

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 28 MAI 2014
MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION
(GUYANE)

NOR : ASET1451151M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Par avenant du 28 mai 2014 à la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » du 15 avril 2011 (IDCC 3017), la manutention portuaire de la Guyane a adopté un certain nombre de dispositions conventionnelles collectives du travail s'appliquant au champ de la Guyane, et venant s'y ajouter ou s'y substituer.

Considérant :

1. L'extension en 1999 de la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993 à la Guyane et aux évolutions conventionnelles intervenues depuis, par l'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » du 15 avril 2011 ;
2. Les travaux validés lors de la mensualisation des ouvriers dockers faisant suite à la réforme de la manutention portuaire de 1999 ;
3. Le fait qu'il a été signé (en août 1999) un avenant n° 1 à la convention collective nationale et qu'il importe donc de prendre en compte l'ancienneté de cet avenant n° 1, les mutations et évolutions de toute nature qui ont marqué la profession depuis et son rattachement à la convention collective nationale unifiée.

Les signataires mentionnés ci-après ont convenu d'élaborer le présent avenant n° 2 à la convention collective nationale.

CHAMP D'APPLICATION. – EXTENSION

Le présent avenant n° 2 est applicable :

- géographiquement aux ports et appontements de la région Guyane ;
- professionnellement aux entreprises de manutention portuaire relevant des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A, ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale relève de ces codes NAF, qui y exercent leurs activités ;
- catégoriellement, à toutes les catégories de personnel de ces entreprises travaillant dans les métiers de la manutention portuaire (toutes filières, filière exploitation portuaire, cadres).

Les signataires aux présentes demandent l'extension à la région Guyane.

ACCORDS ANTÉRIEURS. – MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

Les articles du présent avenant n° 2 se substituent aux dispositions antérieures de même nature de l'avenant n° 1, mais ne fait pas obstacle au maintien des avantages supérieurs acquis par les salariés par voie conventionnelle ou au terme d'accords d'entreprise.

INSCRIPTION DANS LE LIVRE V DU CODE DES PORTS MARITIMES

Les signataires soulignent que les accords collectifs du travail pouvant être passé dans la manutention portuaire de la région Guyane s'inscrivent étroitement dans les dispositions afférentes du livre V du code des ports maritimes, dans sa partie législative (art. L. 511-1 à L. 541-1) et dans sa partie réglementaire.

Article 1^{er}

Classification

Filière exploitation portuaire

FONCTION	CLASSIFICATION CCN	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	
Homme de bord, homme de terre	B	B
Coordinateur de cale	C1	C1
Opérateur	C2	C2 ou D1
Pointeur	C1 à C3	C3 à D1
Chef pointeur	D1 à D2	D1 à D2
Grutiers	D1 à D2	D1 à D2
Conducteur d'engin	D1 à D2	D1 à D2
Signaleur	D2	D2 à D2
Chef d'équipe	AM1	AM1
Contremaître	AM1 à AM2	AM2
Responsable de sécurité Responsable opérations portuaires	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef d'exploitation	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur d'exploitation Directeur commercial Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Filière maintenance

FONCTION	CLASSIFICATION	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	A
Contrôle journalier des matériels Technicien logistique	B	B

FONCTION	CLASSIFICATION	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Montage / démontage, diagnostic Réparation, mécanicien, électricien, Magasinier	C1 à C3	C1 à C3
Mécanicien hautement qualifié	D1 à D2	D1 à D2
Maîtrise d'atelier Chef d'atelier	AM1 à AM2	AM1 à AM2
Adjoint au chef de service Adjoint au chef d'exploitation	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef de service Chef d'exploitation	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur d'exploitation Directeur commercial Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Filière administration

FONCTION	CLASSIFICATION CCN	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	A
Planton / coursier	B	B
Dactylo, secrétaire, rédacteur Employée spécialisée sur techniques usuelles (paie, facturation) Secrétaire administrative	C1 à C3	C1 à C3
Secrétaire de direction, employés principaux	D1 à D2	D1 à D2
Secrétaire assistant de direction Responsable contentieux-litiges Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité paie	AM1 à AM2	AM1 à AM2
Adjoint au chef de service / adjoint au chef d'exploitation / RRH / responsable financier et comptable	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef de service	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Article 2

Organisation du travail

Article 2.1

Durée du travail

Le temps de travail effectif est défini, conformément à la loi, comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire du temps de travail effectif est fixée à 35 heures pour les ouvriers dockers et les autres salariés non cadres sur les ports et appontements portuaires de la région Guyane.

Elle ne comprend pas les temps d'habillage et de déshabillage, sauf sujétion particulière en ce qui concerne la tenue de travail (obligation de porter des équipements de protection individuelle spéciaux).

Elle comprend, à concurrence de 30 minutes quotidiennes, les temps de pauses lorsque celles-ci sont pratiquées dans l'entreprise au regard des obligations réglementaires en la matière.

Article 2.2

Aménagement de la durée du travail

2.2.1. Filière exploitation portuaire

Compte tenu de la visibilité sur les mouvements de navires, il est établi des plannings prévisionnels mensuels, affichés le 20 du mois M – 1 pour le mois M.

De tels plannings peuvent suivre des modifications :

- soit avec un délai de prévenance normal de 7 jours ouvrés ;
- soit avec un délai de prévenance inférieur, dans la limite de deux modifications par mois et par salarié concerné, avec l'attribution d'une contrepartie financière ou d'une contrepartie en repos compensateur pour le salarié concerné.

L'amplitude normale des horaires de travail s'étend sur 13 heures de temps, du lundi au samedi, à l'intérieur desquels le travail peut être organisé en équipes successives.

Une équipe ne peut être appelée au travail pour une durée inférieure à 4 heures.

Le travail de nuit (selon la définition légale en vigueur, de 21 heures à 6 heures) est autorisé, dans des conditions opérationnelles, à établir par accords d'entreprise.

Le travail de nuit des dimanches et le travail de nuit des jours fériés sont indemnisés dans les conditions de taux prévues à l'article 5 de l'avenant n° 1 Guyane à la convention collective nationale unifiée.

Afin de pallier des absences préjudiciables à la constitution des équipes, un système d'astreinte est établi pendant l'heure suivant l'horaire de début du temps de travail. Les salariés sous astreinte bénéficient d'une indemnité d'astreinte et, en cas d'appel au travail, d'une indemnité de déplacement.

2.2.2. Autres filières

Le temps de travail est reparti sur la semaine :

- sur 4, 5 ou 6 jours ;
- de façon égale ou différenciée.

Articles 2.3

Jours fériés. – Jours chômés. – Journée de solidarité

Les jours fériés et chômés sont au nombre de 16 dans l'année, soit :

- 12 jours fériés légaux : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 10 juin, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre ;
- 4 jours chômés locaux : mardi gras, mercredi des Cendres, vendredi saint, 1 jour à caractère de fête patronale communale, à fixer par accords d'entreprise ;
- la journée de solidarité est déterminée dans les conditions prévues à la convention collective nationale unifiée.

Article 3

Contrat de travail

L'objectif de la profession de la manutention portuaire de la Guyane est, dans le cadre de la mensualisation, la généralisation des contrats à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Concernant l'embauche régulière des ouvriers intermittents et la transformation des CDD en CDI, les employeurs se conformeront aux dispositions de la convention collective nationale unifiée.

Article 4

Conditions de travail et sécurité portuaire

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire répondant aux conditions réglementaires d'effectif doit mettre en place un CHSCT et former un sauveteur secouriste du travail. Les parties se réfèrent de surcroît à la convention collective nationale unifiée n° 3017 en ce qui concerne le CPHS.

Article 5

Intéressement

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire instaurera un système d'intéressement, dont les conditions feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 6

Avantages divers

Article 6.1

Treizième mois

Tout salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois bénéficie du versement d'un treizième mois de salaire, calculé sur le SBMH de sa catégorie, et au prorata de son temps de présence à l'effectif sur l'année concernée.

Article 6.2

Primes

Des primes peuvent être instaurées en contrepartie de sujétions particulières.

Parmi celles-ci, une prime de salissure obligatoire d'un montant minimum de 15 € par jour est instaurée au profit des salariés de la filière exploitation portuaire, pour travaux sur des marchandises en vrac et sur des animaux, ainsi que pour le saisissage-dessaisissage des barres et ridoirs de conteneurs.

Article 6.3

Mutuelle

Tout salarié, sur adhésion volontaire, bénéficie des avantages d'une mutuelle installée en Guyane – à déterminer – et dont les prestations sont à choisir par accord d'entreprise.

La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié dans la proportion de 50/50.

Article 6.4

Prévoyance

Tout salarié bénéficie des avantages d'un régime de prévoyance – à déterminer – et dont les prestations sont à choisir par accord d'entreprise.

Ce régime de prévoyance couvre a minima l'incapacité partielle ou totale et le décès (rente éducation).

Un tel régime est entièrement à la charge de l'employeur.

Article 7

Participation aux négociations nationales

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui sont dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales et aux réunions des instances paritaires instituées par les partenaires sociaux bénéficient, à raison d'un participant par section syndicale représentative dans l'entreprise et dans les dispositions prévues dans le cadre de la convention collective unifiée et de ses avenants, d'une autorisation d'absence qui ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Fait à Cayenne, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEM.

Syndicats de salariés :

CDTG CFDT ;

UTG ;

CGT-FO.