des membres salariés.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cette commission paritaire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.

##### 2. Attributions de la CPNE

Les attributions de la CPNE sont notamment les suivantes :

###### a) Attributions générales en matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur domaine professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion des jeunes à l'issue de leur formation ;
- faire toutes propositions économiques pour développer l'emploi.

*b) Attributions générales en matière de formation :*

- dégager les formations prioritaires ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser les conditions d'évaluation des effets de formation sur l'emploi ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- définir les référentiels des qualifications (prérequis, compétences, formation, expérience...) à partir des travaux de l'observatoire ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- procéder à l'information sur le fonctionnement de la section professionnelle paritaire spécifique à la manutention portuaire au sein de l'OPCA de branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE est chargée d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Elle rend compte de l'ensemble de ses travaux à la commission mixte nationale.

## G. – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Il est convenu de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ensemble de la branche et à compétence nationale.

Cet observatoire est un outil technique au service de la branche pour lui apporter des éléments d'information objectifs et actualisés sur l'emploi, la formation et l'évolution des compétences et des métiers.

Dans ce cadre, il a pour mission, d'une part, de recenser, de centraliser, d'analyser l'information sur les métiers, les qualifications et les formations de la branche et, d'autre part, de fournir à la profession une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications pour anticiper, accompagner et aider à la mise en œuvre de la politique emploi, compétences et formation de la branche.

L'observatoire est doté d'un comité paritaire de pilotage composé de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal au nombre des membres salariés.

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent à cet observatoire sont fixées par l'accord collectif national du 7 janvier 2009 portant sur les modalités de participation et de défraiement des salariés participant aux travaux de la commission mixte nationale ports et manutention et qui s'intègre à la présente convention collective.



La CPNE détermine les travaux et études spécifiques confiés au comité paritaire de pilotage pour notamment :

- donner des informations sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences et des besoins en formation en découlant ;
- identifier les formations existantes ;
- étudier les besoins futurs en formation ;
- étudier les priorités en matière de formation ;
- étudier la mise en place de certificats de qualification professionnelle ou de titres professionnels ;
- procéder à l'étude des qualifications adaptées à la profession.

Le comité de pilotage procède lui-même, ou peut décider de faire procéder par des compétences extérieures, à l'exécution des travaux et études qui lui sont confiés.

La CPNE suit régulièrement les travaux de cet observatoire, dont les résultats lui sont communiqués, et valide ces travaux à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résultats de l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire liées à ses études et travaux seront financées par une partie de la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés servant à financer les priorités de branche.

#### H. – GARANTIE SOCIALE. – MOYENS SYNDICAUX

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre de la présente convention collective n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existants, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II.5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements.

### Article 9

#### *Formation professionnelle*

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au développement d'une politique de formation professionnelle dynamique permettant, d'une part, à l'ensemble des salariés de la branche de bénéficier de compétences et de savoir-faire adaptés au travers de qualifications opposables aux tiers et, d'autre part, aux entreprises de relever les défis et les enjeux économiques inhérents à leur secteur d'activité.

Le processus de révision dans les deux champs conventionnels d'origine, dont est issue la présente convention collective, a permis de constater que la formation professionnelle fait l'objet d'une approche développée au plan national dans la manutention portuaire, tandis qu'elle est organisée principalement à l'échelon local de la place en ce qui concerne les établissements portuaires.

Au cours des débats, les parties signataires ont convenu de transposer dans la convention collective unifiée ports et manutention les dispositions existant dans le cadre de la manutention et de

les compléter, en tant que de besoin, pour tenir compte des spécificités et des besoins propres aux établissements portuaires.

Le dispositif de formation déployé dans la manutention portuaire s'articule autour des trois éléments structurants suivants, ayant fait l'objet d'accords spécifiques :

- adhésion à un OPCA de branche ;
- priorités données à la formation professionnelle et modalités financières de prise en charge des formations (accord du 6 juillet 2005 pris en application de la loi Fillon du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie) ;
- mise en place de certifications professionnelles de branche au travers de certificats de qualification professionnelle (CQP) gérés par la CPNE de branche et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, accord du 19 décembre 2006 et avenants).

Toutefois, les parties signataires de la présente convention conviennent que ce travail de transposition et d'adaptation ne pourra être engagé qu'à compter du moment où et sous réserve qu'au préalable :

- les priorités de la formation aient été révisées conformément à la loi du 25 novembre 2009 sur la formation professionnelle ;
- l'accord ayant institué les CQP dans la manutention portuaire ait été complété par la création du CQP « Tuteur référent ».

D'ici là, les dispositions en vigueur dans chacune des deux branches d'origine continuent de s'appliquer.

## **Article 10**

### *Mixité et égalité professionnelles*

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale. Elle contribue en outre à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe affirmé par la loi, qui impose de lutter contre toutes formes de discrimination, directe et indirecte, et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

En conséquence, les entreprises s'obligent à mettre en œuvre différentes mesures pour assurer le développement d'une réelle mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui portent sur les thèmes suivants :

- recrutement ;
- emploi, promotion et évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- rémunération ;
- conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

#### 1. Recrutement

Les entreprises et établissements de la branche s'engagent à ce qu'aucune discrimination n'existe à l'embauche.

Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences et l'aptitude requises, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux hommes et aux femmes.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve du respect des dispositions du code du travail et de l'article L. 511-2 du code des ports maritimes.



## 2. Emploi, promotion et évolution professionnelle

Dans les entreprises et établissements de la branche, à compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Le processus d'évolution professionnelle doit reposer sur des critères identiques pour les hommes et les femmes et tenir compte notamment des connaissances et compétences professionnelles ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

## 3. Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification professionnelle.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes.

Par ailleurs, l'exercice du droit individuel à la formation, institué par la loi du 4 mai 2004, doit faire l'objet d'une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité ou de l'adoption.

## 4. Rémunération

Les entreprises et établissements de la branche s'obligent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

L'entreprise ou l'établissement garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. Le salaire à l'embauche est lié au type de responsabilités confiées en tenant compte du niveau de formation et de l'expérience acquise.

Les négociations annuelle et quinquennale obligatoires de branche sur les salaires s'accompagnent d'une négociation en vue de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-1 à L. 2241-12 du code du travail).

Afin d'assurer le suivi de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des indicateurs sont mis en place dans les établissements et entreprises de la branche.

## 5. Rémunération et congé de maternité, d'adoption ou parental

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. A cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

## 6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Afin de faciliter le retour des salariés, les entreprises devront mettre en place, sur demande du salarié, un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental.

Ces entretiens auront pour but de déterminer :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- les dates de départ et de retour prévisibles du salarié et éventuellement les conditions de reprise d'activité.

En application des dispositions relatives à la formation professionnelle, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

## **Article 11**

### *Commission de conciliation et d'interprétation*

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation de la présente convention collective.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

La commission examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants et annexes qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Chacun des membres de la commission paritaire de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie en cause la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

## **Article 12**

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

#### **1. Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **2. Dénonciation**

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet de convention collective devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

### 3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

## Article 13

### *Date d'application*

La présente convention collective est issue de la révision de la convention collective nationale de la manutention portuaire étendue et de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, dite « convention verte », non étendue.

Ces révisions ont été constatées par la conclusion d'un accord dans chacun des champs d'origine le 10 mars 2011.

Sous réserve que la révision de ces deux conventions collectives soit effective et acquise séparément dans chacun des deux champs conventionnels d'origine, la présente convention collective unifiée ports et manutention entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition aux accords de révision l'ayant instituée.

Toutefois, en ce qui concerne les dispositions relatives aux classements dans les grilles visées au point 6 de l'article 5 ainsi qu'aux adaptations visées à l'article 14 de la présente convention, les établissements portuaires disposeront d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur pour leur mise en application.

Elle fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

## Article 14

### *Avantages acquis*

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés visés à l'article 2, sauf dispositions plus favorables en vigueur, résultant d'un accord collectif – accord territorial de branche (accord de place), accords locaux d'entreprise ou d'établissement –, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

Ainsi, dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales, la mise en œuvre de la présente convention collective ne peut avoir pour effet de réduire, pour les salariés présents et futurs des établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales relevant précédemment de la convention collective

verte, les avantages en vigueur portant sur les primes ou dispositions suivantes dont ils bénéficient dans le cadre d'accords locaux pris en application de cette convention collective :

- les indemnités de panier ;
- les indemnités horaires pour travaux particulièrement pénibles, incommodes ou insalubres ;
- les remboursements de frais ;
- jour de la fête locale dans les ports où l'usage en est établi ;
- vêtements de travail et logement pour raison de service ;
- supplément d'assiduité pour dimanches et jours fériés ;
- supplément familial pour les salariés dont les enfants à charge poursuivent des études entre 20 ans et 26 ans ;
- rémunération des temps de préparation et de nettoyage.

Les avantages à caractère financier listés ci-dessus suivent la même revalorisation que le SBMH.

Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce et/ou de pêche et de leurs filiales, les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'adaptation des accords et des usages locaux, en tant que de besoin et sans pénaliser les salariés, pour tenir compte des modifications qui découleraient de la nouvelle convention, notamment pour ce qui concerne les éléments de rémunération basés sur des références qui étaient définies dans la convention collective verte.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis par les bénéficiaires des deux conventions collectives d'origine avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Fait à Paris, le 15 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNIM ;  
UPE.

**Syndicats de salariés :**

FNPDP CGT ;  
FEETS FO ;  
FGTE CFDT ports et docks ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CNTPA.

## ANNEXE I

### **Dispositions particulières applicables dans les établissements portuaires**

#### 1. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES

##### PRÉAMBULE

La convention collective nationale unifiée ports et manutention a vocation à s'appliquer aux salariés relevant de la catégorie cadres. Il est prévu, pour ces derniers, une annexe particulière.

Les parties signataires, soucieuses de tenir compte des responsabilités et sujétions spécifiques à l'encadrement et des dispositions conventionnelles dont ils relevaient auparavant, ont adopté les dispositions suivantes formant annexe à la convention collective.

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Objet*

La présente annexe, établie en application du dernier alinéa de l'article 2 de la convention collective unifiée ports et manutention, s'applique aux cadres des entreprises, établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce et/ou de pêche ou filiales et se substitue aux deux annexes de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dénommées annexes « Cadres S » et « Cadres F ».

Les cadres auxquels s'applique la présente annexe bénéficient des dispositions de la convention collective proprement dite ainsi que de tous avenants ou accords qui la complètent, dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contredites par la présente annexe. Les avenants ultérieurs à la convention donneront lieu, le cas échéant, à des adaptations de cette annexe.

##### **Article 2**

###### *Classification*

Conformément aux tableaux de classification de la convention collective, la catégorie des cadres est répartie selon quatre échelons, dont les définitions sont détaillées ci-après.

###### Echelon 1

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion.

Cela implique notamment :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- de faire réaliser les programmes définis ;
- de formuler les instructions d'application ;
- de répartir les programmes, d'en suivre la réalisation, de contrôler les résultats par rapport aux prévisions et de prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, de transmettre à l'autorité, de participer à l'application des décisions en découlant ;
- de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;
- de s'assurer de la circulation des informations.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissances élevé.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (juniors).

#### Echelon 2

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.

Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.

En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :

- faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmés).

#### Echelon 3

Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.

En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :

- réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;
- participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent ;
- soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.

Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.

A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.

#### Echelon 4

Directeurs sectoriels ou assimilés.

### Article 3

#### *Contrat de travail*

##### 3.1. Recrutement

Les emplois qui n'ont pu être pourvus par des agents de l'établissement considéré sont communiqués aux autres établissements gestionnaires de ports, en même temps que sont recherchées des candidatures à l'extérieur.

L'ancienneté acquise dans l'établissement portuaire d'origine entrant dans le champ d'application de la convention collective sera conservée.

### 3.2. Suppression de poste. – Reclassement

#### 3.2.1. Suppression de poste

En cas de suppression de poste, le titulaire du poste supprimé a priorité pour obtenir son reclassement dans une position équivalente dans l'établissement.

Au cas où cette suppression n'affecte pas la marche générale de l'entreprise et si l'intéressé en fait la demande, l'employeur s'engage à prendre l'avis des représentants du personnel.

#### 3.2.2. Reclassement

En cas de difficulté pour trouver une solution de reclassement interne, cette recherche sera étendue à l'ensemble des établissements portuaires, dans le but de faciliter ce reclassement dans une position équivalente.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions utiles pour donner au cadre, reclassé dans un poste existant ou chargé de fonctions nouvelles, la formation nécessaire à l'exercice de son nouvel emploi.

En outre, l'employeur s'engage à ne pas licencier pour insuffisance professionnelle, pendant une période de 18 mois, un cadre reclassé.

Dans le cas de changement d'établissement portuaire ou d'intégration d'une filiale, cette période est étendue à 24 mois et l'employeur renoncera contractuellement à exercer les possibilités de rupture de contrat de travail durant la période d'essai du nouveau contrat de travail.

Avant le terme de la période d'essai prévue pour les cas de reclassement, l'employeur s'engage, s'il constate une difficulté professionnelle, à proposer au salarié concerné un nouveau reclassement correspondant davantage à ses aptitudes.

### 3.3. Charges et horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales et sociales.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement peuvent donner lieu à des compensations adaptées, notamment en application d'accords sur la réduction du temps de travail.

Les cadres qui ne relèvent pas du régime de récupération horaire sont soumis à des sujétions particulières en termes d'organisation et de durée du travail. En contrepartie, il leur est octroyé 1 demi-journée ouvrable de congé supplémentaire par mois, soit 6 journées ouvrables par an, sauf dispositions locales plus favorables.

Les situations d'astreinte et/ou de permanence font l'objet d'accords locaux.

### 3.4. Remplacement temporaire

Les dispositions de l'article 3 de la convention collective unifiée relative au remplacement temporaire sont applicables aux salariés cadres des établissements portuaires.

En outre, pour les salariés cadres des établissements portuaires, le montant de l'indemnité mentionnée au 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Remplacement temporaire », versée pour un remplacement temporaire d'une durée supérieure à 31 jours, ne pourra être inférieur à 200 €. Ce montant sera indexé sur l'évolution du SBMH.

### 3.5. Evolution de carrière

Un protocole national, établi dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée, définira les modalités spécifiques de gestion du personnel d'encadrement, notamment en matière d'évolution de carrière.



La proportion de cadres qui bénéficient chaque année d'une évolution de carrière est comparable à celle des autres catégories de personnel.

Le rapport sur les promotions internes visé à l'article 3.4 de la convention collective nationale unifiée présente les évolutions des rémunérations de cette catégorie de personnel.

### 3.6. Licenciement

La convention collective prévoit, en son article 6, point 3.1 *b*, qu'en cas de licenciement individuel l'employeur sera tenu de réunir les délégués du personnel pour les en informer.

Conformément aux dispositions de l'article R. 1232-1 du code du travail, le salarié pourra se faire assister, pour l'entretien préalable avec l'employeur, par une personne de son choix appartenant au personnel ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, par un conseiller extérieur.

La durée du préavis fixée pour les licenciements au point 3.2 de la convention collective unifiée est portée de 3 mois à 4 mois pour les cadres ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

A l'exclusion du licenciement motivé par une faute lourde, l'employeur alloue au cadre une indemnité non cumulable avec les indemnités légales, calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté totale acquise dans l'établissement et, le cas échéant, dans une filiale de l'établissement :

- de 1 an et jusqu'à 2 ans : 2 mois de rémunération ;
- après 2 ans et jusqu'à 3 ans : 3 mois de rémunération ;
- après 3 ans et jusqu'à 6 ans : 4 mois de rémunération ;
- après 6 ans et jusqu'à 12 ans : 8 mois de rémunération ;
- au-delà de 12 ans : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/année supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans d'ancienneté).

## Article 4

### *Concertation. – Information*

L'employeur mène une concertation suivie et au minimum annuelle avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant.

## Article 5

### *Changement de fonction et formation*

Le personnel d'encadrement bénéficie sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. La possibilité doit lui être offerte périodiquement, ainsi qu'à l'occasion des recrutements et changement de fonction, de participer à des sessions de formation professionnelle. De même, les cadres peuvent assurer des fonctions d'enseignement après avoir obtenu l'accord de leur employeur.

Une politique spécifique de formation est mise en œuvre en faveur des personnels d'encadrement, notamment dans le domaine du management, des relations humaines, de la législation sociale et de la sécurité.

## Article 6

### *Retraite et régime de prévoyance*

Les représentants des cadres sont associés aux négociations de branche concernant les régimes de retraite et de prévoyance prévus par la convention collective.

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions de l'accord « GMP » du 7 mars 2007.



En application de cet accord, les établissements relevant de la convention collective unifiée s'engagent à garantir aux cadres en place, nouvellement embauchés ou salariés promus dans cette catégorie, classés au premier échelon, un niveau de rémunération globale leur permettant de cotiser sur la tranche B des rémunérations, au-delà de la GMP, à l'issue d'un délai maximum de 2 ans à compter de leur entrée dans la catégorie.

## Article 7

### *Ancienneté acquise dans les établissements portuaires relevant de la présente annexe*

Conscients que l'évolution de la carrière des cadres dans d'autres établissements portuaires relevant de la présente annexe présente un intérêt certain, tant pour eux-mêmes que pour les établissements, les parties signataires conviennent de retenir le principe du maintien de l'ancienneté acquise par le cadre lors de ces changements. Ce principe sera appliqué lors de l'embauche auprès d'un nouvel employeur relevant de cette convention ainsi que dans le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Cette modalité d'évolution repose sur la volonté réelle du cadre de rejoindre une autre entreprise.

En outre, des dispositifs d'accompagnement seront adoptés localement (formation, participation aux frais de déménagement...).

## 2. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, appréciée dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année.

Hormis les cas où les congés à temps partiel sont de droit, un horaire à temps partiel peut être accordé à un salarié à sa demande, si les nécessités du service le permettent.

Le travail à temps partiel s'effectue obligatoirement sous forme d'heures de travail groupées dont la répartition est fixée par le chef de service compte tenu des desiderata de l'intéressé et des nécessités du service.

Un avenant au contrat de travail doit être établi. Il doit notamment prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir.

### I. – Conditions du travail à temps partiel

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont les suivantes :

1° Lorsque la situation de famille ne permet pas d'envisager une solution autre que le travail à temps partiel dans l'un des trois cas ci-après :

a) Pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 12 ans en dehors du cas de congé parental d'éducation ;

b) Pour soigner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants ;

c) Pour assister le conjoint ou un ascendant du salarié, ou de son conjoint, si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne ;

2° Lorsque l'état de santé de l'intéressé ne lui permet plus d'exercer momentanément ses fonctions à temps plein. Il peut s'agir alors d'un mi-temps thérapeutique ;

3° Pour convenance personnelle dans la mesure où les possibilités du service le permettent et sous réserve que soient satisfaites les demandes relevant des conditions prévues aux 1° et 2° indiqués ci-dessus.

Dans ce cas, le travail à temps partiel correspond à un travail hebdomadaire d'une durée au moins égale à 50 % de la durée requise des salariés exerçant à temps plein.

Quelles que soient les situations au titre desquelles le salarié bénéficie sur sa demande d'un horaire de travail à temps partiel, les autorisations de travail à temps partiel sont données par l'employeur pour une durée fixée à une année renouvelable avec un maximum de 9 ans au cours de la carrière, en dehors du cas de congé parental d'éducation à temps partiel.

S'il s'agit d'un temps partiel pour raison de santé (I, 1° *b* et *c*, et 2), l'autorisation peut être donnée pour une durée inférieure à 1 an.

La demande du salarié doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La demande ne peut être refusée que si l'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'hypothèse visée au 3° (convenance personnelle), la demande du salarié doit être adressée au moins 6 mois avant la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La demande de renouvellement d'horaires à temps partiel doit être présentée à l'employeur avec un préavis de 2 mois, sauf en cas d'urgence justifiée.

## II. – Conséquences du travail à temps partiel

Les conséquences du travail à temps partiel sont les suivantes.

### *a)* Sur la majoration au titre de l'ancienneté

L'ancienneté prise en compte au titre du travail à temps partiel correspond à la totalité de l'ancienneté d'un salarié travaillant à plein temps.

### *b)* Sur les salaires et indemnités

Les conséquences sont différentes selon qu'il s'agit d'un travail à temps partiel prévu dans les conditions précisées au 1° du paragraphe I ci-dessus (situation de famille) ou 2° (état de santé de l'intéressé), ou d'un travail à temps partiel accordé pour convenance personnelle tel que prévu au 3° du paragraphe I.

Travail à temps partiel lorsque la situation de famille ou l'état de santé de l'intéressé ne permet pas d'envisager une autre solution

Les salariés travaillant à temps partiel et se trouvant dans l'un de ces cas reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

### Travail à temps partiel pour convenance personnelle

Les agents travaillant à temps partiel pour convenance personnelle reçoivent une rémunération proportionnelle à leur temps de travail.

Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, à l'exception du supplément familial, versé en totalité.

Dans ce cas, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'établissement.

c) Sur les congés payés

L'indemnité de congés payés se calcule comme prévu pour les agents travaillant à temps plein en comparant le 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence avec le salaire que l'agent aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de congé, le calcul le plus favorable est retenu.

d) Sur les congés de maternité, de maladie, d'accident du travail, exceptionnels

Pendant la période de travail à temps partiel, si l'agent bénéficie des congés ci-dessus, il perçoit la rémunération prévue à l'alinéa b, sous réserve du respect des dispositions particulières éventuelles de la convention pour ces congés.

e) Sur les compléments aux prestations en espèces de la sécurité sociale

Le calcul est effectué sur le salaire à temps partiel.

f) Eventuellement sur les régimes de prévoyance

Cette question sera traitée à l'annexe « Prévoyance ».

### 3. GARANTIE DE RESSOURCES EN MALADIE / AT ET RELAIS PRÉVOYANCE

(Reprise de l'article 30 de la convention verte)

Blessures ou maladies professionnelles couvertes  
par la législation sur les accidents du travail

Aux salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi qu'en cas de rechute, l'employeur complète les indemnités légales pendant la période d'incapacité temporaire à concurrence du salaire de base augmenté de la moyenne des 6 derniers mois, du supplément familial de traitement et des heures supplémentaires et autres suppléments et primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant 12 mois consécutifs, 90 jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de plus de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant la durée de l'interruption du travail.

Maladies ou blessures non couvertes  
par la législation sur les accidents du travail

En cas de maladie contractée ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin, l'employeur complète les indemnités légales à partir du premier jour contrôlable pendant la période d'incapacité temporaire, à concurrence du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et autres primes à caractère variable imposables.

Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 90 jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'une maladie ou d'une blessure entraînant une interruption de plus de 90 jours, l'employeur verse le complément ci-dessus pendant 120 jours de calendrier et complète les indemnités légales à concurrence de la moitié du salaire de base augmenté du supplément familial de traitement et des autres primes à caractère variable imposables du 121<sup>e</sup> au 180<sup>e</sup> jour de calendrier d'interruption du travail.

Le premier délai de 120 jours peut être porté à 3 ans dans le cas des longues maladies prises en compte par le régime général de la sécurité sociale.

Dans ce dernier cas, le financement du complément de rémunération aux indemnités journalières est déterminé par accord national ou, à défaut, local.

### Limitation de cumul

Hors le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une interruption de travail de plus de 90 jours, les compléments, visés par les articles ci-dessus, cessent d'être versés dès que l'intéressé totalise pendant 12 mois consécutifs 120 jours d'interruption de travail, provenant tant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que de maladies ou blessures non couvertes par la législation sur les accidents du travail.

### Conditions d'application

Pour bénéficier des dispositions particulières prévues aux articles ci-dessus en cas de maladie, d'accident ou de rechute d'accident de travail, le salarié, quelle que soit sa catégorie, doit, dès que la maladie se déclare ou qu'il a été victime d'accident en dehors du service ou d'une rechute d'accident de travail, prévenir l'employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf cas exceptionnel, à partir de l'interruption du travail, la date de la poste faisant éventuellement foi ; il doit fournir à l'employeur tous renseignements permettant à celui-ci d'exercer son recours contre le tiers auteur.

## 4. RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

(Renvoi au programme de travail)

## ANNEXE II

### **Dispositions particulières applicables dans la manutention portuaire**

*Accord collectif national du 9 juin 1993  
relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnelles intermittents  
(dernière mise à jour du 19 avril 2010)*

#### PRÉAMBULE

L'intégralité des accords nationaux conclus entre l'UNIM et les organisations syndicales ont fait l'objet d'une dénonciation en date du 18 février 1992.

Les parties soussignées sont convenues de substituer le présent accord national aux accords dénoncés. Le présent accord a été conclu en vue d'éviter les conséquences de l'arrivée à terme des accords dénoncés. Il se substituera dès sa signature aux accords dénoncés. Il est conclu à titre transitoire et sera, sauf modifications intervenues lors des négociations ultérieures, intégré à la convention collective nationale de la manutention portuaire en cours de négociation.

#### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises exerçant leur activité en métropole, quelles qu'en soient la forme et la structure juridiques, relevant par leur activité principale de la manutention portuaire telle que définie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et indépendamment du code APE qui leur est attribué.

Elles s'appliquent à tout établissement distinct où l'activité déployée est une activité de manutention portuaire à titre prépondérant, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement.

#### SALARIÉS VISÉS

Les articles du présent accord s'appliquent exclusivement aux ouvriers dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 1992, à l'exception de celui relatif aux avantages de retraite complémentaire qui s'appliquent également aux ouvriers dockers occasionnels.

L'entrée en vigueur du présent accord national n'a pas pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages plus favorables applicables aux salariés visés et en vigueur dans les entreprises visées.

Cette entrée en vigueur n'a pas non plus pour effet, en elle-même et à elle seule, de remettre en cause les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages en vigueur dans les entreprises visées et dont l'objet est de rendre applicables à d'autres catégories de salariés – notamment aux ouvriers dockers occasionnels – tout ou partie des accords collectifs nationaux applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents.

Il s'ensuit que les dispositions contractuelles, conventionnelles ou les usages visés aux deux alinéas précédents continueront de s'appliquer, dans les conditions qu'ils prévoient, aux différentes catégories de salariés qu'ils visent, aussi longtemps qu'ils resteront en vigueur, et, en cas de dénonciation régulière, jusqu'au terme des délais légaux de prévenance, de préavis ou de maintien.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Jours fériés*

Pour l'ensemble des dix jours fériés suivants :

– le 1<sup>er</sup> janvier ;

- le lundi de Pâques ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1<sup>er</sup> novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre,

il sera versé, pour chaque vacation de travail effectif, aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité compensatrice pour l'ensemble des jours fériés dont le montant est fixé à 3,28 € par vacation de travail effectif, soit par journée de travail 6,56 €.

Cette indemnité sera versée par la caisse de compensation et de congés payés du port ou tout organisme patronal s'y substituant, au terme de chaque trimestre civil. Cette disposition entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1993.

Toutefois, le jeudi de l'Ascension et le lundi de Pentecôte de l'année 1993 seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 24 juillet 1979.

Cette indemnité variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

#### Indemnisation du 1<sup>er</sup> Mai

L'ouvrier docker professionnel intermittent percevra une indemnité égale au salaire de base d'une journée, sous réserve qu'il justifie d'un total de 12 journées de travail effectif ou de 24 vacations de travail effectif réparties sur les mois de mars et avril.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittents lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

#### Cas du jour férié travaillé

L'ouvrier docker professionnel intermittent amené à travailler un jour férié percevra en plus de l'indemnité prévue pour jour férié le salaire d'une journée normale de travail, majoré de 50 %.

Toutefois, dans les ports où un accord collectif local, ou bien un usage, ayant prévu une indemnisation plus favorable a été dénoncé, sans qu'un nouvel accord collectif local relatif aux ouvriers dockers intermittents lui ait été substitué, l'indemnisation plus favorable prévue par cet accord dénoncé, ou par cet usage dénoncé, venu à expiration sera maintenu au profit des ouvriers dockers intermittents qui en avaient bénéficié, aussi longtemps qu'un nouvel accord collectif local n'aura pas prévu des dispositions nouvelles de substitution.

### Article 2

#### *Prime de fin d'année*

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité calculée par vacation de travail effectif au titre de la prime de fin d'année fixée à 2,36 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre. La première période de référence prendra effet au 1<sup>er</sup> novembre 1992.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

### **Article 3**

#### *Prime de départ en congés*

Il sera versé aux ouvriers dockers professionnels intermittents une indemnité par vacation travaillée au titre de la prime de départ en congés fixée à 1,27 € par vacation de travail effectif et dans la limite de 333 vacations sur la période de référence.

La période de référence pour l'ouverture des droits s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. La première période de référence prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 1993. Les droits de prime de départ en congés acquis jusqu'à cette date seront payés conformément aux modalités de l'accord dénoncé du 28 avril 1978.

Cette indemnité sera versée en une seule fois après constatation des droits acquis.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

### **Article 4**

#### *Prime de départ à la retraite*

Elle est égale à 106,75 € par année de présence sur le port, selon les critères de présence retenus dans le port considéré.

Elle variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

### **Article 5**

#### *Congés payés*

Les congés payés des ouvriers dockers professionnels intermittents sont réglés conformément aux articles D. 743-1 à D. 743-8 du code du travail.

Il est précisé en outre pour l'ouvrier docker intermittent :

- que 15 jours de travail ou assimilés sont tenus comme correspondant à 1 mois pour la détermination du droit au congé de ces travailleurs ;
- que dans le décompte du droit au congé, les jours de congés n'entrent en ligne de compte qu'à hauteur de 19 jours pour 30 jours de congés.

En cas d'accident du travail, l'ouverture des droits à congés payés sera calculée au prorata de la moyenne d'emploi au cours des 3 mois précédant l'accident de travail sur le port. Toutefois, en cas de période continue de 1 mois d'arrêt causé par un accident de travail sur le port, le prorata sera porté à un minimum de 15 jours (lettres du ministère du travail des 15 juin 1946 et 31 juillet 1957).

### **Article 6**

#### *Congés pour événements familiaux*

Dans la limite d'une durée maximum de 5 jours par an, des congés spéciaux seront accordés pour des événements familiaux dont la liste et l'importance seront fixées dans chaque port.

### **Article 7**

#### *Régime complémentaire de retraite*

Les avantages octroyés aux ouvriers dockers professionnels intermittents et occasionnels en matière de retraite complémentaire seront maintenus sous réserve de modifications qui pourraient être prises par l'ARRCO en application de la nouvelle réglementation.

Il est précisé que le taux de cotisation est de 8 %, soit 4 % au titre du régime obligatoire et 4 % au titre du régime supplémentaire (auxquels s'ajoutent les majorations pour gestion, soit un taux global actuel de 10 %).



La répartition de la cotisation s'effectue à raison de 60 % employeurs et 40 % salariés.

Le montant de la cotisation est forfaitaire par journée ou vacation. La valeur actuelle du forfait est de 13,74 € par jour, répartis à raison de 8,24 € à la charge des employeurs et de 5,50 € à la charge des salariés.

Ce montant varie en fonction de l'indice du taux de salaires horaires publié par l'Insee. Les modifications interviennent lorsque les variations de l'indice dépassent 5 %.

L'augmentation intervient au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'indice considéré.

## Article 8

### *Indemnités complémentaires pour maladie. – Invalidité. – Décès*

Un régime de prévoyance, en complément des prestations versées par la sécurité sociale, financé à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié, a été mis en place dans les ports.

Ce régime permet aux dockers intermittents titulaires de la carte professionnelle de bénéficier d'indemnités maladie, invalidité, décès. Ces avantages seront maintenus selon des modalités à définir dans chaque port avec l'institution de prévoyance en charge de ce régime.

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents qui n'entreraient pas dans le champ du régime conventionnel de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale unifiée ports et manutention, les montants applicables sont les suivants :

- en cas de maladie, un complément d'indemnité journalière de 9,63 € par jour d'arrêt et pour maladie reconnue par la sécurité sociale à partir du 11<sup>e</sup> jour de maladie ;
- en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories, maintien du versement de l'indemnité journalière de 9,63 € par jour jusqu'à la mise à la retraite vieillesse au plus tard à 60 ans ;
- versement d'un capital décès de 3 703,55 € aux ayants droit de l'ouvrier docker professionnel intermittent décédé en activité quelle qu'en soit la cause.

Le règlement de ces indemnités sera assuré localement. Leur montant variera en fonction des revalorisations du SBMH fixé par la convention collective nationale.

## SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(extrait de la convention collective nationale de la manutention portuaire  
du 31 décembre 1993)

### 2.1. Maladie. – Accident

#### a) Garanties concernant la ressource

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé recevra les pourcentages mentionnés ci-dessous de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne :

- après 1 an d'ancienneté : 30 jours à 90 % ; 30 jours à 66,66 % ;
- après 3 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % ; 40 jours à 66,66 % ;
- après 5 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % ; 50 jours à 66,66 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % ; 60 jours à 66,66 % ;
- après 15 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % ; 70 jours à 66,66 % ;
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % ; 80 jours à 66,66 % ;
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % ; 90 jours à 66,66 %.



L'indemnisation ne sera servie qu'à compter du sixième jour d'arrêt.

Toutefois, lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette indemnisation prendra effet dès le premier jour de l'arrêt de travail. Il en sera de même en cas d'arrêt de travail entraînant une hospitalisation supérieure à 5 jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence.

Si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

L'ancienneté pour le bénéfice des dispositions du présent article s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours. Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

#### *b) Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail*

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiés ne constituent pas, en elles-mêmes, une cause de rupture du contrat de travail, sous les réserves ci-après.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur qui se trouverait dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent ne pourra procéder à la rupture de son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 6 mois et qu'à la condition que ce remplacement ne puisse être réalisé par un autre moyen que l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et après respect, s'il y a lieu, de la procédure de licenciement individuel. L'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à dater de la rupture. Il bénéficiera en outre de l'indemnité de licenciement s'il en remplit les conditions.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié, durant un arrêt de travail pour maladie ou accident, pour un motif réel et sérieux, sous réserve, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, des dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

Elles ne font pas non plus obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées pour cause de maladie désorganisent l'activité et nécessitent son remplacement effectif par l'embauche ou la mutation interne définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

### ANNEXE III

---

#### **Dispositifs conventionnels de prise en compte de la pénibilité et de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires**

## ANNEXE IV

---

### **Programme de travail**

1. Garantie de ressource en maladie / AT et régime conventionnel de prévoyance
2. Problématique de la continuité des contrats de travail
3. Régime surcomplémentaire de retraite

## ANNEXE 1

### Critères. – Classification

NIVEAU A			
Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues et clairement identifiées. Ensemble d'opérations simples à enchaîner, atteinte d'un résultat immédiatement observable. Exécution par application de modes opératoires simples et fixés à l'avance. Consignes simples et détaillées, le plus souvent oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à effectuer et les modes opératoires.	Contrôle direct et immédiat par un agent de qualification supérieure. Peu ou pas d'initiatives dans le choix des moyens, conformité aux consignes reçues et procédures indiquées. Accomplissement des tâches dans le respect des normes de qualité, délai et sécurité. Pas de compétences professionnelles préalables requises. Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.		
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire	
Un seul échelon A cet échelon, le travail consiste à effectuer des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement, qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention et/ou d'exploitation portuaire.	Un seul échelon Le travail consiste à effectuer des tâches simples, le plus souvent répétitives, répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité. Le temps d'adaptation est court et ne nécessite pas de connaissance particulière préalable.	Un seul échelon Le travail consiste en des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement ou à l'aide de matériel de simple utilisation.	
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)			
Ouvrier docker débutant sans expérience et sans qualification	Employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier...)	Laveur	

NIVEAU B		
<p>Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués.</p> <p>Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses avec combinaison de modes opératoires pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié.</p> <p>Les tâches ou le résultat répondent à des exigences clairement définies de qualité et sécurité.</p> <p>Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique.</p> <p>Les travaux sont exécutés dans le cadre de consignes simples et/ou détaillées, fixant la nature du travail et précisant les modes opératoires.</p>	<p>Exploitation portuaire</p>	<p>Le contrôle s'exécute sur accomplissement des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur.</p> <p>L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies directement observables.</p> <p>Les tâches devront être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en performance (sécurité).</p> <p>(La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie.)</p> <p>La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par formation initiale ou expérience pratique.</p>
<p>Un seul échelon</p> <p>En plus du contenu du niveau A.</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations courantes manuellement ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire : embarquement ou débarquement, y compris arrimage/désarrimage de tout type de marchandises, amarrage des navires, gar- diennage...</p> <p>Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrs utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrs.</p> <p>Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/désaisissage...).</p>	<p>Administration</p> <p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à réaliser des opérations administratives simples répétitives ou suivant des consignes précises, faisant appel à une attestation particulières du fait de leur nature ou de leur diversité.</p> <p>La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le permis de conduire peut être requis (coursier).</p>	<p>Technique et maintenance portuaire</p> <p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir-faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.</p>

ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)			
Ouvrier docker Lamaneur, haleur Ouvrier de manutention (pêche) Agent de sûreté Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la convention collective verte.	Coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe...	Réparateur de roue, mise en place et branchement pour recharge de matériel électrique, aide-mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, niveaux pression, état extérieur, aide-magasinier Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée... Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'entretien de la convention collective verte.	
NIVEAU C			
<p>L'attention sera portée sur le respect des instructions et sur la cohérence de l'articulation des actions à mener dans le respect des normes d'usage de la pratique professionnelle, de l'utilisation du matériel confié et de la sécurité.</p> <p>Une surveillance et un autocontrôle attentif accompagnés d'interventions appropriées pour faire face aux imprévus sont requis pour apporter des garanties sur les produits, le matériel et le cas échéant sur l'environnement.</p> <p>Une acquisition préalable du maintien du matériel et/ou des règles et procédures régissant les activités est requise par formation et/ou accompagnement. Ces acquis seront le cas échéant attestés par un certificat d'aptitude professionnelle ou licence de conduite.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire nécessite de plus une expérience pratique.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau.</p>			
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire	
<p>Echelon 1</p> <p>En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de manutention mettant en œuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement ;</li> <li>– de manœuvre d'ouvrages mobiles simples.</li> </ul>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste en la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques avec possibilité de contrôle immédiat.</p> <p>Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...).</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou machines simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances professionnelles pratiques sont nécessaires.</p>	

NIVEAU C		
<p>A partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le compte rendu des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées sont inclus dans cet échelon.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>		
<p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à conduire des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engins de gros tonnage (8 à 16 t), grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, chouleurs, portiques à céréales... ;</li> <li>- à manœuvrer des ouvrages mobiles.</li> </ul> <p>En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonction du type d'échanges : vérification de l'existence des pièces administratives prévues, réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou l'interface transports terrestres et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées.</p> <p>Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandise, des opérations simples de contrôle de qualité.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail correspond à celui de l'échelon précédent, le choix de l'utilisation des moyens et de l'enchaînement des opérations est plus large avec une obtention de la conformité faisant appel à une plus grande attention et à l'expérience professionnelle.</p> <p>Travail administratif laissant une part d'initiative dans la rédaction, les calculs, suivant des règles habituelles et connues.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail de même nature qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une plus grande variété des techniques mises en œuvre et nécessite des choix de modes opératoires plus complexes ou une attention plus grande du fait soit de la complexité technique, soit de la variété des opérations traitées.</p> <p>Le permis PL peut être requis. La maîtrise des machines et outils utilisés nécessite une expérience professionnelle. Montage et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, usinage simple...</p>



NIVEAU C		
<p>Echelon 3</p> <p>A cet échelon, le travail couvre l'ensemble des contenus des échelons 1 et 2.</p> <p>Il englobe indifféremment les opérations de manutention et/ou d'exploitation portuaire avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondant à ce niveau ou aux niveaux inférieurs.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations des échelons 1 et 2 dans plusieurs spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture comptable ou paie...).</p> <p>Le travail suppose, dans le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dans au moins deux domaines (secrétariat paie, comptabilité...). De ce fait ce travail fait appel à une plus grande autonomie.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail est caractérisé par une complexité technique pouvant nécessiter la référence à une documentation technique. Les opérations à effectuer sont diversifiées et nécessitent la préparation de la succession de modes opératoires et un contrôle du résultat. En plus des connaissances techniques requises, l'expérience sera le plus souvent nécessaire. Un diagnostic simple préalable à l'action peut être requis. Montage et démontage d'un ensemble spécialisé : réparation courante....</p>
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelon 1</p> <p>Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Pointeur simple. Eclusier pontier (écluse fluviale).</p> <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement, conducteur de grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, engins de moins de 16 t... Pointeur-classeur, agréateur, portiques à céréales. Eclusier pontier.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Pointeur, agréateur, conducteur-pointeur, Pointeur : livraison /réception. Eclusier pontier.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Employé administratif qualifié.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance...), pupitre, employé spécialisé sur techniques usuelles (paie, facturation, comptabilité).</p> <p>Echelon 3</p> <p>Employé qualifié, secrétaire administrative (pluridisciplinaire)...</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Magasinier, ravitailleur VL (camion-citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique).</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP1 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécanicien, ouvrier fabrication (fraiseur, tourneur, soudeur...) gréer, ravitailleur (citerne PL), magasinier, ouvrier menuisier.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP2 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Mécanicien, électricien, ouvrier mécanique générale qualifié.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP3 de la convention collective verte.</p>

NIVEAU D			
<p>Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique.</p> <p>L'exécution directe ou par des emplois de niveaux de qualification inférieurs fera appel à des solutions diversifiées et pouvant nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programme d'activités. Les ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités des situations pourront entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations.</p> <p>Les instructions sont précises ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les actions à mener ou l'objectif à atteindre, le plus souvent accompagnées de documents techniques. Une indication sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée.</p> <p>Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble.</p> <p>Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques, le contrôle pourra être différé, laissant une autonomie plus large et exigeant un contrôle rigoureux.</p>		<p>L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la succession des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire, qui pourra être amené à préciser les informations fournies avant de passer à la réalisation</p> <p>La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à l'autocontrôle permanent du titulaire.</p> <p>Il pourra conduire seul les actions ou répartir les tâches à quelques emplois de qualification de niveau A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle.</p> <p>Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition.</p> <p>Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation du matériel.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire	
<p>Echelon 1</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements ou matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros choulour, grue de forte puissance, passerelle...) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision, le cas échéant, de toutes les opérations administratives de transfert de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transmettant les consignes nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents sont incluses dans cet échelon ;</li> </ul>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues.</p> <p>Les outillages et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.</p>	

NIVEAU D		
<p>– des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p> <p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements, matériel de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (passerelle, portique de quai, grue de quai de forte puissance) ;</li> <li>– des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une coordination permanente avec des utilisateurs extérieurs du service portuaire.</li> </ul>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le recours à une technique approfondie et/ou la prise en charge du suivi de dossier ;</li> <li>– le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise ;</li> <li>– la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de solutions étudiées.</li> </ul> <p>Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis.</p> <p>Du fait de la diversité des dossiers ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de contraintes différentes et d'adapter et de transporter les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients. Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail nécessite de conduire des opérations hautement qualifiées après avoir complété les consignes par un diagnostic préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas.</p> <p>Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.</p>

NIVEAU D		
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelon 1</p> <p>Conducteurs de chariots cavaliers, gros chouleur, grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière.</p> <p>Eclusier pontier (coordinateur).</p> <p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de portique de quai, de chariots cavaliers, de grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe).</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Employé très qualifié, comptable, paie, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Employés principaux...</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique...), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier...). Exemple. : refaire une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation sans aide extérieure.</p> <p>Electronicien.</p> <p>Dessinateur.</p> <p>Surveillant de travaux.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés...</p> <p>Dessinateur-projeteur.</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la convention collective verte.</p>

NIVEAU AM			
Exploitation portuaire		Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.</p> <p>Ce type d'emplois peut emmener à compléter, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions, le plus souvent à caractère général, porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique.</p> <p>Choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à recueillir et analyser toutes les informations utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assumer la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise ;</li> <li>– de l'exploitation portuaire.</li> </ul> <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A à D telles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consistera à prendre en charge l'ensemble des dossiers d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les actions à mener et leurs priorités, préparer des conclusions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées. Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à déterminer après analyse les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôler les résultats.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.</p>
<p>Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.</p> <p>Ce type d'emplois peut emmener à compléter, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions, le plus souvent à caractère général, porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique.</p> <p>Choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.</p>		<p>Assume l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des produits et du matériel qui lui sont confiés.</p> <p>Garant de l'application des règles et procédures, notamment de sécurité, quand une responsabilité sur d'autres lui est confiée.</p> <p>Dirige, contrôle et assiste les personnels sous son autorité et apporte son avis sur l'appréciation de leurs résultats.</p> <p>Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en œuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise.</p> <p>En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en œuvre pratique et opérationnelle dans la ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère est le plus souvent requise.</p>	

NIVEAU AM		
<p>Il impose et veille au respect des règles et consignes de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit.</p> <p>Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au perfectionnement de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en œuvre. Il rend compte à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes formalités prévues par les procédures en vigueur.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant.</p> <p>Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail consiste à prendre en charge sur le plan technique les travaux à réaliser, à répartir les opérations entre les ouvriers ou les agents de maîtrise d'atelier ou superviser techniquement la réalisation et participer aux opérations délicates.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique très élevé.</p>

NIVEAU AM		
<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– répartit les programmes et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctrices ;</li> <li>– contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;</li> <li>– apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines.</li> </ul>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif.</p> <p>La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.</p>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires.</p> <p>Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assurer une responsabilité opérationnelle de haut niveau impliquant des capacités de contacts avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.</p>
ILLUSTRATION (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelons 1 et 2 (en fonction des missions remplies)</p> <p>Contremaître de manutention.</p> <p>Echelon 1</p> <p>Contrôleurs de circulation maritime.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1<sup>er</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1<sup>er</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire, assistant de direction, responsable contentieux/litiges.</p> <p>Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité, paie...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1<sup>er</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Idem échelon 1, responsable réseau micro-informatique...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2<sup>e</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Maîtrise d'atelier (chef d'équipe).</p> <p>Technicien en études, travaux, environnement...</p> <p>Contrôleur de travaux électrotechnicien.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 1<sup>er</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Chef d'atelier (contremaître)</p> <p>Technicien supérieur en études, travaux, environnement...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 2<sup>e</sup> niveau de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond au technicien classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>



NIVEAU CADRE		
Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement, et exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions. Les connaissances requises à ce niveau supposent la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.		
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Echelon 1</p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Cela implique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;</li> <li>– de faire réaliser les programmes définis ;</li> <li>– de formuler les instructions d'application ;</li> <li>– de répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;</li> <li>– de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;</li> <li>– d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant ;</li> <li>– de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;</li> <li>– de s'assurer de la circulation des informations ;</li> </ul> <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior).</p>		



NIVEAU CADRE	
Echelon 2	<p>D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.</p> <p>Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.</p> <p>En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;</li> <li>– contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.</li> </ul> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmé).</p>
Echelon 3	<p>Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.</p> <p>En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;</li> <li>– participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.</li> </ul> <p>Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.</p> <p>Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.</p> <p>A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.</p>
Echelon 4	<p>Directeur sectoriel ou assimilés.</p>

EXPLOITATION PORTUAIRE	ADMINISTRATION	TECHNIQUE ET MAINTENANCE PORTUAIRE
<p>ILLUSTRATION</p> <p>A titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise :</p> <p><b>Echelon 1</b></p> <p>Adjoint au chef de service</p> <p>Adjoint au chef d'exploitation</p> <p>Ingénieur, cadre technique</p> <p>Cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior)</p> <p><b>Echelon 2</b></p> <p>Chef de service, adjoint au chef de service</p> <p>Chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation</p> <p>Ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif</p> <p>Cadre commercial, cadre juridique (confirmé)</p> <p><b>Echelon 3</b></p> <p>Chef de département ou de service important</p> <p>Adjoint au chef de département</p> <p><b>Echelon 4</b></p> <p>Directeur sectoriel ou assimilé</p>		

## ANNEXE 2

**Salaires bruts mensuels**

*Nouvelle grille. – Convention collective nationale unifiée ports et manutention  
assortie de la suppression de la RMG*

## Autres salariés

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)												
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	
Non-cadres	Niveau A	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
	Niveau B	29	1 366	1 395	1 423	1 451	1 480	1 508	1 537	1 565	1 594	1 622
	Niveau C											
	– échelon 1	48	1 392	1 440	1 489	1 538	1 587	1 636	1 685	1 734	1 782	1 831
	– échelon 2	52	1 489	1 541	1 594	1 646	1 698	1 751	1 803	1 855	1 908	1 960
	– échelon 3	56	1 586	1 642	1 698	1 754	1 810	1 865	1 921	1 977	2 033	2 089
	Niveau D											
	– échelon 1	59	1 673	1 732	1 790	1 849	1 908	1 967	2 026	2 085	2 144	2 203
	– échelon 2	62	1 770	1 832	1 895	1 957	2 019	2 082	2 144	2 206	2 269	2 331

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau AM											
– échelon 1	70	2 004	2 074	2 145	2 215	2 286	2 357	2 427	2 498	2 568	2 639
– échelon 2	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
Cadres											
– échelon 1	75	2 133	2 208	2 283	2 359	2 434	2 510	2 585	2 661	2 736	2 812
– échelon 2	83	2 366	2 449	2 533	2 616	2 700	2 783	2 867	2 950	3 034	3 117
– échelon 3	101	2 853	2 954	3 055	3 155	3 256	3 357	3 457	3 558	3 659	3 759

## Ouvriers de la filière exploitation titulaires d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker (non-cadres)

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau A											
Niveau B	44	1 417	1 461	1 506	1 550	1 595	1 639	1 684	1 728	1 772	1 817
Niveau C											
– échelon 1	53	1 473	1 526	1 578	1 631	1 684	1 737	1 789	1 842	1 895	1 948
– échelon 2	56	1 570	1 626	1 682	1 738	1 794	1 849	1 905	1 961	2 017	2 073
– échelon 3	59	1 668	1 727	1 785	1 844	1 903	1 962	2 021	2 080	2 139	2 197
Niveau D											
– échelon 1	59	1 774	1 833	1 892	1 950	2 009	2 067	2 126	2 185	2 243	2 302

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
– échelon 2	61	1 872	1 933	1 995	2 057	2 118	2 180	2 242	2 303	2 365	2 427
Niveau AM											
– échelon 1	67	2 125	2 192	2 258	2 325	2 392	2 458	2 525	2 591	2 658	2 724
– échelon 2	71	2 254	2 325	2 396	2 430	2 537	2 608	2 679	2 749	2 820	2 891

# ANNEXE 3

## Grille de rémunération des salariés des établissements portuaires

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 516	1 563	1 610	1 656	1 703	1 750	1 797	1 843	1 890
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 539	1 594	1 648	1 703	1 759	1 814	1 869	1 923	1 978
– échelon 2	1 506	1 563	1 621	1 678	1 736	1 792	1 850	1 907	1 965	2 022
– échelon 3	1 543	1 601	1 660	1 717	1 775	1 834	1 892	1 957	2 027	2 091
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 643	1 707	1 771	1 835	1 899	1 963	2 027	2 091	2 155
– échelon 2	1 617	1 681	1 746	1 811	1 876	1 940	2 005	2 070	2 134	2 198
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 781	1 872	1 963	2 053	2 163	2 257	2 358	2 417	2 507
– échelon 2	1 985	2 097	2 210	2 321	2 434	2 546	2 658	2 770	2 883	2 994
– échelon 3	2 030	2 161	2 293	2 424	2 556	2 687	2 819	2 950	3 082	3 212

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 763	2 988	3 215	3 440	3 665	3 892	4 117	4 342	4 568
– échelon 2	2 960	3 190	3 421	3 651	3 881	4 113	4 343	4 574	4 804	5 034
– échelon 3	3 297	3 550	3 804	4 059	4 313	4 566	4 820	5 075	5 329	5 583
– échelon 4	4 568									

# ANNEXE 4

## Grille applicable aux métiers des ports de pêche en année 1, décote de 3 % en année 2 décote de 2 % en année 3 ; décote de 1 % en année 4

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS 96 %	9 ANS 96 %	12 ANS 96 %	15 ANS 96 %	18 ANS 96 %	21 ANS 96 %	24 ANS 96 %	27 ANS 96 %
Niveau A										
Niveau B	1 469	1 485	1 501	1 545	1 590	1 635	1 680	1 725	1 770	1 814
Niveau C										
– échelon 1	1 484	1 507	1 530	1 582	1 635	1 689	1 741	1 794	1 846	1 899
– échelon 2	1 506	1 531	1 556	1 611	1 666	1 721	1 776	1 831	1 886	1 941
– échelon 3	1 543	1 568	1 593	1 649	1 704	1 761	1 816	1 879	1 946	2 007
Niveau D										
– échelon 1	1 579	1 609	1 639	1 700	1 762	1 823	1 884	1 946	2 007	2 069
– échelon 2	1 617	1 647	1 676	1 738	1 801	1 862	1 924	1 987	2 048	2 111
Niveau AM										
– échelon 1	1 690	1 743	1 797	1 884	1 971	2 076	2 167	2 264	2 320	2 407
– échelon 2	1 985	2 053	2 121	2 228	2 337	2 444	2 552	2 659	2 767	2 874
– échelon 3	2 030	2 115	2 201	2 327	2 454	2 579	2 706	2 832	2 958	3 084



ANCIENNETÉ	SANS	3 ANS	6 ANS 96 %	9 ANS 96 %	12 ANS 96 %	15 ANS 96 %	18 ANS 96 %	21 ANS 96 %	24 ANS 96 %	27 ANS 96 %
Cadres										
– échelon 1	2 538	2 703	2 869	3 086	3 302	3 519	3 736	3 952	4 168	4 385
– échelon 2	2 960	3 122	3 284	3 505	3 726	3 948	4 169	4 391	4 612	4 833
– échelon 3	3 297	3 474	3 652	3 897	4 140	4 384	4 627	4 872	5 116	5 359
– échelon 4	4 568									

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

ACCORD DU 15 AVRIL 2011

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1150828M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

L'activité portuaire est confrontée à la problématique de la pénibilité du travail.

Dans ce contexte, un premier travail d'analyse et d'échange dans le cadre paritaire de la convention collective de la manutention portuaire a été effectué à partir de l'année 2005, en vue d'élaborer un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce premier travail a permis d'élaborer une série de critères objectifs permettant d'évaluer ce caractère pénible.

Sur la base de ces travaux, les parties signataires de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, l'union nationale des industries de la manutention (UNIM) et l'union des ports de France (UPF), d'une part, ainsi que les organisations syndicales signataires de l'accord-cadre susvisé, d'autre part, ont convenu, dans le contexte de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire, d'approfondir ces analyses et de les élargir, dans un premier temps, au personnel des grands ports maritimes.

Cet accord-cadre a été rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008.

Toutefois, ces travaux complémentaires s'inscrivant dans le cadre du projet de convention collective nationale unifiée ports et manutention, leur objet porte sur un champ d'application plus large incluant les GPM, les ports décentralisés et les ports de pêche pour lesquels dans un délai de 2 mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application, à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement).

Par ailleurs, dans un délai maximum de 6 mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer (accord d'étape du 30 juin 2009 relatif au champ d'application et aux bénéficiaires).

Des mesures d'adaptation en matière d'organisation du travail ont été mises en place dans le cadre des CHSCT dans les entreprises, ou des CPHS au niveau des places portuaires, 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, les parties signataires du présent accord se sont fixé pour objectif de parvenir à la définition de critères de pénibilité précis et spécifiques aux métiers portuaires ainsi que des modalités de prise en compte de ces critères afin de bâtir, dans le respect des équilibres économiques, un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité (ci-après

désigné « dispositif de CAA ») par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge à compter duquel il est possible d'ouvrir les droits à la pension de retraite.

L'objet du présent accord porte sur la mise en place concrète de ce dispositif. Il fait partie intégrante de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, dont il constitue un article et une annexe technique particulière.

Les parties reconnaissent par ailleurs que ce dispositif de CAA s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 juillet 2008 et constitue également un moyen de compenser la perte d'espérance de vie qui affecte les travailleurs portuaires.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Critères et facteurs de pénibilité*

Les parties signataires considèrent que les métiers portuaires restent pénibles, même si l'outil de travail portuaire a connu des progrès technologiques importants au cours des dernières décennies avec, notamment, la forte diminution de manutentions manuelles lourdes et malgré les actions mises en œuvre par les employeurs en concertation avec les salariés dans les instances paritaires de prévention (CHS, CPHS et CHSCT), dans le respect des normes de sécurité et de l'évolution constante de la réglementation.

Ce constat s'appuie sur l'identification de huit critères principaux répartis en trois familles de critères objectifs de pénibilité.

#### 1. Familles de critères

##### Conditions et rythmes de travail spécifiques

###### Horaires contraignants

Les ports sont des lieux ouverts la plupart du temps 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (y compris les jours fériés) tout au long de l'année. L'affectation au jour le jour sur des plages horaires variables requiert une grande disponibilité de la part des salariés, d'autant que les horaires initialement prévus peuvent être parfois décalés (déshiffrage, strict respect des « windows »...). Par ailleurs, la plupart des ports pratiquent le travail de nuit et le travail posté.

Enfin, d'une manière générale, le service aux navires exige une flexibilité importante qui s'est traduite notamment par la mise en place d'accords d'aménagement du temps de travail avec une forte amplitude, par la pratique courante des heures supplémentaires permettant d'assurer la finition de navires ainsi que par des pratiques dérogatoires sur le temps de repos entre deux périodes de travail (9 heures au lieu de 11 heures) et par l'incidence sur le repos hebdomadaire.

Les travaux liés à l'exploitation portuaire font l'objet d'une dérogation permanente au repos dominical.

###### Productivité

La qualité de service suppose une recherche constante d'efficacité et d'amélioration de la performance. La recherche du rendement est une donnée incontournable du travail d'exploitation, de maintenance et de manutention portuaire.

L'adaptation constante des salariés aux évolutions technologiques des outillages à mettre en œuvre participe aussi à l'amélioration de l'efficacité et de la performance.

Le contexte de mondialisation des échanges et du commerce maritime nécessite également de pouvoir faire face à tout moment à une logistique de trafics à flux tendus.

###### Polyvalence et mobilité au quotidien

D'un jour à l'autre, les affectations peuvent avoir lieu sur des quais ou sites différents, sur des trafics ou chantiers différents et également sur des métiers (ou fonctions) différents.

## Environnement agressif

Il est différent selon les types de trafics, de navires ou d'environnements industrialo-portuaires. On peut y ajouter également les risques sanitaires à bord de certains navires « substandard » ou sous pavillon de complaisance. D'une manière générale on peut ainsi recenser :

### Produits manipulés et atmosphère respirée

L'environnement agressif varie en fonction de la composition des produits manipulés ou de l'atmosphère ambiante dans laquelle le travail s'effectue.

La manipulation et l'exposition aux produits dangereux ou chimiques (hydrocarbures, solvants...) comporte des risques divers pour la santé susceptibles d'être graves comme dans le cas de l'amiante, même si des précautions appropriées ont déjà été mises en œuvre.

De même, pour le travail des pulvérulents ou des produits générant des poussières abrasives (bois, engrais, aliments du bétail, sucre, phosphates, charbon, minerais, ciment et ses dérivés...) ainsi que le travail en atmosphère confinée à proximité d'émanations de gaz d'échappement, toxiques et divers (travail en entrepont des navires rouliers, fumigations...).

### Nuisances sonores (bruit)

Elles sont liées le plus souvent aux engins de manutention eux-mêmes ou aux outillages divers au cours de leur mise en œuvre. Elles peuvent être aggravées en travail en milieu fermé (à bord des navires, en atelier...).

### Contraintes de température et conditions météorologiques

Il s'agit non seulement des contraintes climatiques avec le travail sous intempéries, mais également du travail au froid ou à la chaleur extrême.

## Contraintes physiques

### Gestes et postures

Traditionnellement, il y a les manipulations de charges lourdes de toutes sortes : sacherie, élingues, chaînes de saisissage, barres et ridoirs de saisissage de conteneurs en pontée, bois pour fardage, outillages et pièces mécaniques...

Les positions inconfortables ou fatigantes : en premier lieu, les vibrations subies dans la conduite des engins et outillages ; les gestes répétitifs ; les contraintes de hauteur occasionnant le vertige (gigantisme des navires, profondeur des cales, hauteur des pontées et des outillages) ; l'accès parfois difficile à certains postes de travail (pontées, cales, formes de radoub...).

Certaines opérations spécifiques exigent le port d'équipements de protection individuels lourds sur des durées longues et répétitives (plus de 2 heures).

### Situations particulières d'attention

Elles sont principalement liées aux objectifs de résultat à obtenir dans un délai compté (escales courtes, finition de navires, gestion d'un flux complexe d'informations, dépannage des engins, réactivité dans les décisions, disponibilité), mais également à la dangerosité du milieu ou du travail à effectuer et à l'obligation d'une vigilance constante.

## 2. Actions de prévention

Face aux situations de pénibilité qui ont été recensées, des mesures de prévention ou de formation ont été mises en place dans les entreprises, notamment à partir des travaux menés dans les instances paritaires comme les CHS, CHSCT et les CPHS.

## Organisation du travail et formation

La création de postes « légers » et le roulement des postes de travail ainsi que la mise en place de « relèves » participent à la réduction de la pénibilité. Par ailleurs, certaines formes de polyvalence permettent de passer dans un emploi moins pénible en réduisant le temps d'affectation aux postes les plus pénibles et en supprimant le caractère répétitif de certaines tâches.

Le développement de la formation, notamment à la sécurité, est de nature à limiter les risques, donc le stress, en renforçant la professionnalisation et la maîtrise des différentes situations. En permettant d'accéder à d'autres postes ou fonctions, elle participe aussi à la réduction de la pénibilité.

## Environnement agressif

C'est le domaine dans lequel il est possible d'intervenir le plus significativement sur les conditions de travail et de réduire la pénibilité grâce au bon usage des équipements de protection individuels adaptés (EPI). Chaleur, froid, bruit, poussières, gaz peuvent ainsi être atténués dans leurs effets, sans pour autant disparaître complètement.

Le facteur « durée d'exposition » reste une variable prépondérante pour ce critère.

## Contraintes physiques

La principale action préventive passe par la formation *ad hoc* aux gestes et postures pour réduire les efforts physiques. A noter aussi la recherche de solutions plus adaptées en matière d'ergonomie et de conception des matériels (conception des sièges, notamment) ; de même la sensibilisation à la sécurité et à l'environnement.

D'autres mesures visant à réduire la pénibilité de ces métiers devront être prises par la suite.

## 3. Effets de la pénibilité

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que la pénibilité a des effets induits sur la maladie, les accidents du travail ou l'espérance de vie.

A cet égard, un certain nombre d'études ou de contributions à caractère scientifique, médical, social et professionnel ou provenant des instances paritaires de prévention appuyées par les conclusions des services de médecine du travail confirment le phénomène.

Ainsi, même si au fil du temps la pénibilité a évolué et parfois changé de nature, malgré les efforts faits dans les professions portuaires et les mesures prises, notamment par l'intermédiaire des CHS, des CHSCT et des CPHS en matière de prévention (EPI, postes de travail mieux aménagés ...), de formation (notamment gestes et postures) et en dépit de la mécanisation et de l'automatisation croissante des opérations portuaires, les métiers portuaires demeurent confrontés à une part de pénibilité quasi irréductible, sur laquelle il reste très difficile d'agir et de trouver des solutions adaptées.

## Article 2

### *Dispositif de portage*

Les parties signataires conviennent que le mécanisme de prise en compte de la pénibilité décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de « cessation anticipée d'activité » précédant la retraite, générant pour les bénéficiaires une rupture du contrat de travail avec l'employeur au moment de l'entrée dans le dispositif de CAA.

L'anticipation est de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension de vieillesse pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de ladite pension de vieillesse.

### **Article 3**

#### *Conditions d'ouverture des droits. – Bénéficiaires*

##### **1. Mécanisme général**

Le mécanisme général d'ouverture des droits repose sur un dispositif collectif dans ses principes, mais individuel dans sa mise en œuvre.

Le dispositif est construit sur la base de critères liés à la durée de la carrière et aux sujétions des rythmes et des postes de travail tout au long du parcours professionnel individuel.

L'approche est la même pour tous les bénéficiaires, dès lors que les critères identifiés s'appliquent bien à l'intéressé.

##### **2. Champ d'application. – Bénéficiaires**

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective unifiée ports et manutention.

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (le CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
- les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective nationale ports et manutention sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de 2 mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche, à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de 6 mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

##### **3. Articulation avec le dispositif de préretraite amiante (ACAATA)**

Conformément à l'article 2 du présent accord, l'anticipation au titre de la pénibilité est de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Ces deux années pourront se cumuler avec l'anticipation dont le salarié pourra bénéficier au titre du dispositif ACAATA.

Toutefois, le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ayant été maintenu en l'état par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, cette limite d'anticipation globale est portée à un plafond de 5 ans en incluant la période d'anticipation due au titre de la préretraite amiante pour les salariés éligibles à ce dispositif.

Ainsi, un salarié ayant acquis des droits au titre de l'ACAATA d'une durée inférieure à 5 ans par rapport à l'âge légal du départ à la retraite et qui par ailleurs pourrait prétendre à une cessation

anticipée d'activité au titre du présent dispositif sera autorisé à faire précéder son entrée dans le dispositif « amiante » du nombre d'années d'anticipation acquis dans le dispositif pénibilité, dans la limite globale de 5 ans d'anticipation maximum au titre des deux dispositifs.

Dans ce cas, ces années d'anticipation acquises au titre de la pénibilité constituent pour le bénéficiaire du dispositif un relais entre la fin de son contrat de travail en tant que salarié et son entrée dans le dispositif de préretraite amiante.

#### 4. Conditions d'ouverture des droits à la cessation anticipée d'activité

L'ensemble du dispositif de cessation anticipée d'activité décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées au paragraphe 2 de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard des critères visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord ;
- faire état d'une ancienneté minimale requise de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.

### Article 4

#### *Dispositif commun de branche. – Gestion du dispositif*

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offres seront confiées à un tiers agissant comme conseil des partenaires sociaux, auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente la totalité des sommes correspondant au nombre d'années d'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire, droits provisionnés sur la base de la meilleure des 2 dernières années d'activité).

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

### Article 5

#### *Financement du dispositif*

##### 1. Principes généraux

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière est estimée en moyenne à 4,8 % de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des 4,7 % à la charge des entreprises et de 0,1 % à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche en vue de prendre en compte la pénibilité de certains métiers, ces contributions



présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

## 2. Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion/exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fonds collecteur du dispositif commun de branche visé à l'article 4.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des caisses de compensation des congés payés qui en assurent le recouvrement puis le reversement au fonds collecteur du dispositif commun de branche.

## 3. Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds du dispositif commun de branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM/UPF pris en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

## Article 6

### *Modalités d'indemnisation. – Revenu de remplacement*

Les salariés bénéficiant du dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans le régime et jusqu'au moment où ils pourront faire valoir leurs droits à la retraite ou à tout autre dispositif de départ anticipé, une allocation de cessation anticipée d'activité qui constitue un revenu de remplacement.

Pour bénéficier de l'allocation de cessation d'activité au titre des métiers portuaires, le salarié doit être volontaire et souscrire à cet effet une demande formelle auprès de son employeur, ou de la caisse de congés payés du port concerné, qui procède alors, dans le délai de 2 mois, aux vérifications nécessaires au vu des éléments qu'il détient et, le cas échéant, sur la base des pièces justificatives complémentaires fournies par le salarié.

Dans le cas où il s'avère éligible au dispositif, le salarié volontaire présente sa démission avant d'entrer dans le dispositif.

Les salariés entrent dans le dispositif au premier jour du mois suivant la date théorique d'éligibilité au régime ; le portage se poursuit jusqu'au moment où ils partent à la retraite.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à 65 % de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 50 % dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (salaire de base minimum hiérarchique - SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle emploi.



En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisation et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 mars 1999 et par la circulaire DSS n° 607-2000 du 14 décembre 2000.

## **Article 7**

### *Suivi du régime. – Commission paritaire de pilotage et de suivi*

Il est institué une commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Cette commission se compose de huit représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement dans les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

Elle est chargée :

- de suivre l'équilibre financier général du régime. A cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du dispositif commun de branche visé à l'article 4 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnisations intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier ;
- de procéder au plus tard tous les 5 ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 3 du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers au regard des différents facteurs de pénibilité ;
- d'une manière générale, de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article 3 du présent accord et que les contributions correspondantes en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au dispositif commun de branche. A cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

## **Article 8**

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

#### **1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires se réuniront au moins tous les 5 ans pour porter une appréciation globale sur l'ensemble du dispositif.

#### **2. Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2267-8 du code du travail.

Les parties conviennent de se réunir en vue de cette révision, à la demande de l'une des organisations syndicales patronales ou salariales représentatives signataires. Dans ce cas, l'organisation à

l'origine de cette demande adresse aux autres organisations signataires par lettre recommandée un courrier argumenté détaillant les motifs et les points de l'accord dont la révision est demandée.

En pareil cas, les parties se réuniront dans un délai maximum de 1 mois.

### 3. Dénonciation

Bien qu'il fasse partie intégrante de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la particularité du dispositif mis en place, le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Il pourra ainsi être dénoncé indépendamment de cette convention collective dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation pourra être effectuée, à toute époque, avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet d'accord devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois avec l'obligation de conclure dans un délai de 12 mois.

Par ailleurs, une telle éventualité ne saurait avoir pour conséquence, à elle seule, de remettre en cause toute autre disposition de la convention collective unifiée ports et manutention.

### Article 9

#### *Caractère impératif*

Le présent accord revêt un caractère impératif et exhaustif.

Les seules dispositions de l'accord pouvant faire l'objet d'une négociation locale sont exclusivement celles relatives au bénéfice des prestations sociales annexes versées au titre de la mutuelle santé, de la garantie décès en prévoyance ainsi que de la prime de départ à la retraite et la gestion des œuvres sociales.

Compte tenu de la solidarité instituée au niveau de la branche pour la prise en compte de la pénibilité, toutes les autres dispositions de l'accord sont impératives et ne pourront faire l'objet d'une quelconque dérogation au plan local au niveau de l'entreprise ou de la place.

### Article 10

#### *Développement portuaire*

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social, mais comme un dispositif de compensation de la pénibilité. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

### Article 11

#### *Entrée en vigueur. – Dépôt et extension*

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de 2 ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 4.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin) portuaire qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 des salariés visés aux articles 8, 10 et 11 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 15 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNIM ;

UPE.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ports et docks ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

## ANNEXE

---

### Liste des métiers éligibles au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires

#### *Dockers*

Conducteurs d'engins portuaires :

- portiques et grues ;
- passerelles.

Opérateurs portuaires :

- opérateurs pétrole ;
- accoreurs ouvriers non polyvalents ;
- chefs de docks réparation navale ;
- opérateurs gare maritime.

Maintenance portuaire (dépanneurs) :

- dépanneurs outillage ;
- dépanneurs ponts et écluses.

Maintenance 2<sup>e</sup> niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai :

- maintenance outillage et réparation navale ;
- agents de maîtrise maintenance ;
- maintenance pétrole ;
- agents de maîtrise de quai ;
- ouvriers et maîtrises services aux navires.

#### *Haleurs, lamanieurs*

Pontiers, éclusiers :

- opérateurs écluses et ponts postés ;
- pontiers régulateurs.

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

**ACCORD DU 16 AVRIL 2011**  
**RELATIF À LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ**

NOR : ASET1150830M  
IDCC : 3017

**PRÉAMBULE**

Les parties conviennent que le fait d'exercer un métier identifié dans la liste des métiers portuaires figurant à l'article 3 de l'accord conventionnel du 15 mars 2011 justifie la mise en place de mesures complémentaires débouchant sur un aménagement de la fin de carrière, dès lors que ce métier est exercé sur une durée dépassant 18 années.

L'objet du présent accord est de fixer le périmètre des bénéficiaires dans le champ de la convention collective unifiée ports et manutention, les conditions d'ouverture des droits et les modalités de financement de ce dispositif complémentaire d'aménagement de fin de carrière.

En outre, les parties reconnaissent que ce dispositif complémentaire de cessation anticipée d'activité s'inscrit dans le contexte de la réforme portuaire visée par la loi du 4 juillet 2008 et complète de façon significative les dispositions sociales qui en découlent.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application. – Bénéficiaires*

Le présent accord est placé dans le champ d'application décrit à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective unifiée ports et manutention.

Toutefois, les bénéficiaires sont les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application du présent accord ainsi que les ouvriers dockers intermittents, présents à la date de signature, et les salariés futurs qui exercent les métiers ou fonctions spécifiquement portuaires explicitement visés ci-dessous :

- les différents métiers de dockers décrits par leur certificat de qualification professionnel (le CQP) correspondant, ainsi que les grutiers et portiqueurs ;
- les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire.

La liste des métiers concernés est jointe en annexe du présent accord. En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire d'interprétation et des litiges de la convention collective nationale ports et manutention sera chargée de régler la difficulté.

Dans un délai de 2 mois suivant la signature de l'accord seront précisées ses conditions d'application (grille de métiers et date d'application) pour les ports de pêche, à l'exception des entreprises ou établissements exerçant leur activité dans ce secteur, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, pour lesquelles le présent accord s'applique directement dans les conditions visées à l'article 9.

Par ailleurs, dans un délai maximum de 6 mois après la mise en place de la réforme de la gouvernance dans les ports d'outre-mer, seront précisées les modalités et les conditions d'application pour une partie des ports situés dans les départements d'outre-mer.

## **Article 2**

### *Dispositif général*

Les parties signataires conviennent que le mécanisme d'aménagement de fin de carrière décrit au présent accord est conçu comme un dispositif conventionnel de cessation anticipée d'activité.

Ce dispositif se cumule avec les dispositions visées explicitement aux termes de l'accord conventionnel du 15 avril 2011 dans le respect des conditions d'ouverture des droits et des durées maximales d'anticipation visées aux articles 3 et 4 du présent accord.

## **Article 3**

### *Conditions d'ouverture des droits*

L'ensemble du dispositif décrit au présent accord repose sur les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir en bénéficier :

- répondre aux conditions visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, c'est-à-dire exercer ou avoir exercé un métier strictement portuaire ou une fonction identifiée dans la liste détaillée des métiers jointe en annexe ;
- faire état d'une ancienneté requise égale ou supérieure à 18 années exercées dans l'un des métiers entrant dans le périmètre défini ci-dessus de façon continue ou discontinue.

## **Article 4**

### *Anticipation*

A partir de 18 ans d'ancienneté minimale exercés dans un métier entrant dans le périmètre décrit à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, les bénéficiaires du présent dispositif ont droit à 12 mois d'anticipation complémentaire par rapport à l'âge légal de départ à la retraite qui leur est applicable.

Il est en effet rappelé que cet âge légal est susceptible d'être avancé aux termes du dispositif amiante (ACAATA) ou de celui prévu par l'article 79 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Au total, ce régime peut se cumuler avec tous les autres dispositifs existants, notamment avec les droits acquis au titre du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), mais également tout autre dispositif conventionnel mis en place.

Toutefois, ce cumul global est limité à une durée maximale d'anticipation de 5 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite au titre des différents dispositifs.

## **Article 5**

### *Modalités de financement*

Afin d'assurer la viabilité économique du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent des modalités de financement suivantes.

#### **1. Gestion du dispositif**

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance.

La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées. La préparation et l'organisation de cet appel d'offre seront confiées à [...] agissant comme conseil des partenaires sociaux, auxquels il rendra compte de façon à éclairer leur choix.

Lorsque le bénéficiaire entre dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le fonds collecteur est tenu d'avoir versé au fonds chargé de servir la rente la totalité des sommes correspondant à l'anticipation découlant des droits qu'il a acquis.

L'organisme gestionnaire du dispositif commun de branche assure l'indemnisation des bénéficiaires du régime tout au long de la durée d'anticipation qui est la leur. Il assure le paiement des allocations qui leur sont servies et le versement des cotisations et contributions afférentes aux organismes sociaux (assurance vieillesse, régime de retraite complémentaire).

Le fonds assure également la prise en charge des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance pour les salariés qui en bénéficient.

## 2. Contribution conjointe

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche entrant dans le champ du présent accord. Cette contribution financière représente en moyenne 2,4 % de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime. Elle se répartit à hauteur des 2,3 % à la charge des entreprises et de 0,1 % à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

Les divers taux évolueront pour assurer l'équilibre financier du dispositif. Cet accord ne crée de droits que dans la limite des contributions qui permettent son équilibre. Le plan de financement initial sera contresigné par l'ensemble des parties prenantes au présent accord.

Compte tenu de la solidarité que les parties ont souhaité instaurer entre les entreprises et les salariés de la branche, ces contributions présentent un caractère obligatoire pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ du présent accord.

## 3. Modalités de la collecte

La contribution au dispositif est prélevée pour la partie salariale directement sur le bulletin de salaire.

En ce qui concerne les établissements dont l'activité relève de la gestion/exploitation portuaire, les contributions employeurs et salariés sont versées directement au fonds collecteur du dispositif commun de branche visé au paragraphe 1 du présent article.

Pour ce qui est de la manutention portuaire, les contributions correspondantes sont collectées au niveau de la place portuaire par l'intermédiaire des caisses de compensation des congés payés qui en assurent le recouvrement puis le reversement au fonds collecteur du dispositif commun de branche.

## 4. Cas particuliers des personnels détachés

Une dotation correspondant au passif social des salariés dont le contrat de travail se poursuit dans les entreprises de manutention sera versée par les GPM au fonds de collecte du dispositif commun de branche dans les conditions fixées par le protocole financier UNIM/UPF pris en application de l'accord-cadre du 30 octobre 2008.

## 5. Cas particulier des ports concédés

Les parties signataires conviennent d'examiner l'impact de l'application du présent dispositif pour les ports concédés et les entreprises qui y sont implantées.

## Article 6

### *Modalités d'indemnisation et revenu de remplacement*

Les salariés bénéficiant du dispositif décrit au présent accord perçoivent, à partir de leur entrée dans ce régime et sous réserve des possibilités de cumul avec les autres dispositifs existant dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord, une allocation venant en relais de l'allocation versée au titre de l'accord du 15 avril 2011.

Cette allocation est calculée sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel.

Le montant mensuel de l'allocation servie (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égal à 65 % de ce salaire de référence dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 50 % dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Le montant de cette rente est révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (salaire de base minimum hiérarchique SBMH) aux mêmes dates.

Le bénéficiaire de l'allocation versée au titre du présent dispositif s'engage à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle emploi.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être due au premier jour du mois civil qui suit le décès. Le mois au cours duquel le décès est intervenu fera l'objet d'un règlement aux ayants droit du défunt.

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation ultérieure sur la détermination de ce revenu de remplacement, de son assiette de calcul ainsi que des taux de cotisation et des contributions qui devront être versées par le fonds, les parties signataires du présent accord conviennent de s'en remettre aux règles applicables à l'ACAATA décrites à l'article 2 du décret du 29 mars 1999 et par la circulaire DSS n° 607-2000 du 14 décembre 2000.

## **Article 7**

### *Bilan du dispositif*

Durant la quatrième année suivant la mise en place du dispositif décrit au présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour dresser un premier bilan de ses effets et envisager la forme que pourra prendre son évolution.

## **Article 8**

### *Commission paritaire de pilotage et de suivi*

Il est institué une commission paritaire de pilotage et de suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Cette commission se compose de huit représentants salariés répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ainsi que d'un nombre équivalent de représentants patronaux répartis équitablement dans les deux domaines d'activité.

En tout état de cause, chaque organisation syndicale représentative est titulaire d'au moins un siège.

Elle est chargée :

- de suivre l'équilibre financier général du régime. A cet effet, l'organisme gestionnaire en charge du dispositif commun de branche visé au paragraphe 1 de l'article 5 rend compte de sa mission tous les ans devant les partenaires sociaux. Il fait état, notamment, des indemnités intervenues au cours de l'exercice précédent dans chaque domaine d'activité, fait état de l'évolution du fonds d'indemnisation, alerte les partenaires sociaux sur toute dérive susceptible de compromettre le bon équilibre du régime et propose alors les solutions propres à y remédier ;
- de procéder au plus tard tous les 5 ans au suivi de l'évolution des métiers concernés dont la liste est visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, afin de prendre en compte l'évolution des métiers ;
- d'une manière générale, de s'assurer que les bénéficiaires du régime de CAA correspondent bien aux salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et que les contributions correspondantes



en vue du paiement de leurs pensions ont bien été versées au dispositif commun de branche. A cet égard, tout litige sur le recouvrement des cotisations ou l'indemnisation des bénéficiaires qui n'aurait pas trouvé de solution au plan local sera présenté pour arbitrage devant cette commission.

## **Article 9**

### *Développement portuaire*

Le présent accord ne s'analyse pas comme un plan social. Par voie de conséquence, il doit permettre les embauches de nature à assurer le bon fonctionnement et le développement des places portuaires.

## **Article 10**

### *Fiabilité. – Attractivité*

L'amélioration durable du climat social dans les ports français est pour la clientèle une condition essentielle et indispensable pour assurer le développement commercial et la reconquête des trafics qui, eux seuls, sont générateurs d'emplois stables et pérennes.

Dans ce contexte, les parties signataires reconnaissent mutuellement que le présent accord conventionnel est un élément de nature à apaiser les tensions liées à la mise en œuvre de la loi de réforme portuaire du 4 juillet 2008.

Le climat social dans lequel la réforme sera appliquée est de la responsabilité de chacun et nul n'a intérêt à le dégrader.

L'avenir des places portuaires françaises, leur rayonnement à travers le monde et la confiance à reconstruire sont l'affaire de tous.

La vocation industrialo-portuaire et maritime du pays, souvent réaffirmée par la puissance publique, doit redevenir une réalité. Pour ce faire, les ports français ont des atouts considérables. Le premier d'entre eux ce sont tous ceux, hommes et femmes, qui y travaillent.

En conséquence, à l'image de l'expérience vécue depuis 1992 dans la manutention portuaire, les parties signataires conviennent de promouvoir par un dialogue social responsable et de qualité dans le respect mutuel, une amélioration durable du climat social dans les ports français, gage de fiabilité et de reconquête commerciale des trafics.

## **Article 11**

### *Date d'effet*

L'ensemble des parties signataires reconnaissent d'un commun accord que les différentes dispositions contractuelles ou conventionnelles découlant de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire constituent un ensemble cohérent et indissociable appelé à entrer en vigueur simultanément dans le délai de 2 ans suivant l'approbation du projet stratégique du GPM fixé par la loi du 4 juillet 2008.

Le présent accord entre en vigueur 6 mois après sa signature pour permettre notamment le choix de l'organisme gestionnaire du régime visé à l'article 5.

En tout état de cause, le présent accord ne sera applicable au sein de chaque place (ou bassin) portuaire qu'une fois mis en œuvre l'ensemble des dispositions susvisées découlant de la loi du 4 juillet 2008, notamment une fois réalisés les détachements au sens de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 des salariés visés aux articles 8, 10 et 11 de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire.

Les parties conviennent de mettre en place, 2 mois après la signature du présent accord, un mécanisme permettant d'assurer les départs intervenant dans la période transitoire de 2 à 6 mois.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNIM ;

UPE.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ports et docks ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

## ANNEXE

---

### Liste des métiers éligibles au dispositif

#### *Dockers*

Conducteurs d'engins portuaires :

- portiques et grues ;
- passerelles.

Opérateurs portuaires :

- opérateurs pétrole ;
- accoreurs ouvriers non polyvalents ;
- chefs de docks réparation navale ;
- opérateurs gare maritime.

Maintenance portuaire (dépanneurs) :

- dépanneurs outillage ;
- dépanneurs ponts et écluses.

Maintenance 2<sup>e</sup> niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai :

- maintenance outillage et réparation navale ;
- agents de maîtrise maintenance ;
- maintenance pétrole ;
- agents de maîtrise de quai ;
- ouvriers et maîtrises services aux navires.

#### *Haleurs, lamanieurs*

Pontiers, éclusiers :

- opérateurs écluses et ponts postés ;
- pontiers régulateurs.

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 3 DU 5 MARS 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450423M  
IDCC : 3043

---

Entre :

La FEP,

D'une part, et

La FNPd CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Preamble*

A l'article 6.2 « Temps partiel », les trois paragraphes figurant avant l'article 6.2.1 sont remplacés par les alinéas suivants :

« Conformément à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (transcription de l'ANI du 11 janvier 2013) et dans la dynamique de la déclaration relative à la rénovation de l'organisation du temps partiel dans le secteur de la propreté du 17 janvier 2013, de la conférence de progrès de Caen du 16 novembre 2012 sur le temps partiel, et en tenant compte des dispositions de l'article 6.2 de la présente convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux décident de consolider et de faire évoluer le dispositif actuel de branche. Il s'agit, en effet, d'un enjeu majeur pour la profession en raison du nombre très important des salariés à temps partiel dans le secteur (75 % des effectifs) <sup>(1)</sup>.

La réalité de la branche c'est également celle du salarié multi-employeurs. Cette situation concerne plus d'un salarié sur deux : 53 % du nombre total de salariés <sup>(2)</sup>. C'est une donnée importante de l'emploi à temps partiel. Un grand nombre de salariés réalisent ainsi, du fait du cumul de contrats de travail, au moins 30,3 heures hebdomadaires. Les salariés multi-employeurs, dont l'emploi principal est dans la propreté, occupent pour la plupart un autre emploi dans la propreté (66 %). Afin de prendre en compte ces situations d'emplois multiples, les partenaires sociaux décident d'améliorer la situation des salariés multi-employeurs.

---

(1) Cf. rapport annuel édition 2013.

(2) Source : DADS 2010.

Les entreprises de propreté ont initié des expérimentations visant à tester la réalisation des prestations en journée et en continu en présence des usagers des locaux. Ainsi davantage de temps plein et moins d'horaires décalés sont proposés aux salariés.

Dans les présentes dispositions, les partenaires sociaux maintiennent les garanties existantes visant à limiter notamment le travail à temps partiel fractionné et en les faisant évoluer pour les adapter au cadre juridique nouveau. Il est question notamment de la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, du délai de prévenance préalable à la modification des horaires, du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité, de la rémunération des heures complémentaires et du complément d'heures. »

## Article 2

### *Droits nouveaux pour les salariés multi-employeurs*

1. A l'article 6.2.1 « Droits des salariés à temps partiel », il est inséré au 1<sup>er</sup> alinéa devant les mots « le personnel travaillant... » la référence suivante « 6.2.1.1 » ;

2. L'article 6.2.1 est complété par un article 6.2.1.2 ainsi rédigé :

« 6.2.1.2. Nouveaux droits pour les salariés multi-employeurs

Partant du constat que la situation de salariés multi-employeurs est une réalité de branche (un salarié sur deux) et que la gestion des contrats multiples pour les salariés est parfois difficile notamment en termes d'accès à la formation, les parties signataires souhaitent faciliter l'organisation du temps de travail des salariés multi-employeurs.

Dans le cadre de ses obligations professionnelles et de son obligation de loyauté, le salarié informera son employeur des heures effectuées auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Selon le principe de réciprocité, à défaut d'information sur les heures de travail effectuées dans le cadre d'un autre emploi, le salarié ne serait pas considéré comme étant multi-employeurs pour l'application de la disposition ci-dessous :

#### *a) Cumul des heures de DIF pour les salariés multi-employeurs*

Les partenaires sociaux, désireux de faciliter les départs en formation au titre du DIF (droit individuel à la formation), offrent la possibilité aux salariés à temps partiel multi-employeurs de cumuler les heures de DIF acquises chez chacun de leurs employeurs afin de bénéficier d'une action de formation plus longue. Cette disposition est réservée au DIF prioritaire, c'est-à-dire financé sur les fonds de la professionnalisation eu égard aux priorités définies par la branche à l'article 5.2.20 de la présente convention collective.

#### *b) Traçabilité des formations suivies par le salarié dans le passeport professionnel*

Dans le prolongement de l'article 5.2.26 "Formation des salariés multi-employeurs" et afin de favoriser l'accès à la formation de ces salariés, une information sur les différentes actions de formation réalisées sera effectuée dans le passeport prévu à l'article 3.5 de la présente convention collective sur la prévention des risques professionnels qui sera étendu au domaine de la formation. L'annexe I à l'article 3.5 de la convention collective nationale est par conséquent modifiée <sup>(1)</sup>.

Les partenaires sociaux améliorent ainsi l'information de l'entreprise entrante sur les formations professionnelles réalisées par le salarié au sein de l'entreprise sortante. »

## Article 3

### *Contrat de travail*

L'article 6.2.2 « Contrat de travail » est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 du code du travail et qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié mentionne les modalités selon

---

(1) Cf. annexe II du présent avenant.

lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail. »

## **Article 4**

### *Organisation du travail*

1. A l'article 6.2.4 « Organisation du travail », l'alinéa 5 est remplacé par un article 6.2.4.1 ainsi rédigé :

#### « 6.2.4.1. Durée minimale de travail

Afin d'améliorer les garanties apportées aux salariés à temps partiel tout en tenant compte des contraintes organisationnelles liées aux heures d'intervention chez les clients, à la petite taille de certains sites et afin de conserver la liberté pour les salariés de cumuler plusieurs emplois, les partenaires sociaux conviennent de fixer une durée minimale de travail adaptée aux spécificités du secteur.

Tout en tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes au secteur et confortés par les résultats qui seront émis par le comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel (cf. article 6.2.9), les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant à la convention collective nationale, la durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (69 h 28 mensuelles), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-4 du code du travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail.

Il est précisé que pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale de travail est de 16 heures par semaine pour le salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent, afin de sécuriser les contrats de travail conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, que toute demande du salarié de modification de sa durée de travail contractuelle, s'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail, et même si cette dernière est inférieure à 16 heures par semaine, nécessitera l'accord de l'employeur.

En contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail (24 heures par semaine), les partenaires sociaux, conformément aux articles L. 3123-14 -3 et L. 3123-14-4 du code du travail, mettent en place des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

#### a) Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

- contribue à une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle ;
- permet au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- participe à une meilleure prévention des risques professionnels et diminue le risque d'accident ;
- rend le secteur plus attractif.

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine <sup>(1)</sup>. Cela ne signifie pas que chaque jour présente les mêmes horaires mais que les horaires du lundi, par exemple, sont identiques d'un lundi sur l'autre et ainsi de suite. Par conséquent, l'horaire est dit irrégulier s'il varie souvent et s'il est difficilement prévisible.

Les partenaires sociaux soulignent que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers, notamment dans le secteur tertiaire <sup>(2)</sup> et cela en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

Néanmoins, les partenaires sociaux, souhaitant diminuer les situations où les plannings des salariés sont difficilement prévisibles et afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités, allongent le délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail en le portant à 8 jours ouvrés.

Les partenaires sociaux conviennent également d'améliorer le processus de passation des marchés en impliquant le client sur la régularité des horaires et en menant une réflexion conjointe sur :

- le développement des interventions en continu/en journée sur les nouveaux sites ;
- la continuité d'intervention entre plusieurs sites de petites tailles situés en proximité géographique ;
- l'évolution des horaires de vacation ;
- la prise en compte des contraintes liées aux horaires des transports publics et aux cumuls d'emplois avant tout changement de l'organisation de travail.

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, il est convenu que, sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seront élaborées et signées entre la branche et les représentants des donneurs d'ordres publics et privés dans les 6 mois de l'extension du présent avenant. Ces chartes partenariales auront également pour objectif de promouvoir le travail en journée/en continu afin que les cahiers des charges prennent en compte cette dimension pour favoriser l'augmentation de la durée du travail du salarié.

Pour faciliter le cumul d'emplois du salarié, les partenaires sociaux ont modifié tant le contenu que la récurrence des fiches de souhaits visées à l'article 6.2.5 "Priorité d'accès à un temps plein". Celles-ci seront produites deux fois par an et mentionneront également les souhaits du salarié en termes de répartition des horaires de travail.

#### *b) Regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières*

En raison des spécificités du secteur et des nécessités économiques de l'activité, il est préconisé un regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières. Il est rappelé que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers (cf. article 6.2.4.1 *a*), ce qui facilite le cumul d'emplois (un salarié sur deux est multi-employeurs).

Ce regroupement des horaires de travail du salarié pourra, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités de regroupement différentes, s'opérer sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré à minima 1 heure par vacation. La demi-journée peut comporter deux vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée du travail du salarié (cf. article 6.2.4.2 *a*). »

2. A l'article 6.2.4 « Organisation du travail », les alinéas 6, 7 et 8 sont remplacés par un article 6.2.4.2 ainsi rédigé :

#### *« 6.2.4.2. Nombre et durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité*

---

(1) Cf. étude économie et statistiques n° 321-322 de 1999.

(2) 80 % des salariés ont des horaires fixes, 18 % des horaires variables, 2 % des horaires alternés ; source Insee-Enquête Emploi 2011.

Les partenaires sociaux, conscients des exigences propres à l'activité du secteur du fait notamment des interventions dans des domaines très diversifiés, d'une organisation de la prestation dépendante de la demande du client (horaires décalés le plus souvent ou en continu), confirment l'encadrement du travail en vacation.

Le nombre de vacations que peut effectuer un salarié à temps partiel varie en fonction de son temps de travail induisant des interruptions quotidiennes d'activité pouvant être supérieures à 2 heures.

Afin de répondre à l'évolution du cadre légal de l'article L. 3123-16 du code du travail, les partenaires sociaux décident de poser les nouvelles règles suivantes en accordant des contreparties spécifiques aux salariés et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans l'objectif de réduire les plages horaires d'intervention décalée et l'amplitude journalière maximale des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux les fixent en fonction du temps de travail du salarié. Ils définissent les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail. Les amplitudes horaires représentent des bornes de plages de planification des salariés.

a) Limitation du nombre d'interruptions quotidiennes et définition des amplitudes journalières en fonction de la durée du travail

Les partenaires sociaux décident concernant l'amplitude journalière des salariés à temps partiel de supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien pour ces salariés (voir article 6.4.2 modifié par l'article 8 du présent avenant).

Des plages d'intervention dans la journée permettent de répartir la journée de travail : celles-ci sont définies par l'encadrement des vacations dans la journée dont le nombre varie en fonction de la durée du travail fixée au contrat de travail des salariés à temps partiel et réparties de la façon suivante :

- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est inférieure à 16 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale sera de 12 heures ;
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 16 heures et 24 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.
- sauf volonté expresse du salarié, si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 24 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour (2 interruptions) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.

Soit :

Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :		
Durée hebdomadaire (D)	Nombre de vacations (au maximum)	Amplitude journalière (heures)
(d) < 16 heures	2	12
(d) entre 16 heures et 24 heures	2	13
(d) > 24 heures	3	13

b) Des contreparties spécifiques : suppression de la dérogation au repos quotidien et amélioration de l'indemnité conventionnelle de transport

En contrepartie des dérogations apportées à l'article L. 3123-16, alinéa 1, du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place les contreparties suivantes :



- réduire l’amplitude journalière maximale à 12 heures pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures par semaine et à 13 heures pour les autres salariés à temps partiel ;
- augmenter l’indemnité conventionnelle de transport en améliorant la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel (voir accord sur l’indemnité de transport dans les entreprises de propreté modifié par l’article 9 du présent avenant). »

3. Devant le titre « Dérogation en cas d’application de l’accord fixant les conditions d’une garantie d’emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII) », intégré dans l’article 7 de la présente convention, il est inséré la référence suivante : « 6.2.4.3 ».

4. L’article 6.2.4.3 est ainsi rédigé :

« Si du fait de l’application des dispositions de l’article 7 fixant les conditions d’une garantie d’emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d’un salarié transféré partiellement (c’est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l’entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l’entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l’article 6.2.4 “Organisation du travail”, notamment concernant la durée minimale d’activité, il pourra être dérogé auxdits principes. Ainsi, en cas de transfert partiel (art. 7) et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l’ensemble des heures effectuées au sein de l’entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l’avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l’article 6.2.4 “Organisation du travail” devront être respectés. »

## **Article 5**

### *Complément d’heures*

1. A l’article 6.2.5 « Priorité d’accès à un emploi à temps plein », il est inséré au 1<sup>er</sup> alinéa devant les mots « Les salariés à temps partiel... » la référence suivante « 6.2.5.1 ».

2. A l’article 6.2.5 « Priorité d’accès à un emploi à temps plein », l’alinéa 4 est remplacé par l’alinéa suivant :

« Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d’heures ou un emploi à temps plein, l’employeur transmet deux fois par an une fiche de souhaits à remplir par chaque salarié et à retourner à l’entreprise. Cette fiche comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié ; un modèle de celle-ci figure en annexe I du présent article 6.2. »

3. A l’article 6.2.5, alinéa 7, la phrase « Dans le cas d’avenant temporaire, celui-ci ne peut être conclu que lorsque la durée du travail proposée est supérieure à 1/3 par rapport à la durée du travail inscrite au contrat de travail. » est supprimée.

4. A l’article 6.2.5, il est inséré un 10<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

« L’employeur pourra proposer, à défaut d’emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d’emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. »

5. L’article 6.2.5 est complété, après le 10<sup>e</sup> alinéa nouveau, par un article 6.2.5.2 ainsi rédigé :

#### « 6.2.5.2. Compléments d’heures

Un complément d’heures, conformément à l’article L. 3123-25 du code du travail, pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, ayant pour objet l’augmentation temporaire de sa durée du travail contractuelle.

Un complément d'heures ne peut être conclu, par avenant au contrat de travail, que lorsque la durée du travail de ce complément d'heures proposée au salarié est supérieure à 1/10 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas des heures complémentaires.

Par dérogation à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

*a) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures*

Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures, l'employeur transmet deux fois par an une fiche de souhaits à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Cette fiche comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié un modèle de celle-ci figure en annexe I du présent article 6.2.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche à l'extérieur par l'entreprise ou l'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans la fiche de souhaits. Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

*b) Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné*

Le complément d'heures répond à une demande commune des entreprises pour limiter le recours aux contrats précaires et des salariés afin de compléter temporairement leur durée du travail. Il ne pourra, néanmoins, être conclu plus de 8 avenants par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

*c) Rémunération des heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures*

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant formalisant le complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

*d) Contenu de l'avenant au contrat de travail formalisant le complément d'heures*

Le complément d'heures devra assurer aux salariés des garanties suffisantes. Pour cela, il fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties et devra comporter, a minima, les mentions suivantes :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- le nom de la personne remplacée (en cas de remplacement) ;
- l'échéance de la période du complément d'heures, qui sera exprimée de date à date ;
- la garantie pour le salarié du retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de la période du complément d'heures, sauf accord contraire des parties ;
- la durée contractuelle de travail durant la période du complément d'heures ;
- la répartition de cette durée du travail suivant les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la rémunération mensualisée comprenant le complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 10 %.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf accord contraire des parties.

e) Cas de réévaluation de l'horaire de travail

La durée initiale de travail du salarié sera augmentée d'un pourcentage de la moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants au contrat de travail formalisant le complément d'heures et conclus pour surcroît d'activité (à l'exclusion des avenants conclus pour remplacement d'un salarié absent) dans une limite de 8 avenants par année civile et par salarié. Cette réévaluation s'effectuera à la fin de l'année civile dans les cas et suivant les modalités ci-dessous :

- pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois chacun : réévaluation de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité ;
- pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité, soit :

DURÉE DU COMPLÉMENT D'HEURES (D) conclu pour surcroît d'activité	NOMBRE minimum d'avenants	RÉÉVALUATION
(D) inférieure à 1 mois	4	5 %
(D) d'au moins 1 mois	2	10 %

## Article 6

### *Heures complémentaires*

1. A l'article 6.2.6 « Heures complémentaires », il est inséré entre les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas, après la phrase « ...1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail. », l'alinéa suivant :

« En application des articles L. 3123-17, alinéa 3, et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11 % et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

2. A l'article 6.2.6 « Heures complémentaires », à l'avant-dernier alinéa, les mots « sauf si celles-ci sont attribuées pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou congés légaux et/ou conventionnels » sont supprimés et remplacés par les mots « sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé ».

## Article 7

### *Faciliter l'accès au logement*

L'article 6.2 est complété par un nouvel article 6.2.8 ainsi rédigé :

« 6.2.8. Faciliter l'accès au logement, notamment des salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur priorité sur l'attention portée à l'égard des difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, notamment les salariés à temps partiel.

Ils prennent acte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi et de l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Pour renforcer les mesures existantes destinées à faciliter l'accès au logement des salariés, il est convenu que les partenaires sociaux de branche se concerteront afin :

- d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (CIL) : cette mutualisation permettrait de répondre plus

efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif ; le choix des organismes collecteurs recommandés s'effectuera suite à la délibération de la commission paritaire ;

- de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex. : compléter la garantie Loca-Pass). »

## Article 8

### *Comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel*

L'article 6.2 est complété par un nouvel article 6.2.9 ainsi rédigé :

#### « 6.2.9. Comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel

Les signataires du présent avenant conviennent de mettre en place un comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. Ce comité, qui sera mis en place dans les 3 mois de l'extension dudit avenant, se réunira une fois par an et aura notamment pour mission de :

- commander, recueillir, analyser des données sur le temps partiel dans le secteur (durée minimale moyenne mono et multi-employeurs, durée du travail moyenne inscrite dans les compléments d'heures, dispositif conventionnel de contractualisation des compléments d'heures et des heures complémentaires...) ;
- suivre les partenariats avec les représentants des donneurs d'ordres publics et privés ;
- faire des propositions d'avenants aux dispositions conventionnelles sur le temps partiel.

Le comité est composé paritairement. Chaque organisation syndicale représentative désigne, par notification écrite, deux représentants. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Les règles de fonctionnement de ce comité de suivi (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion. »

## Article 9

### *Suppression de la possibilité de déroger au repos quotidien pour les salariés à temps partiel*

L'article 6.4.2 « Modalités de dérogation au repos quotidien » est ainsi réécrit :

« L'employeur peut déroger pour les salariés effectuant au moins 151,67 heures par mois au principe des 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures, en respectant les conditions suivantes :

- la durée du repos quotidien doit être au minimum de 9 heures consécutives par période de 24 heures ;
- la durée du repos entre la fin de la dernière vacation d'une journée et le début de la première vacation de la journée suivante doit être au minimum de 9 heures consécutives pour les salariés ayant plus d'une vacation par jour ;
- le salarié n'ayant pas 11 heures consécutives de repos par 24 heures bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude journalière égal à 4 % du nombre d'heures de repos manquantes pour atteindre 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures.

#### a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.1 des 11 heures de repos consécutives.

Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude journalière (nombre d'heures de repos manquantes × 4 %).

#### b) Octroi du repos pour amplitude journalière

La durée du repos pour amplitude journalière dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paie, soit sur un document annexé au bulletin de paie. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à 1 journée de travail ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude journalière équivalent à 1 journée ou une vacation de travail doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Le repos pour amplitude journalière donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de toutes les années paires (31 décembre 1998, 31 décembre 2000...) ;
- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié pourra, après son transfert, s'il le souhaite, bénéficier d'un repos non rémunéré équivalent à l'indemnité versée par le précédent employeur.

#### c) Rémunération du repos pour amplitude journalière

L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude journalière est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude journalière, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement. »

### Article 10

#### *Nouvelles modalités de calcul de l'indemnité de transport pour les salariés à temps partiel*

Conformément aux contreparties figurant à l'article 6.2.4.2 *b* de la convention collective nationale, les partenaires sociaux décident de modifier l'accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté du 23 janvier 2002, modifié par avenant du 16 mars 2006, de la façon suivante :

1. Il est créé un nouvel article 5 intitulé « Montant de l'indemnité mensuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2014 » <sup>(1)</sup> rédigé ainsi :

« Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à 5 minimum garanti (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée *pro rata temporis* de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction du minimum garanti en vigueur à cette date. »

2. L'ancien article 5 « Principe de non-cumul » devient l'article 6 et reste inchangé.

3. L'ancien article 6 « Application » devient l'article 7 et est complété par un 2<sup>e</sup> alinéa rédigé ainsi :

« Les dispositions de l'article 5 "Montant de l'indemnité mensuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2014" entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, au plus tôt et sous réserve de leur extension. Si l'extension intervenait

---

(1) Article qui entrera en vigueur selon les conditions définies à l'article 7, alinéa 2, du présent accord modifié.

postérieurement, l'article 5 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

### **Article 11**

#### *Demande d'extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires subordonnent l'entrée en vigueur du présent avenant à la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est ainsi convenu que, dans ces conditions, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 5 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

L'annexe à l'article 6.2 est modifiée de la façon suivante :

### « ANNEXE I À L'ARTICLE 6.2

#### Fiche de souhaits. – Période.....

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge...) : .....

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire :

.....

Répartition horaire et nombre de jours de travail souhaité :

Horaires quotidiens souhaités : .....

Nombre de jours de travail souhaités : .....

Complément d'heures souhaité :

Nombre d'heures maximum souhaité : .....

Période de la journée souhaitée : .....

Période de la semaine souhaitée : .....

Zone géographique souhaitée : .....

## ANNEXE II

L'article 3.5 « Passeport santé et sécurité » de l'annexe I est modifié de la façon suivante :

	FORMATION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Ex. : risques électriques (HO), nacelles (CACES), formations chimiques SST, PRAP, CPS propreté, etc.		FORMATION CONTINUE Ex. : diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...		FICHE d'aptitude médicale	PRINCIPAUX FACTEURS de pénibilité (art. L. 4121-3-1 et D. 4121-5-1 du code du travail) (à remplir éventuellement)
Entreprise :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
Poste occupé :					Date : SST :	
Entreprise :	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
Poste occupé :					Date : SST :	

Passeport professionnel de M .....



Brochure n° 3306

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2230. – ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE**  
**DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

---

**ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : ASET1450417M  
IDCC : 2230

Entre :  
L'ATMO,

D'une part, et

La FS CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Lors de la réunion de la commission paritaire de ce jour, les membres des collèges employeurs et salariés s'accordent à fixer la valeur du point à 5 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique selon la grille de classification de l'article 10 de l'annexe I « Classification et salaires » du texte de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

ACCORD DU 24 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450422M  
IDCC : 2148

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts des moyennes de rémunérations par bande entre les hommes et les femmes non cadres dans la branche sont inférieurs à 1 %, et autour de 5 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à la loi du 9 novembre 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre de ces négociations permettant ainsi la suppression des écarts injustifiés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront au moins, au cours de l'année 2014 :

- effectuer une analyse comparative des rémunérations femmes-hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés ;
- modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Salaires minima conventionnels pour 2014*

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2013 sont majorés de 1 % au titre de l'anticipation pour l'année 2014.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,2 % pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 1<sup>er</sup> février 2013), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2014, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires.

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2014
A	1	17 753
	1 bis	18 507
	2	19 420
	3	20 416
B	1	18 715
	1 bis	19 329
	2	20 134
	3	21 524
C	1	20 351
	1 bis	21 524
	2	23 480
	3	24 422
D	1	23 707
	1 bis	24 727
	2	26 933
	3	28 449
E	1	29 738
	1 bis	34 136
	2	38 937
	3	41 430
F	1	40 682
	2	48 821
G	1	58 117
	2	70 707

## Article 2

### *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche : « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises d'engager une réflexion approfondie sur l'assiette des minima conventionnels pour les non-cadres, en tenant compte de leur

environnement spécifique et de leurs contraintes, et qui pourrait conduire à une définition plus favorable à la définition conventionnelle de branche ci-dessus rappelée. Une synthèse des remontrées de ces réflexions sera présentée en commission mixte paritaire au plus tard à la date d'engagement de la prochaine négociation annuelle sur les minima de branche.

### **Article 3**

#### *Champ d'application. – Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
(LORRAINE)

NOR : ASET1450408M  
IDCC : 18

Entre :

Le STE,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le syndicat Hacuitex CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet et champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises lorraines dont l'activité relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile. Il a pour objet l'institution d'une garantie collective contre les risques de décès et de perte totale et irréversible d'autonomie, d'incapacité de travail, d'invalidité, d'obsèques au profit des salariés ne bénéficiant pas du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947.

**Article 2**

*Adhérents*

Sont adhérentes aux garanties décès, incapacité, invalidité et obsèques, à l'exception de celles visées par l'article 12 ci-après, les entreprises textiles lorraines qui sont tenues d'appliquer la convention collective nationale de l'industrie textile.

### Article 3

#### *Assurés*

Sont assurés, quel que soit leur âge, les salariés des entreprises adhérentes qui ne bénéficient pas du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

En cas de promotion permettant l'accès au régime des cadres, le transfert d'un régime à l'autre devra se faire sans solution de continuité.

Les garanties prévues ci-après s'appliquent à partir de l'embauchage dans une entreprise adhérente. Elles prennent fin au dernier jour du mois civil suivant la fin du contrat de travail sauf si entre-temps le salarié est embauché dans une autre entreprise où il bénéficie d'une garantie similaire.

### Article 4

#### *Salaire*

Les garanties de prévoyance ainsi que les cotisations qui en sont la contrepartie sont calculées en fonction du salaire de l'assuré. Ce salaire est déterminé par l'ensemble de la rémunération en espèces et en nature telle qu'elle est prise en considération pour la détermination de l'assiette des cotisations Urssaf.

Le salaire annuel d'un assuré, déterminé à une époque quelconque, est le salaire qu'il a reçu au cours d'une période de 12 mois expirant à l'époque considérée.

Si, à cette époque, l'assuré a été embauché depuis moins de 1 an, le salaire annuel sera reconstitué, *pro rata temporis*, d'après le salaire reçu depuis l'embauchage.

### Article 5

#### *Cotisations*

La cotisation est fixée à 0,7 % du salaire défini à l'article 4. Elle est supportée moitié par l'assuré et moitié par l'entreprise adhérente.

La cotisation de l'assuré est prélevée lors de chaque paie. A la fin de chaque trimestre civil, l'entreprise adhérente verse à l'organisme gestionnaire l'ensemble de la cotisation patronale et des cotisations salariés, calculées sur les salaires payés au cours du trimestre échu.

### Article 6

#### *Prestations garanties*

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès toutes causes et PTIA (*) Célibataire, veuf, divorcé : 100 % Marié, pacsé : 130 % Toute situation avec 1 enfant à charge : 160 % Majoration par enfant supplémentaire : 30 % Double effet (**): 100 % du capital	0,26	0,13	0,13
Incapacité à 85 % net <sup>(1)</sup>	0,22	–	0,22
Invalidité (***) à 85 % net	0,21	0,21	–

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Indemnité obsèques à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale	0,01	0,01	–
<b>Total</b>	<b>0,70</b>	<b>0,35</b>	<b>0,35</b>

(1) En relais des obligations conventionnelles de l'employeur ou à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu si pas de droits « maintien de salaire ».  
 (\*) Un assuré est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque, par suite de maladie ou d'accident, il est dans l'impossibilité absolue et définitive de se livrer à une occupation ou un travail lui procurant gain ou profit et est classé par la sécurité sociale en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie.  
 En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, il recevra par anticipation le capital prévu en cas de décès.  
 Le versement du capital en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie met fin à la garantie en cas de décès.  
 (\*\*) En cas de décès simultané ou postérieur au salarié du conjoint, non remarié, concubin ou partenaire lié par un Pacs et n'ayant pas fait valoir ses droits à la retraite, il est versé un capital égal à celui défini dans le tableau ci-dessus aux enfants à charge, dans les conditions fixées au règlement de la CIPREV.  
 (\*\*\*) Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie = 3/5 du pourcentage prévu en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, soit 51 % du net.

Tous les risques de décès, quelle qu'en soit la cause, sont couverts. Cependant, le suicide, la navigation aérienne et le risque de guerre ne sont couverts que selon les dispositions légales et le règlement ou les conditions générales applicables aux contrats.

L'entreprise adhérente, en accord avec ses salariés, peut opter pour un régime de prestations supérieur aux garanties ainsi définies. Dans ce cas, la cotisation déterminée à l'article 5 est majorée proportionnellement.

## Article 7

### *Bénéficiaires*

Sauf désignation expresse d'un bénéficiaire ou en cas de décès de ce dernier avant le décès du participant, le capital garanti est versé conformément aux dispositions de l'article 8 du règlement général :

- au conjoint survivant de l'assuré non divorcé, non séparé de corps, du concubin ou du partenaire lié au participant par un Pacs, à défaut aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs de l'assuré par parts égales entre eux ;
- à défaut aux ayants droit de l'assuré.

En cas de pluralité de bénéficiaires, le paiement du capital est indivisible à l'égard de la contractante et le règlement se fait par quittance conjointe des bénéficiaires.

La désignation du bénéficiaire, à qui est versé le capital garanti en cas de décès, est effectuée, par le participant sur une désignation de bénéficiaires fournie par la CIPREV auprès de l'entreprise adhérente.

## Article 8

### *Incapacité de travail*

En cas d'incapacité de travail d'un assuré ouvrant droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, à une pension d'invalidité (catégories 2 et 3) ou à une rente d'invalidité (accidents du travail) au moins égale à 66 % du salaire annuel, les garanties des risques de décès et de perte totale et irréversible d'autonomie prévues aux articles 6 et 8 lui seront maintenues, sans contrepartie de cotisations, pendant toute la durée de l'incapacité de travail, et même après son licenciement de l'entreprise adhérente.

La reprise partielle de travail autorisée par la sécurité sociale avec maintien des prestations ne sera pas considérée comme mettant fin à l'état d'incapacité de travail, mais la rémunération partielle ou totale perçue supportera les cotisations patronales et du salarié.

Seront également comprises dans l'assiette des cotisations les rémunérations qui continueraient à être versées par l'entreprise durant la période d'incapacité de travail.

Pendant la durée de l'incapacité de travail, les capitaux assurés sont déterminés sur la base du salaire annuel de l'assuré à l'époque de l'arrêt de travail. Ce salaire sera revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année proportionnellement à la valeur du point définie chaque année par le conseil d'administration de la CIPREV tant que l'entreprise restera adhérente à la garantie décès.

Les dispositions du présent article cesseront immédiatement d'avoir effet à la date de cessation du paiement des prestations de la sécurité sociale, et au plus tard au jour d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale.

En cas de non-reconduction de la CIPREV à l'issue des périodes déterminées (au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2019), la CIPREV garantira le versement de tous les capitaux résultants de décès intervenus au cours de la période d'assurance.

En cas de non-reconduction de l'organisme assureur et en application de l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 venant compléter l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la CIPREV garantira également le maintien de la garantie décès aux assurés en état d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsqu'ils sont garantis collectivement pour la couverture de ces risques dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

## **Article 9**

### *Chômage total*

Les garanties de prévoyance restent acquises à tout ancien salarié indemnisé par le régime d'assurance chômage pour une durée correspondant aux dispositions en vigueur dans le cadre de l'ANI, avec un minimum de 6 mois.

## **Article 10**

### *Gestion*

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la CIPREV, institution de prévoyance agréée sous le numéro 921 et dont le siège est à Epinal, 9, avenue Victor-Hugo, est recommandée pour gérer jusqu'au 30 juin 2019 les garanties de prévoyance.

Il est créé un comité paritaire de suivi de la gestion de la garantie décès composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants du syndicat textile de l'Est.

Ce comité aura compétence pour examiner toutes les questions relatives au fonctionnement de la présente garantie, et à ce titre :

- il assurera le suivi des opérations administratives et financières et l'examen du bilan et résultats annuels ; à cet effet, il recevra de la CIPREV communication du bilan, comptes de résultats ainsi que les états statistiques, démographiques et financiers relatifs aux garanties ;
- il examinera les propositions d'ajustements des dispositions des garanties ;
- il examinera tous les litiges résultant tant de l'application de la garantie que du présent accord et s'efforcera d'y remédier par la voie de la conciliation.

Le comité se réunira au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel.

### Réexamen des modalités d'organisation de la garantie

Les conditions et modalités d'organisation des garanties telles que définies ci-dessus ainsi que la désignation de l'organisme de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire au plus tard le 31 décembre 2018.

A cette occasion, le comité paritaire de suivi établit un rapport général sur le bilan et les résultats de la gestion des garanties.



## **Article 11**

### *Régimes antérieurs*

Les entreprises qui, antérieurement à la date d'effet du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par l'article 11 pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent devront adapter leur adhésion ou leur contrat conformément aux dispositions du second alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

## **Article 12**

### *Date d'application*

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## **Article 13**

### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé selon la procédure en vigueur.

## **Article 14**

### *Dépôt*

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément au code du travail. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes.

## **Article 15**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Epinal, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 MARS 2014  
DE LA CFDT SANTÉ SOCIAUX À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1450406M  
IDCC : 2104

Paris, le 4 mars 2014.

*La fédération CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,  
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération des services de santé et services sociaux CFDT a pris la décision d'adhérer à la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, IDCC n° 2104.

Cette convention collective a été étendue par arrêté du 2 mars 2000, paru au *Journal officiel* le 10 mars 2000.

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer cette adhésion au 1<sup>er</sup> mars 2014.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires de cette convention collective : CNETH, CGT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

*La secrétaire générale.*

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

AVENANT N° 56 DU 28 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014

NOR : ASET1450407M  
IDCC : 1316

**Article 1<sup>er</sup>**

Les minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL
A1	1 446
A2	1 469
B	1 480
C	1 510
D	1 657
E	1 896
F	2 209
G	2 754

**Article 2**

Cet avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2014.

Le présent texte fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 28 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SATPS ;

GSOTS ;

CAP France ;

CNEA UNODESC.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 23 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(BOURGOGNE)  
NOR : ASET1450394M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTPB,

D'une part, et

La CFDT ;

L'UR FO BTP,

D'autre part,

suite à la réunion paritaire du 23 janvier 2014 et en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel (base 35 heures)
I	1	100	18 484
	2	110	18 569
II	1	125	19 307
	2	140	21 531
III	1	150	22 838
	2	165	25 143
IV		180	27 280

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 24 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**  
**(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1450393M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTPB,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

L'UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 484
B	19 253
C	21 297
D	22 725
E	24 947
F	27 984
G	30 732
H	31 784

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	32 182
G	35 343
H	36 551

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 24 JANVIER 2014  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014  
(BOURGOGNE)  
NOR : ASET1450395M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :  
La FRTPB,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
L'UR FO BTP,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bourgogne à partir du 1<sup>er</sup> mars 2014 sont fixés comme suit :

Repas : 11,30 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	2,31	1,69
2 (10 à 20 km)	4,61	3,23

ZONE	INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
3 (20 à 30 km)	7,36	4,65
4 (30 à 40 km)	9,23	6,13
5 (40 à 50 km)	11,53	7,61

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/14

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 52 du 17 janvier 2014</b>	210
<b>Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (cadres et agents de maîtrise [Maine-et-Loire]) : avenant n° 20 du 8 janvier 2014.....</b>	216
<b>Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 102 du 21 janvier 2014.....</b>	218
<b>Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 130 du 16 janvier 2014.....</b>	220
<b>Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 34 du 14 février 2014 .....</b>	222
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Loiret) : avenant n° 14 du 13 février 2014.....</b>	224
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 93 du 19 février 2014.....</b>	226
<b>Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 39 du 21 janvier 2014.....</b>	229
<b>Exploitations d'arboriculture fruitière (Loiret) : avenant n° 7 du 13 février 2014.....</b>	231
<b>Exploitations forestières (Massif de Gascogne) : avenant n° 24 du 23 janvier 2014 .....</b>	233
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Loiret) : avenant n° 8 du 14 février 2014.....</b>	240
<b>Exploitations maraîchères (Loiret) : avenant n° 8 du 14 février 2014 .....</b>	242
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 158 du 23 janvier 2014.....</b>	244
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 159 du 23 janvier 2014.....</b>	246
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) : avenant n° 57 du 11 février 2014.....</b>	248

**Convention collective**

IDCC : 8532. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Bretagne)**  
**(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

---

AVENANT N° 52 DU 17 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497116M  
IDCC : 8532

---

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes ci-jointes.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2014 et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2014 pour le personnel d'exécution des entreprises de travaux agricoles et ruraux à l'exclusion des entreprises de prestations de services à l'aviculture**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative	9,53	1 445,42
110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel	9,92	1 504,57
120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel	10,20	1 547,03
130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien les réparations courantes du matériel	10,47	1 587,98
130	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise	10,47	1 587,98
140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise	11,09	1 682,02
150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation de chantier ou d'atelier de réparations, et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur	11,73	1 779,09
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €.			

## ANNEXE II

### Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2014 pour le personnel administratif occupé dans les entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans	10,20	1 547,03
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €.			

### ANNEXE III

#### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2014 pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution Emploi occupé par tout salarié, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises	9,53	1 445,42
110	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe	9,92	1 504,57
130	Chef d'équipe, niveau I Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	10,47	1 587,98
150	Chef d'équipe, niveau II Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	11,73	1 779,09
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €.			



## ANNEXE IV

### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2014 pour le personnel chargé des travaux d'interventions techniques dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, niveau I Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles	9,53	1 445,42
110	Agent d'exécution, niveau II Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises	9,92	1 504,57
120	Agent spécialisé Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises	10,20	1 547,03
130	Agent qualifié Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	10,47	1 587,98
140	Agent hautement qualifié, technicien niveau I, chef d'équipe niveau I Emploi comportant, pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelles permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail	11,09	1 682,02
150	Agent hautement qualifié, technicien niveau II, chef d'équipe niveau II Emploi comportant, pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives	11,73	1 779,09
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €.			

## ANNEXE V

### Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2014 pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures)
160	Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	2 642,29
170	Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	2 953,75
180	Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise	De gré à gré

**Convention collective**

**IDCC : 9496. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES  
(Maine-et-Loire)  
(Cadres et agents de maîtrise)  
(24 septembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,  
*Journal officiel* du 8 avril 2000)

**AVENANT N° 20 DU 8 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497125M  
IDCC : 9496

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'UD FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe II à la convention collective est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application du chapitre XI  
de la convention collective

Montant des salaires  
(salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique,  
après arrondissement s'il y a lieu)

(En euros.)

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 (base 151,67 heures)
VII	45 à 48	1 622,65
VIII	49	1 664,16
IX	50	1 688,14

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 (base 151,67 heures)
X	51 à 53	1 714,39
XI	54 à 58	1 770,01
XII	59 à 65	2 011,72
XIII	66 à 74	2 253,45
XIV	75 à 78	2 439,30
XV	79 à 81	2 555,47
XVI	82 à 94	2 671,62
XVII	95 à 102	3 252,41
XVIII	103 à 119	3 600,88
XIX	120	4 646,29

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Dordogne)  
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,  
*Journal officiel* du 25 août 1968)

**AVENANT N° 102 DU 21 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497119M  
IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;

Le syndicat des champignonnistes ;

La FDCUMA de la Dordogne ;

L'EDT,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 31 de la convention collective est modifié comme suit :

« Salaires des ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
101	9,53
102	9,59
201	9,66
202	9,83

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
301	9,96
302	10,14
401	10,30
402	10,58
(*) 1 euro = 6,55957 francs.	

## Article 2

L'article 73 de la convention collective est modifié comme suit :

« Rémunération des cadres

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
3A	1 937
3B	2 369
2	2 764
1	3 275

## Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Dordogne de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Périgueux, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Saône-et-Loire)  
(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 130 DU 16 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497129M

IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;

L'UD CGT-FO de Saône-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les salaires mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

*Ouvriers et employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I Emplois d'exécutant		9,53	1 445,42
II Emplois spécialisés		9,77	1 481,82
III Emplois qualifiés	1	9,92	1 504,57
	2	10,07	1 527,32
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,34	1 568,27
	2	11,38	1 726,00

*Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	11,82	1 792,74
II	13,06	1 980,81

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	16,27	2 467,67
II	20,24	3 069,80

**Article 2**

Les avantages en nature, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

**Article 3**

Les salaires fixés à l'article 1<sup>er</sup> ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

**Article 4**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité territoriale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Creuse)**

**(27 octobre 1993)**

(Etendue par arrêté du 18 février 1994,  
*Journal officiel* du 2 mars 1994)

**AVENANT N° 34 DU 14 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497118M

IDCC : 9231

Entre :

La FDSEA de la Creuse ;

Les jeunes agriculteurs de la Creuse ;

L'EDT ;

La FDCUMA de la Creuse,

D'une part, et

La FGTA FO de la Creuse ;

Le SGA CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Conformément à l'article 20 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 :

*(En euros.)*

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I	9,53	1 445,42
II	9,76	1 480,30
III.1	9,89	1 500,02
III.2	10,07	1 527,32
IV.1	10,29	1 560,84
IV.2	10,60	1 607,70

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la DIRECCTE Limousin, place Varillas, à Guéret.

Fait à Guéret, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9451. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Loiret)**

**(21 septembre 2004)**

(Etendue par arrêté du 19 avril 2005,  
*Journal officiel* du 11 mai 2005)

**AVENANT N° 14 DU 13 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497121M  
IDCC : 9451

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Salaires minimaux*

Les salaires minimaux applicables au personnel d'exécution et d'encadrement prévus à l'annexe I de la convention collective sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 :

*Personnel d'exécution*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,61	1 457,55
II	1	9,77	1 481,82
III	1	10,10	1 531,87
	2	10,39	1 575,85
IV	1	10,94	1 659,27
	2	11,09	1 682,02

*Cadres*

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
3	2 302
2	2 637
1	3 109

**Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

**Article 3**

*Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,  
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, MARAÎCHERS  
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS  
(Hautes-Pyrénées)  
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

AVENANT N° 93 DU 19 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497128M

IDCC : 9651

Entre :

La FDSEA des Hautes-Pyrénées ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale des travailleurs de l'agriculture CGT ;

La fédération départementale de la CFTC-Agri ;

La fédération départementale des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 28 « Rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

*Rémunération*

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,84	1 492,43

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	9,92	1 504,57
	2	9,96	1 510,63
III	1	10,18	1 544,00
	2	10,47	1 587,98
IV	1	10,82	1 641,07
	2	11,13	1 688,09

### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Technicien	1	11,28	1 710,84
	2	11,48	1 741,17
I Agent de maîtrise	2	11,74	1 780,61
II Technicien	2	11,89	1 803,36
II Agent de maîtrise		12,30	1 865,54

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	12,70	1 926,21
II	13,72	2 080,91

### Gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (*)
I		9,53	1 806,69
II	1	9,92	1 880,70
	2	9,96	1 888,28
III	1	10,47	1 985,04
	2	10,60	2 009,62
IV		11,18	2 119,73

(\*) Convention de forfait mensuel pour 42 heures de travail par semaine, comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au Smic correspondant au travail effectué. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

Fait à Tarbes, le 19 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE VITICOLE  
(Aude)  
(21 juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

**AVENANT N° 39 DU 21 JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497117M*  
IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude,

D'une part, et

Le syndicat des cadres de l'agriculture CGC de l'Aude ;

Le syndicat de l'agriculture CFDT de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 29 « Fixation des salaires » est complété comme suit :

« Personnel cadre

La valeur du point est fixée à 10,80 € au 1<sup>er</sup> février 2014. A compter de cette date, les salaires sont donc fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel
V Chef de culture	1	185	1 998,00
	2	190	2 052,00
	3	195	2 106,00
	4	200	2 160,00
VI Régisseur	1	213	2 300,40
	2	218	2 354,40
	3	222	2 397,60
	4	226	2 440,80



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel
VII Régisseur général	1	226	2 440,80
	2	241	2 602,80
	3	256	2 764,80
	4	273	2 948,40

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9453. – **EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE**  
**(Loiret)**  
**(5 septembre 2007)**

(Etendue par arrêté du 21 août 2008,  
*Journal officiel* du 28 août 2008)

**AVENANT N° 7 DU 13 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497122M  
IDCC : 9453

Entre :

La FDSEA ;

La coordination rurale,

D'une part, et

La CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective.

**Article 2**

*Salaires*

Les salaires horaires et mensuels sont ainsi définis :

*Personnel d'exécution*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I Emploi d'exécutant	1	9,53	1 445,42
II Ouvrier spécialisé	1	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
III Ouvrier qualifié	1	9,64	1 462,10
	2	9,77	1 481,82
IV Ouvrier hautement qualifié	1	10,04	1 522,77
	2	12,20	1 850,37

*Personnel de bureau*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I Emploi d'exécutant	1	9,53	1 445,42
II Emploi spécialisé	1	9,61	1 457,55
III Emploi qualifié	1	9,64	1 462,10
IV Emploi hautement qualifié	1	10,04	1 522,77

*Personnel d'encadrement*

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
3 Chef d'équipe Contremaître	165	10,46	1 586,47
	180	11,10	1 683,54
2 Chef de culture	220	13,20	2 002,04
1 Directeur d'exploitation	260	15,00	2 275,05

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

**Article 4**

*Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Massif de Gascogne)  
(2 juillet 1996)**

(Etendue par arrêté du 24 décembre 1996,  
*Journal officiel* du 7 janvier 1997)

---

**AVENANT N° 24 DU 23 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497130M  
IDCC : 8721

---

Entre :

La section exploitation forestière-sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Aquitaine ;

L'UR CGT-FO d'Aquitaine ;

L'UR CFE-CGC d'Aquitaine ;

L'UR CFTC d'Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les montants des salaires visés aux articles 28 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe VI, tableau D) de la convention collective sont modifiés et figurent en annexe du présent avenant. L'annexe VI est modifiée en conséquence.

**Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE VI

### Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

#### A. – Salaires horaires du personnel technique applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
<b>Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)</b> Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières : – sans participation directe à la production – sans travail autonome sur machine de transformation du produit	I	100	A B	9,53 9,56
<b>Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)</b> Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser : – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit	II	105 110	C D	9,57 9,58
<b>Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)</b> Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé : – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture – nécessitant des connaissances techniques – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation	III	115 125 135	E F G	9,59 9,61 9,66
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)</b> Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine : – dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier	IV	165 180	H I	9,96 9,98

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées		185	J	10,00
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés</b>	V	200	K	10,28

## B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
<b>I. – PIN MARITIME</b>		
Billons : diamètre fin bout 0,20 minimum	Mètre linéaire	0,352
Marquage :		
– par marqueur professionnel	Mètre linéaire	0,018
– par bûcheron suivant feuille de marquage	Mètre linéaire	0,008
Poteaux bruts :		
– 1 <sup>re</sup> catégorie, 2 mètres en 10/19 dfb sous écorce	Mètre linéaire	0,091
	Tonne	6,64
– 2 <sup>e</sup> catégorie, 2 mètres en 6/9 dfb sous écorce	Mètre linéaire	0,073
	Tonne	11,06
Catégorie spéciale (2/3 en 1 <sup>re</sup> catégorie, 1/3 en 2 <sup>e</sup> catégorie)	Stère	4,47
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage		15 %
<b>II. – FEUILLUS</b>		
(Nota. – Les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)		
Façonnage des taillis en 2 mètres avec empilage 100 % :		
– cube unitaire < 0,150	Stère	3,43
– cube unitaire ≥ 0,150		3,35
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)		
Peupliers (cimes)	Stère	4,01

## Bois d'œuvre

(En euros.)

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
<b>III. – PIN MARITIME</b>		
1. Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus)	Mètre cube scié	10,63
2. Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul : 50 % du 1)	Mètre cube grume	5,31

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
3. Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul : 52,50 % du 2)	Mètre cube grume	2,79
Sciage en équerri, 4 faces, empilé et couvert, rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris	Mètre cube scié	18,80
Bois de chauffage :		
– barrot	Stère	4,44
– escaill bois déjà façonné	Stère	5,79
– escaill arbre pris debout	Stère	7,86
IV. – CHÊNES ET BOIS DURS		
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds	Mètre cube grume	6,75
Sciage (limeurs compris) :		
– plots en plateaux non pelés	Mètre cube scié	21,35
– plots en plateaux pelés	Mètre cube scié	23,12
Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout :		
– par mètre cube de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur	Mètre cube scié	6,48
– par mètre cube pour épaisseur de 55 mm et plus	Mètre cube scié	4,88
Panneaux avivés de 15 à 22 mm	Mètre cube scié	40,35
Débîts courants délinés et bois de wagons	Mètre cube scié	29,34
Appareils de voie	Mètre cube scié	28,04
Traverses standard prêtes à être réceptionnées	Pièce	2,39
Bois de chauffage :		
– à prendre dans les branchages	Stère	6,48
– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard)	Stère	7,96
Merrain : L < 1,20 mètre, diamètre fin bout > 0,11 mètre empilage compris	Stère	7,02
V. – PEUPLIERS ET FEUILLUS TENDRES		
Grumes : abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout	Mètre cube	3,29
Billons : 2 mètres et plus, diamètre fin bout > 0,20 mètre	Stère	2,04
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier ≥ à grilles A et C niveau 4 H	7,8 heures	10,10

**C. – Salaires horaires du personnel administratif et commercial  
applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé	I	100	A	9,53

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
<p>Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas</li> <li>– pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues</li> </ul>	II	105	B	9,57
		110	C	9,58
<p>Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mise en œuvre de procédures définies et combinées</li> <li>– mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information</li> </ul>	III	120	D	9,60
		140	E	9,68
<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation</p>	IV	145	F	9,79
<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt</li> <li>– la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne</li> </ul>	V	160	G	9,93
		180	H	9,98
<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés</li> <li>– de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés</li> </ul>	VI	220	I	11,28
		240	J	12,01



**D. – Salaires des agents de maîtrise et des cadres  
applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Valeur minimale du point indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 7,81 €.

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	SALAIRE minimum
<b>Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. – Débutant sans expérience</b>  – il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication  – il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne	I	190	A	1 483,90
<b>Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire</b>  – pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées  – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées	II	200	B	1 562,00
		210	C	1 640,10
<b>Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions</b>  – il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production  – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition	III	220	D	1 718,20
		240	E	1 874,40

*Cadres*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
<b>Débutant sans expérience</b>  Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme	I	225	1 757,25
<b>Cadre confirmé</b>  Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise	II	260	2 030,60

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
ou			
Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise	II	260	2 030,60
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	III	280	2 186,80
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie	IV	320	2 499,20
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux	V	340	2 655,40
<b>Cadre supérieur</b>			
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	VI	400	3 124,00
Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise	VII	440	3 436,40
<b>Cadre de direction</b>			
Personnel assurant la direction de l'entreprise	VIII	500	3 905,00

**Convention collective**

IDCC : 9454. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Loiret)**  
**(10 avril 2009)**

(Etendue par arrêté du 6 avril 2010,  
*Journal officiel* du 16 avril 2010)

**AVENANT N° 8 DU 14 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497123M  
IDCC : 9454

Entre :

L'union horticole orléanaise ;

La FDSEA,

D'une part, et

La CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective.

**Article 2**

*Salaires*

Les salaires minimaux sont fixés ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,56	1 449,97
II	1	9,59	1 454,52
	2	9,62	1 459,07
III	1	9,66	1 465,13
	2	9,74	1 477,27

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	9,78	1 483,33
	2	9,93	1 506,08

*Techniciens et agents de maîtrise/anciens cadres*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
T I	1	10,21	1 548,55
AM I	2	10,43	1 581,92
T II		10,88	1 650,17
AM II		11,41	1 730,55

*Cadres*

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
K 280	12,75	1 933,79
K 320	15,14	2 296,28

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

**Article 4**

*Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9455. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**  
**(Loiret)**  
**(10 juillet 2007)**

**AVENANT N° 8 DU 14 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497124M  
IDCC : 9455

Entre :  
La FDSEA,  
D'une part, et  
La CFTC ;  
La FGA CFDT ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective.

**Article 2**

*Salaires*

Les salaires horaires et mensuels sont ainsi définis :

*Personnel d'exécution*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	9,53	1 445,42
II	1	9,66	1 465,13
III	1	9,80	1 486,37
	2	9,88	1 498,50
IV	1	10,05	1 524,28
	2	11,30	1 713,87

*Personnel de bureau*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	9,53	1 445,42
II	1	9,66	1 465,13
III	1	10,05	1 524,28
IV	1	11,30	1 713,87

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
3	K 180	11,44	1 735,10
3	K 190	11,69	1 773,02
2	K 200	12,65	1 918,63
1	K 300	15,61	2 367,57

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

**Article 4**

*Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Nord)**  
**(5 mai 1972)**

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,  
*Journal officiel* du 9 mars 1973)

AVENANT N° 158 DU 23 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497126M  
IDCC : 9591

Entre :

La FDSEA du Nord ;

La FDCUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Hormis celles relatives aux salaires à la tâche, les dispositions de l'article 30 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
I	1	101	9,53	1 445,38
	2	102	9,60	1 456,00
II	1	201	9,70	1 471,17
	2	202	9,80	1 486,33
III	1	301	9,90	1 501,50
	2	302	10,27	1 557,62

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures, soit 151,67 heures par mois)
IV	1	401	10,75	1 630,42
	2	402	11,52	1 747,20
V	1	501	11,54	1 750,23
	2	502	11,58	1 756,30

### **Article 2**

Les dispositions de l'article 54 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

« Nourriture par jour : 19,06 € (matin : 3,82 € ; midi : 7,62 € ; soir : 7,62 €) ;

Logement par jour : 1,90 €. »

### **Article 3**

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective, intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés, est portée à 9,56 €.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Nord)  
(5 mai 1972)**

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,  
*Journal officiel* du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 159 DU 23 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497127M  
IDCC : 9591

Entre :

La FDSEA du Nord ;

La FDCUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO ;

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des salaires minimaux*

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

« Salaire à la tâche pour les travaux d'arrachage et de forçage  
dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive (année 2014)

**Travaux aux champs**

*(En euros l'hectare)*

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	974,81
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	483,44
Chargement des racines sur une remorque	281,36

## Travaux sur chantier traditionnel

*(En euros le mètre carré)*

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,24
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,37
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	3,90
Recouvrement de terre sur les collets	0,56
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,81
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,24

## Travaux en salle

*(En euros le bac de 1,2 m<sup>2</sup>)*

	TÂCHE	NORME HORAIRE <sup>(1)</sup>	RÉMUNÉRATION
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,76
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,12
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,42
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur ; commande manuelle du déchargement des bacs	3,5 <sup>(2)</sup>	2,68
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 <sup>(2)</sup>	2,34

(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m<sup>2</sup> ; si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en conséquence.  
(2) Nombre de bacs par personne.

Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés.

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9291. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE  
(Finistère)  
(22 septembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 12 mars 1982,  
*Journal officiel* du 8 avril 1982)

**AVENANT N° 57 DU 11 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497120M  
IDCC : 9291

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« En application de l'article 13 et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, les salaires sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut
I	1	11	9,53	1 445,42
	2	12	9,57	1 451,48
II	1	21	9,68	1 468,17
	2	22	9,71	1 472,72
III	1	31	9,95	1 509,12
	2	32	10,35	1 569,78
IV	1	41	10,75	1 630,45
	2	42	11,73	1 779,09
Cadres				
V	1	51	14,52	2 202,25
	2	52	15,98	2 423,69

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut
VI	1	61	17,13	2 598,11
	2	62	17,99	2 728,54

## **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140140-000414

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---