

Accord du 19 juin 2025

relatif aux personnels marins d'appui
des grands ports maritimes et fluvio-maritimes

NOR : ASET2550788M

IDCC : 3017

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Terminologie

Dans le présent accord, le terme « employeur » désigne les grands ports maritimes ou fluvio-maritimes armateurs ci-après dénommés GPM et GPFM.

Le terme « marin » lorsqu'il n'est pas précisé de qualification, désigne tout marin faisant partie du personnel pont, machine, hydrographie, service général et emploi à terre sous contrat d'engagement maritime, affilié au régime ENIM accomplissant un travail qui incombe à la catégorie dans laquelle il est engagé.

Les marins soumis au présent accord national en reçoivent un exemplaire lors de leur engagement.

(Voir page suivante.)

1.1. Préambule

Les textes légaux régissant les marins des GPM et GPFM sont issus :

- du livre V du titre V du code des transports ;
- du code du travail, pour ce qui n'est pas régi par des dispositions particulières.

Le présent accord national a pour but de compléter les dispositions légales via la négociation, et vient se substituer aux accords antérieurement applicables au personnel marin des GPM et GPFM dans les conditions précisées ci-après en son article 2.

Les dispositions plus favorables que celles du présent accord qui figuraient dans les accords d'entreprise ou accords atypiques préalablement dénoncés seront reprises dans le cadre d'un accord d'entreprise.

1.2. Champ d'application

Le présent accord national règle les rapports entre les GPM et GPFM de Dunkerque, Nantes Saint-Nazaire, HAROPA, Bordeaux et La Rochelle, ci-après désignés par les termes « les GPM et GPFM » ou « l'employeur », et les personnels marins d'appui entrant dans le champ d'application professionnel défini ci-après.

Le présent accord national s'applique au personnel marin d'appui engagés sous forme de contrat de travail d'engagement maritime et affiliés à l'ENIM par les établissements portuaires précités, dont l'activité principale est l'exploitation des ports maritimes et qui assurent l'entretien des voies maritimes afin d'adapter les accès pour répondre aux besoins de leur activité.

1.3. Bénéficiaires

Le présent accord national s'applique aux personnels titulaires des titres et prérogatives requis pour être engagés en vue d'occuper :

- à bord d'un navire, un emploi relatif à la conduite, l'exploitation ou à la marche générale du navire (pont, machine, AD SG) ;
- les lamaneurs employés des GPM et GPFM ;
- à terre, un emploi relatif à l'exploitation par le GPM et GPFM de navires (emploi affilié à l'ENIM).

Les personnels qui occupent les emplois définis dans le présent accord national appartiennent à la catégorie des « marins d'appui ».

1.4. Pavillon

Les engins propriété du GIE-Dragages Ports ou des GPM et GPFM sont armés exclusivement sous pavillon français 1^{er} registre.

Article 2

2.1. Entrée en vigueur

Le présent accord national prend effet, dans chaque établissement portuaire relevant de son champ d'application, à compter de la date de dénonciation effective (c'est-à-dire à compter du terme du délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail ou du délai de prévenance de dénonciation des usages/accords atypiques), par chaque établissement, de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au personnel marin des GPM et GPFM conclues antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU (« convention » de 1969 et ses avenants, protocoles d'accords, accords dits « nationaux » et accords d'entreprise ou atypiques y faisant référence et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

2.2. Substitution aux conventions et accords conclus antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU

Le présent accord national s'applique en lieu et place :

A. Des accords dits « nationaux », après leur dénonciation par les GPM et GPFM relevant de son champ d'application.

Il s'agit notamment (énumération non exhaustive, sous réserve d'inventaire) :

– la convention collective des personnels marins d'appui de 1969 ;

– ses avenants :

Avenant n° 1 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution – Indemnité de licenciement – indemnité de fin de carrière.

Avenant n° 2 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution (modifié au 1^{er} août 1985) – Indemnité de licenciement – indemnité de fin de carrière avenant n° 4 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution du 5 juillet 1989 prime de fin d'année – revalorisation ;

– les protocoles d'accord suivants :

Protocole d'accord du 2 juillet 1973 – Solde accessoires – indemnités de nourriture – supplément mensuel de qualification – indemnités de licenciement – prime fin de carrière – plancher congés repos – rémunération mini des HS – matelots qualifiés.

Protocole d'accord du 28 juin 1974 – Supplément de qualification – prime spéciale non hiérarchisée – prime de fin d'année.

Modificatif n° 1 à la convention collective des ports autonomes du personnel marin d'exécution du 7 janvier 1975.

Protocole d'accord du 22 mai 1975 relatif à la prime spéciale non hiérarchisée/congés/repos/indemnité de licenciement/IFC.

Protocole d'accord du 27 mai 1976 relatif à la prime spéciale non hiérarchisée/congés/repos. Pourcentage de stabilisés – Disponibilité pour tout embarquement des marins stabilisés.

Protocole d'accord du 13 décembre 1979 – Indemnités complémentaires – prime de fin d'année protocole d'accord définissant les modalités d'application de l'ordonnance n° 82-267 du 25 mars 1982 (aménagement et réduction du temps de travail).

Protocole d'accord du 1^{er} août 1985 – Droit syndical et liberté d'expression – représentation du personnel – indemnisation de fin de carrière et licenciement – stabilisation.

L'accord « national » relatif à la réduction du temps de travail en date du 1^{er} juin 2000.

B. Des accords d'entreprise ou atypiques dénoncés conformément aux dispositions du point 2.1 du présent accord (accords faisant référence aux accords dits « nationaux » dénoncés, et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

Si nécessaire, des accords d'adaptation seront conclus en conséquence au sein des GPM et GPFM concernés en reprenant les dispositions plus favorables qu'ils comportaient le cas échéant.

Aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans le présent accord.

Titre II Le contrat d'engagement maritime

Article 3 | Le contrat de travail

Le personnel navigant est engagé dans les conditions prévues par le titre V du livre V du code des transports.

Toute embauche d'un marin, quel que soit le type de contrat d'engagement maritime, fait l'objet d'un écrit.

Le contrat de travail, ou contrat d'engagement maritime, est conclu entre un marin et l'employeur.

Outre les clauses obligatoires définies par le code du travail, il comporte les clauses obligatoires propres à l'engagement maritime prévues par l'article L. 5542-3 du code des transports.

Le marin d'appui dispose d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer.

Il signe le contrat et en reçoit un exemplaire avant l'embarquement.

Le capitaine détient une copie des contrats des marins employés à bord du navire et la direction du GPM et GPFM détient l'original.

Le capitaine communique, sur demande, aux autorités administratives compétentes de l'état du pavillon ou de l'état du port, tout contrat ainsi que toutes dispositions légales et conventionnelles qui régissent ce contrat.

Le capitaine conserve à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales et conventionnelles qui régissent le contrat.

Article 4 | *Le contrat à durée déterminée*

Conformément à la législation en vigueur (articles L. 5542-1 et suivants du code des transports), le recours au contrat à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet ni pour objet, quel que soit son motif, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur.

Les possibilités de recours au CDD et leur régime juridique (motif du contrat, durée maximale, conditions de renouvellement...) sont conformes au code des transports (articles L. 5542-7 et suivants).

Article 5 | *Principes généraux sur l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement, le droit au travail des personnes handicapées et certaines conditions particulières*

5.1. Principes généraux

Les parties rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination en raison de l'origine géographique, de l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un ensemble de personnes défini comme « ethnie », des caractéristiques génétiques, du handicap, de l'état de santé, de la religion, des convictions politiques ou activités syndicales, de sexe ou d'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, la grossesse ou la maternité, de l'orientation sexuelle, des mœurs, du nom de famille ou de l'apparence physique.

5.2. Mixité professionnelle

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale.

L'employeur 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 GPM et GPFM 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.

5.2.1. Recrutement

Les GPM et GPFM 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.

5.2.2. Emploi, promotion et évolution professionnelle

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 de 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.

5.2.3. 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.

Il devra être porté une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité, la paternité ou l'adoption (par le futur père ou la future mère).

5.2.4. Rémunération

Les GPM et GPFM 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.

Les GPM et GPFM garantissent un niveau de classification et un niveau de salaire identique à ancienneté égale, conformément aux barèmes de salaires locaux, entre les hommes et les femmes.

Le salaire à l'embauche est lié aux fonctions réelles exercées et le cas échéant aux caractéristiques du navire sur lequel le marin est embarqué et au rythme de 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 GPM et GPFM.

5.2.5. Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et évolution salariale et professionnelle

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(la) salarié(e) de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit 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. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du (de la) salarié(e) prend en compte la totalité de la période de congé de maternité, paternité ou d'adoption et la moitié du congé parental.

5.2.6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Lorsque l'état de grossesse d'une femme marin entraîne son inaptitude temporaire à la navigation déclarée par le médecin des gens de mer, l'armateur veille, dans la mesure des postes disponibles, à lui proposer un reclassement à terre pour la durée de son inaptitude.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à terre, le contrat de travail est suspendu et conformément à l'article L. 5542-37-1 du code des transports, l'armateur assure, à compter de la constatation d'inaptitude temporaire à la navigation et jusqu'à la date du congé de maternité, une garantie de rémunération complémentaire assurant un niveau d'indemnisation globale à hauteur de 100 % du salaire net de congé (indemnité nourriture comprise).

Afin de faciliter le retour des salariés, les GPM et GPFM devront mettre en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental afin 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.

Au retour du congé maternité, paternité ou congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

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, avec l'accord de leur employeur. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

5.3. Marins en situation de handicap

La profession de marin de la marine marchande requiert des conditions d'aptitude particulières (ECAP) définies par la loi et la réglementation en matière de personnes handicapées. Cependant sous réserve d'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par l'autorité compétente, les entreprises assurent l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, les employeurs prennent notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et peuvent, tout en préservant l'intégrité physique et morale de la personne, mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise afin d'assurer la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer la profession de marin. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des marins.

5.4. Jeune travailleur

- Est considéré comme jeune travailleur :
- le marin âgé de moins de dix-huit ans ;

- le jeune âgé de moins de dix-huit ans qui accomplit des stages d’initiation ou d’application en milieu professionnel dans le cadre d’un enseignement alterné ou d’un enseignement professionnel.

Titre III Période d’essai

Article 6 | Durée de la période d’essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d’essai. Elle 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.

La durée maximale de la période d’essai est de :

- deux mois d’embarquement effectif ou 340 heures si ce nombre d’heures de travail effectif est atteint avant la fin des deux mois ;
- cette période est renouvelable une fois avec information par écrit.

Ne sont décomptées dans la durée de la période d’essai que les périodes de travail à bord du navire, dites d’embarquement effectif du marin.

Si un marin est recruté en contrat à durée indéterminée sur le même poste qu’il occupait dans le cadre d’un contrat à durée déterminée (pont, machine, AD SG), la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d’essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 7 | Rupture de la période d’essai

7.1. À l’initiative de l’armateur

L’employeur peut mettre fin à la période d’essai dans les conditions du code du travail.

Pour les contrats stipulant une période d’essai d’au moins une semaine, le salarié est prévenu (par écrit) dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après deux mois de présence.

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

7.2. À l’initiative du marin

Lorsqu’il est mis fin à la période d’essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l’entreprise est inférieure à huit jours.

Titre IV Rupture du contrat de travail

Article 8 | Généralités

Le contrat de travail peut cesser à l’initiative de l’une des parties contractantes. Toute rupture du contrat de travail par l’une ou l’autre des parties doit faire l’objet d’un écrit.

Article 9 | Démission

La démission d'un marin d'appui doit être présentée par écrit avec un préavis d'au moins un mois.

La durée du préavis peut éventuellement être négociée entre le salarié et l'employeur.

Article 10 | Pension de retraite et indemnité de fin de carrière

Le départ à l'initiative du salarié, pour faire liquider ses droits à pension de la marine, constitue un « départ volontaire à la retraite ». Ce départ peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Il est notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auquel il peut prétendre.

L'indemnité de fin de carrière, versée à tous les marins réunissant 1 an et plus de service, qui quitteront leurs emplois au sein d'un GPM ou d'un GPFM pour bénéficier d'une pension de la marine, est calculée proportionnellement à la durée des services comme définie en annexe 2.

L'ancienneté acquise en tant que marin, dans un autre GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM sera prise en compte si cette ancienneté n'a pas déjà été prise en compte dans la cadre d'une indemnité de licenciement.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service du marin au sein d'un GPM et GPFM ou des 3 derniers mois si ce calcul est plus favorable, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

En cas de décès, l'indemnité versée est celle de fin de carrière à sa veuve/son veuf ou, à défaut, ses ayants droit.

Article 11 | Licenciement

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 licenciement devra obligatoirement être notifié par écrit.

11.1. Licenciement pour motif personnel : faute simple, grave ou lourde

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant le congédiement.

L'existence de cette faute ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis et de verser l'indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise : elle prive le salarié de l'application des règles protectrices relatives au préavis.

Elle permet le congédiement du salarié avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur ; elle prive le salarié de toute indemnité de préavis et de licenciement (comme le fait la faute grave).

11.2. Licenciement pour motif économique

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique ne pourra intervenir qu'en l'absence de toute possibilité de reclassement prioritairement en interne ou à défaut, dans un autre GPM et GPFM, cette démarche étant assurée par la publication sur le site de l'UPF d'une recherche de reclassement.

Les marins d'appui licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité d'embauche sur un poste de nature équivalente à celui qu'ils occupaient avant leur licenciement, lorsque les circonstances permettent de nouveau le recrutement. Cette priorité d'embauche est limitée à une période de 12 mois à compter du licenciement.

11.3. Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de proposer un poste de reclassement en tenant compte des prescriptions du médecin du travail et de l'avis du CSE.

Si aucun reclassement n'est possible en interne, l'employeur consulte les autres GPM et GPFM sur les éventuelles possibilités de reclassement, en diffusant une recherche de reclassement sur le site de l'UPF.

Si l'employeur est dans l'incapacité de proposer un poste de reclassement ou si le marin refuse le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail, le licenciement peut être prononcé.

Article 12 | *Préavis en cas de rupture d'un CDI*

12.1. Préavis en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le marin d'appui a droit :

- à un préavis d'un mois, s'il justifie chez le même employeur de six mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de deux ans ;
- à un préavis de deux mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de deux ans au moins.

12.2. Périodes constitutives du préavis

Le préavis ne peut être constitué que par :

- les périodes d'embarquement ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes d'activité à terre ;
- les périodes de RTT (sous réserve que la demande d'absence ait été validée par l'employeur).

12.3. Dispense de préavis

En cas de dispense de préavis, le marin d'appui ne doit pas perdre de rémunération par rapport à ce qui lui aurait été versé s'il avait continué à travailler pendant le préavis.

Article 13 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué au marin d'appui licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, entrent seules en compte les périodes cumulées des services accomplis, en tant que marin, dans un GPM et GPFM, un service de phares et balises

ou DDTM et les périodes cumulées de congé, repos, RTT et repos compensateurs acquis au titre de ces services.

Lorsqu'un marin aura déjà fait l'objet dans un GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM, d'une mesure de licenciement, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les ports GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM antérieurement à ce licenciement.

De même, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM antérieurement à :

- toute démission ;
- tout refus, sans motif valable, d'embarquement.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est précisé en annexe 3.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service du marin dans le GPM et GPFM, ou les 3 derniers mois si ce calcul est plus favorable, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

Lorsque la durée du préavis est fixée à soixante jours le marin en position de licenciement bénéficie d'autorisations d'absence dans la limite de quatre demi-journées en vue de chercher un autre emploi.

Titre V Mesures disciplinaires

Article 14

Tout marin d'appui qui se rendrait coupable d'une faute professionnelle ou de service, d'un manquement à la discipline ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable, sera passible des sanctions définies par le code du travail et le règlement intérieur du GPM et GPFM.

La durée maximale de mise à pied ne pourra excéder 15 jours.

Article 15

Toute sanction est prononcée par le directeur général du GPM et GPFM ou son délégataire. Ces sanctions ne pourront être prononcées que si le marin d'appui a été reçu en entretien et entendu, à l'exception des sanctions mineures (avertissement et blâme) qui pourront faire l'objet d'une notification écrite sans entretien préalable.

Le marin qui est convoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire pourra se faire assister dans les mêmes conditions que celles prévues par le code du travail ou celles prévues localement.

Titre VI Organisation du travail, congés et repos

Article 16

Pendant tout le temps de leur embarquement, les marins d'appui accomplissent tous les services que comportent leurs fonctions en conformité avec le titre V du livre V du code des transports et les lois et règlements en vigueur.

Des conventions particulières fixent les conditions de travail à bord des navires, engins de dragage, de sondage et du lamanage dans chaque GPM et GPFM.

17.1. Organisation du travail

Chaque grand port maritime définit l'organisation du travail à bord des navires, en fonction du type de navigation et de son mode d'exploitation, ainsi que dans les autres services employant du personnel marin.

À défaut d'accord collectif local prévoyant une période différente, le travail est organisé sur une base annuelle de travail effectif.

En application des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, le travail à bord peut être organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, avec une alternance de périodes d'embarquement et de périodes de repos à terre.

17.2. Durée du travail

La durée contractuelle annuelle de travail effectif des marins est fixée à 1 744 heures, soit 1 607 heures correspondant à la durée légale annuelle (incluant la journée de solidarité) et 137 heures supplémentaires rémunérées selon les modalités ci-dessous ou au taux légal si ce dernier est plus favorable :

- soit 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes quand les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine ;
- 25 % ou 50 % en tenant compte des modalités légales de calcul des heures supplémentaires applicables dans le cadre de l'annualisation (le seuil de déclenchement du taux à 50 % est déterminé en rapportant le nombre d'heures supplémentaires annuelles au nombre de semaines travaillées).

La durée contractuelle annuelle de travail effectif est plafonnée à 1 744 heures. Ce plafond peut toutefois être dépassé pour permettre au marin/officier de terminer son cycle d'embarquement ou de travail, en cours au moment de l'atteinte des 1 744 heures de travail effectif annuel.

Le traitement des heures effectuées au-delà de 1 744 heures est fixé dans l'article 17.3 du présent protocole d'accord.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir une durée contractuelle annuelle de travail effectif inférieure ainsi qu'une forfaitisation de la rémunération des heures supplémentaires ou la compensation de ces mêmes heures supplémentaires.

La durée contractuelle annuelle de travail effectif intègre, outre toutes les périodes d'embarquement avec inscription au rôle d'équipage, les temps passés dans des emplois en rapport avec les fonctions du marin d'appui, à terre ou sur des navires désarmés, en stage de formation professionnelle, ainsi que les heures de délégation pour l'exercice des mandats syndicaux.

Pour le marin d'appui embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, la durée contractuelle annuelle de travail effectif est calculée au prorata du temps de présence du marin d'appui au cours de l'année considérée.

Le délai de prévenance, en cas de modification de l'horaire ou de la durée du travail, est défini localement.

17.3. Heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, au-delà des heures supplémentaires forfaitisées, est situé au-delà de la durée contractuelle annuelle de 1 744 heures ou de la durée annuelle de travail défini localement.

Pour le marin embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, le calcul du temps de référence proratisé déterminera le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du volume d'heures annuel inclus dans la rémunération contractuelle sont rémunérées ou récupérées *a minima* au taux légal ou minima selon les modalités définies à l'article 17.2. Toutes les heures de travail effectif (hors temps de transport) réalisées sur du temps de repos avant ou après une journée de travail, selon les besoins de chaque port, donne lieu à un traitement défini par accord local ne pouvant être inférieur à l'accord national.

17.4. Temps de transport

Le temps de transport s'entend comme le trajet depuis le lieu conventionnel d'embauche défini localement par accord, jusqu'à bord de l'engin d'affectation où le marin d'appui est affecté et inversement.

Si le lieu conventionnel d'embauche est différent du lieu où se situe l'engin d'affectation du marin, le temps de transport fait l'objet d'une rémunération définie par les accords locaux, conformément à la réglementation, et n'est pas décompté comme temps de travail dans le plafond de 1 744 heures de la durée de travail annuelle (art. 17.2) lorsqu'il n'est pas inclus dans l'horaire de travail.

L'indemnité n'est pas due en cas de débarquement volontaire autorisé ou non ou à la suite d'une sanction prononcée par la direction du grand port maritime ou le capitaine du navire.

Article 18 | *Repos. Congés*

Les droits à congés et repos conventionnels sont définis localement sur la base d'un taux forfaitaire par jour d'embarquement.

Le nombre de jours non travaillés est déterminé localement en fonction de la durée quotidienne de travail effectif correspondant au régime de travail du marin. Il couvre les jours acquis selon les dispositions légales :

- compensation du repos hebdomadaire ;
- jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire ;
- congé payé annuel ;
- repos au titre de la réduction du temps de travail.

18.1. Repos hebdomadaire

Pour tenir compte du type de navigation et des modes d'exploitation des navires, le repos hebdomadaire peut être accordé de manière différée, au débarquement du marin d'appui.

18.2. Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont travaillés sont compensés par un jour de repos à terre.

Le travail effectué le 1^{er} mai est rémunéré au taux majoré de 100 % et récupéré.

18.3. Lundi de la Pentecôte

Le lundi de Pentecôte fait l'objet d'un traitement par accord local dans chaque GPM et GPFM.

18.4. Congés payés

18.4.1. Nombre de congés payés

Conformément à l'article L. 5544-23 du code des transports, les marins d'appui bénéficient d'un droit à congés payés de trois jours calendaires par mois d'embarquement administratif, soit 36 jours calendaires pour une année.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires.

18.4.2. Organisation des départs en congés

Les congés seront donnés en tenant compte des nécessités du service et des souhaits des intéressés.

Sauf demande exceptionnelle du marin et accord préalable de l'employeur, le congé principal (28 jours consécutifs) devra être accordé entre le 15 juin et le 15 septembre et leur roulement établi après avis des représentants du personnel autant que possible avant le 31 mars.

18.4.3. Rappel

Pour pallier l'absence d'un marin à l'embarquement ou remplacer un marin débarqué en cours de bordée, après avoir étudié toute autre possibilité (recours à un contrat à durée déterminée ou marin en sureffectif), la direction du GPM ou GPFM peut rappeler un marin d'appui qui pourra embarquer sur la base du volontariat.

Dans ce cas, les marins d'appui seront considérés comme se déplaçant pour les besoins du service, et les frais de déplacement seront à la charge du GPM ou GPFM.

En cas de déplacement par leurs propres moyens, ils seront remboursés sur la base du barème kilométrique appliqué dans le GPM ou GPFM concerné.

Par dérogation à l'article 17.4, le temps de déplacement est du temps de travail effectif et considéré comme tel, il est décompté de la durée annuelle de travail.

18.5. Regroupement des droits à congé légaux et conventionnels et des repos compensateurs légaux et conventionnels

Les droits à congé légaux et conventionnels et à repos compensateurs légaux et conventionnels peuvent être regroupés sur une période de référence qui ne peut être supérieure à une année, sans qu'il puisse être dérogé au respect des durées minimales de repos légales.

Tout travail rémunéré est interdit pendant la durée du congé et des repos compensateurs, sauf cas particuliers prévus par les dispositions légales.

Article 19 | *Congé sans solde*

Tout marin d'appui peut, dans la limite des possibilités, bénéficier d'un congé sans solde, après accord de son employeur. Ce congé sans solde ne pourra cependant pas excéder douze mois consécutifs ni dix-huit mois durant toute la carrière et sera suspensif des avantages attribués au titre de l'ancienneté.

La demande de congé sans solde doit être effectuée par écrit, au moins trois mois avant la date prévue pour le départ. Le GPM ou GPFM dispose d'un mois pour notifier sa réponse au marin d'appui.

En cas de motif impérieux, motivé et accepté par l'employeur, ces délais pourront toutefois être réduits en tenant compte des nécessités de service du GPM ou GPFM.

Indépendamment du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent, et dans la limite des possibilités de chaque GPM ou GPFM, les marins d'appui qui souhaiteraient suivre les cours dans un établissement d'enseignement maritime, pourront après un an de service ininterrompu dans les GPM ou GPFM obtenir au cours de leur carrière, sur décision du directeur du GPM ou GPFM, un congé sans solde d'une durée maximum de trente mois. Ce congé spécial sans solde sera fractionné en périodes dont la durée sera fixée par accord entre l'intéressé et la direction du GPM ou GPFM et dont aucune ne pourra excéder la durée de deux années scolaires consécutives.

La même disposition est applicable par périodes de deux ans renouvelables en ce qui concerne les marins d'appui titulaires de fonctions permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative au sein du GPM ou GPFM régulièrement constituée.

À l'issue du congé sans solde, le rembarquement se fera dans les conditions au moins égales à celles acquises par l'intéressé au moment de son départ.

Article 20 | Congés exceptionnels pour événement de famille

Les marins 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, ces sept jours n'étant attribués qu'une seule fois, que cette première occurrence soit un mariage ou un Pacs ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours porté à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent).

8 jours supplémentaires de congé de deuil pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 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 du salarié marié ou lié par un Pacs ou par un certificat de concubinage, d'un frère ou d'une sœur : 3 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 ;
- 2 jours en cas d'annonce de survenue d'un handicap chez un enfant à charge.

Par ailleurs le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre, au maximum, à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

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 marin ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de six jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales, signifiant des soins importants ou une hospitalisation.

Titre VII Emplois et rémunérations

Article 21 | Évolution de carrière

21.1. Promotion professionnelle

L'avancement des marins s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes à leurs brevets ainsi que selon les modalités fixées par les règlements ou accords particuliers applicables aux marins des GPM et GPFM.

À défaut de règlement ou d'accord d'entreprise, les promotions sont décidées par le GPM et GPFM au vu des postes disponibles, des qualifications, des compétences et de l'ancienneté du marin. Il sera tenu compte des bilans et/ou évaluations.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire. Cette durée est appréciée en fonction du parcours professionnel du marin concerné en tenant compte, en particulier, des remplacements effectués. La durée de ces remplacements pourra être déduite de la période probatoire dont la durée ne pourra être supérieure à la durée de période d'essai prévue conventionnellement pour les CDI.

Durant cette période probatoire, le marin perçoit la rémunération qui est attaché à sa nouvelle fonction et est classé dans la catégorie correspondante.

Lorsqu'il est mis fin à la période probatoire avant son terme, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le marin retrouve son emploi précédent et la rémunération qui y est attachée.

Une promotion en cours de période d'essai met fin automatiquement à cette dernière.

À l'issue de la période probatoire, le marin est confirmé dans ses nouvelles fonctions par une décision du directeur général valant avenant à son contrat de travail. Il perçoit la rémunération qui y est attachée et est classé dans la catégorie correspondante.

Lorsqu'un marin aura effectué un remplacement probant dans des fonctions d'officiers, il sera prioritaire pour intégrer le collège officiers lorsqu'un poste y sera vacant.

21.2. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un marin d'appui ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles ou selon les modalités spécifiques en vigueur dans le GPM et GPFM.

Ce remplacement peut être effectué dans un poste à qualification supérieure.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste. Il sera tenu compte des durées de ces remplacements dans les perspectives d'évolution professionnelle du marin.

Article 22 | Classification et rémunération minimale

Les emplois de marins sont classés comme suit, en fonction du domaine d'activité :

Lamanage	Vedettes	Dragages
Intitulé	Intitulé	Intitulé
Patron de vedette	Personnel pont	Personnel pont
Responsable lamanage	Patron mécanicien	Assistant officier pont
Chef d'équipe	Patron de vedette < 6tx	Maître équipage
Assistant officier pont	Patron de vedette 6-20 tx	Maître dragueur

Lamanage	Vedettes	Dragages
Intitulé	Intitulé	Intitulé
Chef de manœuvre	Patron de vedette 21-25 tx	Chef dragueur
Ouvrier mécanicien	Assistant officier pont	Chef timonier
Matelot qualifié	Hydrographe 3° classe/aide hydro	Matelot qualifié
Matelot	Cuisinier	Matelot
	Matelot	Personnel ADSG
	Personnel machine	Assistant officier SG
	Patron mécanicien	Cuisinier
	Chef mécanicien	Maître d'hôtel
		Matelot cuisinier
		Aide toutes catégories
		Personnel machine
		Chef mécanicien non-officier
		Assistant officier
		Maître machine
		Maître électricien
		Ouvrier mécanicien
		Ouvrier électricien

La grille des rémunérations minimales associées à chaque fonction et applicables dans les GPM et GPFM est annexée au présent protocole d'accord (annexe 1).

Chaque année, les parties conviennent de se retrouver dans le cadre d'une négociation annuelle sur les soldes et accessoires.

22.1. Principes généraux

Compte tenu des rythmes et des modes d'organisation propres à chaque type de navire, les barèmes sont établis en considération d'une durée de travail calculée sur une base annuelle légale de 1 607 heures.

■ Sont exclus de la rémunération minimale :

Les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement/participation aux résultats de l'entreprise), de la prime d'ancienneté, le remboursement des frais, la prime de fin d'année, les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire et exceptionnel, l'indemnité de nourriture et les heures supplémentaires dont les heures supplémentaires forfaitaires.

22.2. Conditions d'attribution de l'indemnité de nourriture

L'indemnité de nourriture est versée dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales applicables.

22.3. Frais de déplacement

Le marin appelé à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de l'employeur ou de ses représentants, est indemnisé des frais correspondants aux dépenses réelles engagées supportées suivant les modalités particulières à chaque GPM et GPFM.

22.4. Supplément mensuel d'ancienneté

Le supplément mensuel d'ancienneté est alloué au marin à partir d'un an de service passé en qualité de marin dans un GPM ou GPFM. Son taux est fixé à 0,21 % du salaire mensuel de base par année d'ancienneté (voir annexe 1).

Pour la détermination de l'ancienneté, le temps passé en qualité de marin dans un GPM ou GPFM ou dans un service maritime des ponts et chaussées (service des dragages ou service des phares et balises) est pris en compte pour sa totalité dès le premier jour de contrat.

Le temps de navigation accompli dans les armements autres que ceux cités précédemment est pris en compte pour moitié. Cette ancienneté est intégrée dans l'ancienneté globale due à concurrence de l'ancienneté acquise dans le paragraphe précédent.

L'ancienneté totale prise en compte pour l'attribution du supplément mensuel d'ancienneté est limitée à 33 ans.

22.5. Prime de fin d'année

Pour une année de présence complète, la prime de fin d'année est égale à la valeur mensuelle de la 9^e catégorie du barème des salaires forfaitaires de l'ENIM.

Cette prime est calculée au prorata du temps de présence dans les GPM et GPFM au cours de l'année, sauf dispositions locales plus favorables.

Pour le calcul du temps de présence, sont pris en compte les embarquements, les congés, les repos, RTT et repos compensateurs, les temps de disponibilité, les périodes de disponibilité à terre et les délégations.

22.6. Allocations spéciales

Les allocations spéciales sont des indemnités accordées pour certains travaux salissants ou spéciaux.

La liste des travaux qui donnent lieu au paiement d'allocations spéciales et le nombre d'allocations spéciales allouées pour chacun de ces travaux sont fixées au sein de chaque GPM et GPFM.

22.7. Supplément familial de traitement

Les GPM ET GPFM s'engagent à mettre en place un supplément familial de traitement à hauteur du montant de la CCNU dans un délai maximum de 5 ans suivant la date de signature du présent accord. Les modalités de mise en œuvre seront fixées dans le cadre d'un protocole local.

22.8. Supplément de qualification

Le supplément mensuel de qualification est alloué aux marins titulaires d'un CAP de l'enseignement technique, sous réserve d'être âgés de 25 ans et de détenir le diplôme depuis au moins 5 ans (cf. annexe 1).

L'application du supplément de qualification pourra faire l'objet de mesures d'adaptation au niveau local dans chaque GPM et GPFM.

Article 23 | Conditions de vie, logement à bord et nourriture à bord

Dans le cas où les marins sont logés à bord, les logements qui leur sont affectés doivent être chauffés ou ventilés suivant la température et doivent assurer une sécurité suffisante et une protection contre les intempéries et la mer ; le matériel de couchage et de lingerie est fourni par l'employeur dans des conditions d'hygiène et de confort convenables.

Le nettoyage en grand des locaux sera assuré une fois par semaine par l'équipage pendant les heures de travail et avant l'appareillage suivant les réparations.

Lorsque, pour une raison quelconque, le logement ne peut être assuré à un marin en service où il devrait être normalement logé, la mise à disposition d'un logement est à la charge de l'employeur selon les modalités définies localement.

Lorsque les marins sont nourris par l'employeur, la nourriture doit être saine, fournie en quantité suffisante et de bonne qualité. Lorsque les marins ne sont pas nourris par l'employeur, ils reçoivent une indemnité représentative de nourriture. L'indemnité peut être décomptée par demi-journée lorsque les marins d'appui sont partiellement nourris par l'employeur.

En cas de naufrage ou de fortune de mer, des effets destinés à permettre aux marins d'appui naufragés ou accidentés de retourner dans leur foyer sont fournis par l'employeur.

Article 24 | Période de réserve (défense nationale)

Les marins seront réintégrés dans leur emploi, dès qu'ils seront libérés, dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur.

Les marins ainsi réintégrés bénéficieront des avantages acquis dans le port au moment de leur départ.

Titre VIII Formation professionnelle

Les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 relatif à la formation professionnelle continue du personnel marin des ports autonomes continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 et de formaliser les dispositions relatives à la formation professionnelle des personnels marins des GPM et GPFM dans un nouveau protocole d'accord.

Titre IX Régime social, accidents du travail, maladies et décès

Article 25 | Régime frais de santé

Les marins sont rattachés, suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur, au régime social de la caisse générale de prévoyance et de la caisse de retraite des marins français gérées par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Tous les marins d'appui bénéficieront d'un régime de prévoyance santé (complémentaire santé) souscrite dans chaque GPM et GPFM et supporteront la part de cotisation individuelle correspondante. Le détail et les conditions de cette assurance seront repris dans les conventions particulières de chacun des ports conformément aux législations en vigueur.

La participation financière des GPM et GPFM est au moins égale à 50 % de la cotisation, le reste étant à la charge des marins d'appui.

Article 26 | Prise en charge des frais médicaux

Dans le cas de blessure ou de maladie au cours de la navigation ou accident du travail d'un marin d'appui, le remboursement par l'employeur des frais médicaux et pharmaceutiques est limité aux barèmes de la caisse générale de prévoyance. Le droit de contrôle et de visite du

médecin du service de santé des gens de mer de chaque GPM et GPFM est réservé en toutes circonstances, selon les dispositions du code des transports.

Article 27 | *Rapatriement en cas de décès*

Le corps des marins décédés en service sera, sauf impossibilité matérielle, rapatrié au port d'origine aux frais de l'employeur.

Article 28 | *Prévoyance*

Les dispositions de la convention collective des personnels marins d'appui des ports autonomes ainsi que les avenants et protocoles d'accord relatifs à la prévoyance continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour ces mêmes dispositions.

Titre X Droit syndical et liberté d'opinion

Article 29 | *Droit syndical*

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant des GPM et GPFM selon les modalités définies par le code du travail dans le respect des accords locaux et nationaux.

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles.

Elles reconnaissent également le droit pour chaque personnel marin d'adhérer librement à un syndicat professionnel. Les GPM et GPFM s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'engagement, l'affectation, l'évolution de carrière ou la rupture du contrat du personnel marin.

Afin de permettre au personnel marin exerçant des responsabilités syndicales de concilier vie professionnelle et engagement syndical, et afin de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats, les personnels marins concernés examineront leur situation tous les deux ans, au cours de l'entretien professionnel avec leur direction, notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et l'organisation du maintien de leurs brevets.

Les personnels marins ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une autorisation d'absence avec maintien de rémunération afin de participer aux congrès ou réunions syndicales des organisations par lesquelles ils sont mandatés.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un GPM ou GPFM a droit à deux assemblées générales annuelles consacrées au personnel marin, après accord sur la date et selon les modalités définies localement.

Le temps passé en assemblée générale est du temps de travail effectif.

Conformément au cadre légal de la communication syndicale, des panneaux seront placés à terre et à bord des navires disposant d'un espace d'affichage suffisant pour l'affichage des communications de chaque organisation syndicale.

Article 30 | *Participation aux négociations nationales relatives au personnel marin (marins d'appui et officiers)*

Les délégations patronale et syndicales mandatées pour participer aux séances nationales de négociations relatives au personnel marin dans son ensemble (marins d'appui et officiers) seront composées de dix représentants du collège « salariés » (représentants du personnel marin d'appui et/ou officiers) et dix représentants du collège « employeurs ».

Les représentants du collège « salariés » seront désignés en fonction de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche pourra mandater au moins un représentant afin qu'il participe aux réunions nationales paritaires de négociation sur des sujets relatifs au personnel marin.

Le temps passé en réunion paritaire est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel par le GPM ou GPFM dont le représentant est salarié.

Chaque organisation syndicale représentative convoquée à une réunion paritaire nationale informe l'employeur, dès réception de la convocation, du mandatement d'un de ses salariés. L'employeur organise l'absence du salarié convoqué.

Le temps de trajet aller-retour entre le domicile du représentant et le lieu de la réunion est indemnisé selon les conditions définies au sein de chaque GPM et GPFM pour le temps de transport. Le temps passé dans les transports n'est pas décompté comme du temps de travail effectif.

L'intégralité des frais inhérents aux déplacements sont pris en charge par le GPM et GPFM dont le représentant est salarié, selon les modalités définies localement.

Article 31 | *Institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel sont constituées au sein des GPM et GPFM selon les conditions légales et conventionnelles.

Conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche du 17 octobre 2018, les GPM et GPFM dont l'effectif atteint 11 salariés instituent un comité social et économique. Le nombre de collèges et la répartition des sièges sont définis par le protocole préélectoral négocié localement selon les dispositions légales et conventionnelles. Les parties veillent à tenir compte de la représentation du personnel navigant.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un GPM ou GPFM pourra mandater des représentants marins afin de participer aux réunions de négociation locale dès lors qu'elles concernent les personnels marins.

Titre XI Dispositions finales

Article 32 | *Litiges résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention*

Les litiges auxquels donnerait lieu l'interprétation du présent accord national devront faire l'objet d'un examen entre les parties signataires.

Au cas où ils n'auraient pu être résolus par ce moyen, ils seront réglés suivant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail prévues par les lois et règlements en vigueur.

Article 33 | *Durée*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 35 | *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables étant précisé que la partie qui entend réviser l'accord est tenue d'en informer l'autre

partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir deux mois au moins avant la date à laquelle la révision peut avoir effet.

Les discussions ne commenceront que lorsque la partie contractante qui prend l'initiative de la demande de révision aura fait parvenir à l'autre partie un projet de nouvel accord, limité aux dispositions qui font l'objet de la demande de révision.

L'accord en cours demeure en application jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles le modifiant.

Article 35 bis | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables, étant précisé que la partie qui entend dénoncer l'accord est tenue d'en informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir trois mois au moins avant la date à laquelle la dénonciation peut avoir effet.

Cette dénonciation, accompagnée d'un projet d'accord de substitution, devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

En tout état de cause, l'accord dénoncé demeure en application jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles le remplaçant ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord.

Les discussions sur les demandes de révision ou de dénonciation se feront entre l'organisation patronale représentative des GPM et GPFM et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche port et manutention.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Minima, supplément mensuel d'ancienneté et supplément de qualification

I. Grille des rémunérations minimales par fonction au 1^{er} janvier 2025

Lamanage

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Patron de vedette	2 636,7
Responsable lamanage	3 035,52
Chef d'équipe	2 925,36
Assistant officier pont	3 035,52
Chef de manœuvre	2 925,36
Chef de manœuvre stagiaire et non titulaire	2 798,88
Ouvrier mécanicien	2 636,7
Matelot qualifié	2 473,5
Matelot	2 437,8

Vedettes

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Personnel pont	
Patron mécanicien	2 566,51
Patron de vedette < 6tx	1 845,89
Patron de vedette 6-20 tx	2 019,35
Patron de vedette 21-25 tx	2 023,38
Assistant officier pont	2 517,25
Hydrographe 3 ^e classe/aide hydro	2 523,48
Cuisinier	2 028,78
Matelot	1 830,43
Personnel machine	
Patron mécanicien	2 566,51
Chef mécanicien	2 566,51

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Personnel pont	
Assistant officier pont	2 289,87
Maître équipage	2 023,10
Maître dragueur	2 023,10
Chef dragueur	2 023,10
Chef timonier	2 023,10
Matelot qualifié	1 856,60
Matelot	1 830,43
Personnel AD SG	
Assistant officier SG	2 289,87
Cuisinier	2 028,78
Maître d'hôtel	2 028,78
Matelot cuisinier	2 028,78
Aide toutes catégories	1 898,22
Personnnel machine	
Chef mécanicien non-officier	2753,113
Assistant officier	2 289,87
Maître machine	2 289,87
Maître électricien	2 289,87
Ouvrier mécanicien	1 976,13
Ouvrier électricien	1 976,13

II. Supplément mensuel d'ancienneté au 1^{er} janvier 2025

Montant annuel de la rémunération brute minimum au 1 ^{er} janvier 2025	21 965,10 €
---	-------------

Minima/an	Minima/mois	Taux	Supplément mensuel d'ancienneté par année d'ancienneté
21 965,10 €	1 830,43 €	0,21 %	3,84 €

III. Supplément de qualification au 1^{er} janvier 2025

Le montant minimum du supplément de qualification mensuel (si elle existe dans le GPM)	33,99 €
--	---------

Annexe 2 Indemnité conventionnelle de fin de carrière des marins d'appui

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 3 Indemnité conventionnelle de licenciement des marins d'appui

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 4 Allocations spéciales

Le montant minimum d'une allocation spéciale (si elle existe dans le GPM)	3,26 €
---	--------