

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^{er}

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 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^{er} 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^{er} 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 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 1^{er} 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^{er} 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^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.