

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^{er}

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^{er} 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^{er} 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^e 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.