



FO 
Portuaires

GUIDE DES SALARIÉS DES
PORTS DE COMMERCE ET DE
PÊCHE ET MANUTENTION
PORTUAIRE **2024**

Introduction

Comme la liberté d'expression, nos droits ne s'usent que lorsqu'on ne s'en sert pas. Et pour se servir de ses droits, pour les faire valoir, il faut avant tout les connaître.

Négocier des droits collectifs n'est pas l'objectif final des organisations syndicales. Notre action s'achève lorsque ces droits sont appliqués et servent correctement leurs bénéficiaires.

Voilà donc tout l'objet de cet ouvrage.

La Convention Collective Nationale Unifiée (CCNU) est une convention collective de haut niveau. Elle garantit aux salariés du secteur portuaire une protection de qualité.

Par ce travail Force Ouvrière entend faciliter pour chaque salarié le recours à ses droits et au-delà sensibiliser chacun sur la nécessité de défendre ces acquis.

Outre la volonté du gouvernement de s'attaquer spécifiquement aux droits des salariés portuaires, les attaques pleuvent sur le Code du Travail et les conventions collectives en général.

Si la remise en cause du Code du Travail ne passe jamais inaperçue, celle des conventions collectives est plus discrète. Les Conventions Collectives viennent s'intercaler dans un ensemble complexe composé du Code du Travail, des Accords d'Entreprise et des dispositions spécifiques à chaque contrat individuel. Les textes sont peu accessibles, peu lisibles et peu maîtrisés par les professionnels du droit.

Vous trouverez donc dans cet ouvrage ni plus ni moins que votre convention collective, celle qui établit les droits qui sont les vôtres, celle qu'il vous appartient de défendre avec votre syndicat.

Comment lire ce guide?

Une convention collective fixe le droit minimum que doit respecter tout employeur de la branche. La branche couvre à ce jour les ports de pêche et/ou de commerce ainsi que les entreprises de manutention portuaire.

Ce socle de droit peut préciser la loi et/ou être dérogatoire à celle-ci, dans un cadre généralement défini, conditionné par des nécessités d'adaptation propre au secteur. Les conditions d'exploitation d'un port imposent effectivement des spécificités sur les horaires de travail, l'organisation du temps de travail, la pénibilité, etc.

La mise en place de ces adaptations est conditionnée à des contreparties pour les salariés, négociées dans le cadre de la convention collective.

A cette convention collective viennent s'ajouter les accords d'entreprises, censés prévoir des garanties plus favorables que le socle national (même si ce principe dit « de faveur » est de plus en plus remis en cause).

Pour permettre à chacun de faire la part des choses et comprendre ce qui relève de la convention collective, ce guide vous indique point par point ce que dit la loi et les spécificités portuaires prévues par la convention collective.

SOMMAIRE

Contrat de travail	5
Période d'essai	5
Départ à la retraite	6
Licenciement	6
Organisation du temps de travail	8
Durée du temps de travail	8
Les heures supplémentaires	9
Travail de nuit	9
Travail du dimanche	10
Le temps partiel	10
Congés	11
Congés maternité, adoption	12
Congés paternité	13
Congés de fractionnement	13
Les officiers de port	13
Régime de pénibilité	14
Régime de prévoyance	17
Cotisations	17
Garanties minimales	17
Maladie et Accident du travail	21
Salaires et emplois	24
Gratification annuelle	24
Supplément familial de salaire (ports de commerce et /ou de pêche)	24
Indemnité de remplacement temporaire	25
Majoration au titre de l'ancienneté des officiers de port et officiers de port adjoints	25
Médaille du travail	26
Formation tout au long de la vie professionnelle	27
Le Compte Personnel de Formation	27
Rémunération et frais liés à la formation	28
Formations répertoriées par les partenaires sociaux	28
Le Congé Individuel de Formation	29

Contrat de travail

Période d'essai

Ce que dit la loi

La période d'essai dépend de la catégorie professionnelle du salarié:

- 2 mois pour les ouvriers et les employés (niveau A au niveau C des grilles de classification) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (niveau D et niveau AM des grilles de classification);
- 4 mois pour les cadres.

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

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

En cas de rupture de contrat par l'employeur avant la fin de la période d'essai, un préavis doit être respecté:

- au moins 48 heures en deçà de 1 mois de présence
- au moins 2 semaines après 1 mois de présence ;
- au moins 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié, le délai de préavis est de

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

Mobilité externe des cadres : lorsqu'un cadre relevant de la CCNU est recruté dans un établissement relevant de la convention collective, il conserve l'ancienneté acquise. Pour Force Ouvrière cette disposition est incomplète et se transforme en handicap pour un salarié ayant une ancienneté importante. Force Ouvrière réclame une priorité pour les candidats issus du secteur portuaire. Il s'agirait ainsi de créer les conditions d'une véritable mobilité des cadres entre ports.

Départ à la retraite

Ce que dit la loi

Lors de son départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité proportionnelle à son ancienneté dans l'entreprise:

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
au moins 30 ans	2 mois de salaire

Les spécificités portuaires

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à **0,17 mois de salaire par année d'ancienneté** dans l'entreprise

Licenciement

Ce que dit la loi

Il existe différents motifs de licenciement:

- Motif de cause personnelle: ces motifs peuvent être disciplinaires ou non.
- Motif économique: motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutifs notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.
- Motif d'inaptitude constatée par la médecine du travail: cas où un salarié est déclaré inapte à son poste de travail (sans qu'il soit possible d'adapter le poste ou de changer le poste)

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié perçoit une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est au moins égale à:

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années inférieures à 10 ans
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 11e année

Licenciement économique: Force Ouvrière alerte sur le recours abusif au licenciement économique. Attention à la réalité des difficultés économiques. De même les mutations technologiques peuvent être anticipées et servir à l'amélioration des conditions de travail plutôt qu'à la réduction des effectifs.

Les ordonnances Macron de 2018 ont plafonné les indemnités prud'homales (cas d'un licenciement abusif). Force Ouvrière dénonce ce changement qui revient à fixer le prix du licenciement abusif, sans évaluation par un juge du préjudice subi.

Spécificités portuaires

La convention collective prévoit des dispositions propres aux salariés cadres. L'indemnité de licenciement est calculée comme suit:

- de 1 an et jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 2 mois de rémunération ;
- après 2 ans et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 3 mois de rémunération ;
- après 3 ans et jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 4 mois de rémunération ;
- après 6 ans et jusqu'à 12 ans d'ancienneté : 8 mois de rémunération ;
- au-delà de 12 ans d'ancienneté : 8 mois de rémunération + 0,3 mois/année supplémentaire, plafonné à 14 mois de rémunération (32 ans d'ancienneté).

Organisation du temps de travail

Durée du temps de travail

Ce que dit la loi

Le temps de travail qui s'applique dans les ports de commerce et/ou de pêche est le temps de travail légal, à savoir:

- 35 heures par semaine
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Conformément à la loi, l'organisation du temps de travail peut être supérieure à 35 heures par semaine dans la limite de 39 heures. Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT), déterminé par accord d'entreprise.

Quoiqu'il en soit, sauf dérogation ou accord d'entreprise:

- Le temps de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser **48 heures**.
- Le temps de travail quotidien ne peut pas dépasser **10 heures** (cf. Officiers de port).
- Le temps de repos hebdomadaire ne peut pas être inférieur à **35 heures** consécutives.
- Le temps de repos quotidien ne peut pas être inférieur à **11 heures** consécutives.

Les spécificités portuaires

Les ports constituent une infrastructure dont l'exploitation est continue. Il existe à ce titre des dérogations aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire:

- Le repos quotidien peut être réduit à 9 heures.
- Le repos hebdomadaire peut être réduit à 33 heures.

La loi permet des adaptations par accord d'entreprise. Certains ports ont ainsi fait le choix d'organiser la semaine de travail sur **4 jours**. Attention, cette modalité d'organisation, défendue par Force Ouvrière, est de plus en plus remise en cause par les employeurs!

Pour les cadres et salariés qui disposent d'une « réelle autonomie », un forfait annuel en jours peut être instauré par accord d'entreprise. Celui-ci permet de s'affranchir des durées de travail maximales quotidiennes et hebdomadaires. Le nombre de jours travaillés ne peut dépasser **218 jours par an**. Les durées minimales de repos s'appliquent. **Force Ouvrière est fortement opposée** à ce type d'organisation du temps de travail qui se traduit systématiquement par une augmentation du temps de travail des salariés, sans véritable compensation (heures supplémentaires et/ou repos).

Les heures supplémentaires

Ce que dit la loi

Un salarié peut réaliser des heures supplémentaires dans la limite de 220 heures par an.

Ces heures supplémentaires peuvent être compensées de 2 façons:

- Rémunération: majoration de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de 36 à 43 heures), puis majoration de 50 % (de 43 à 48 heures).
- Repos : chaque heure supplémentaire travaillée ouvre droit à un repos compensateur majoré de la même façon que la rémunération (1h15 pour 1h00 puis 1h30 pour 1h00).
Contrepartie en repos: au delà du contingent annuel, les heures supplémentaires donnent droit en plus à une contrepartie en repos égale à 100% de ces mêmes heures.
- Les heures supplémentaires effectuées **en 2019** seront exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 5 000 % par an. Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.
- Les heures supplémentaires effectuées **en 2019** seront exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de **11,31 %** du salaire.

Les spécificités portuaires

Un salarié peut réaliser des heures supplémentaires dans la limite de **160 heures par an**.

Contrepartie en repos: une contrepartie en repos est déclenchée au delà de 42 heures, égale à 50 % des heures faites, en plus de la compensation normale (en rémunération ou en repos).

Travail de nuit

Ce que dit la loi

La mise en place du travail de nuit par accord doit être justifiée. La période de nuit commence au plus tôt à 21h00 et se termine au plus tard à 7h00. Des compensations doivent être prévues mais la loi ne fixe aucun minimum que ce soit en rémunération ou en repos.

Les spécificités portuaires

Le travail de nuit s'impose par la nécessité d'assurer la continuité du service portuaire.

Est entendu comme travail de nuit toute heure de travail effectuée **entre 21h00 et 6h00**.

Est considéré comme **travailleur de nuit** tout salarié accomplissant:

- Soit deux fois par semaine au moins 3 heures de travail dans la plage de nuit.
- Soit 26 heures de travail par mois dans la plage de nuit.

Les contreparties prévues au travail de nuit:

- Pour tous les salariés, **majoration de 35 %** pour les heures faites entre 22h00 et 6h00 (arrondies à l'heure supérieure).
- Pour les **travailleurs de nuit**, repos égal à 3% du temps de travail accompli entre 21h00 et 6h00 à partir de 26 heures de travail effectif de nuit.

Travail du dimanche

Ce que dit la loi

Le dimanche est une journée de repos hebdomadaire. Il ne peut être travaillé sauf dérogation ou accord collectif. Aucune compensation n'est imposée par la loi.

Les spécificités portuaires

La convention collective prévoit le travail du dimanche pour garantir l'exploitation du port.

La compensation est une indemnité égale à **100 % du salaire dû pour la journée**.

Le temps partiel

Ce que dit la loi

Dans le secteur privé, le temps partiel est très libre. Une seule limite est fixée: sauf accord,

il ne peut être inférieur à 24 heures par semaine.

Les spécificités portuaires

Les établissements portuaires héritent en la matière d'un cadre issu de la fonction publique. Le temps partiel doit donc répondre à une des conditions suivantes:

- élever un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans (3 ans dans la fonction publique)
- Soigner un enfant malade, victime d'accident ou handicapé
- Assister le conjoint ou un ascendant
- Lorsque l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec un travail à temps plein
- Pour convenance personnelle si les nécessités de service le permettent

A temps partiel:

- L'ancienneté du salarié n'est pas affectée
- Le supplément familial est versé en totalité

Congés

A savoir: deux modes de calcul peuvent être appliqués pour calculer l'indemnité de congés payés. C'est la plus favorable pour le salarié qui s'applique:

- Maintien de salaire
- Méthode du 1/10e : salaire sur la période de référence (un an) divisé par 10 pour 30 jours ouvrables de congés)

Congés spéciaux

Evènement	Ce que dit la loi	Spécificités portuaires
Mariage ou PACS	4 jours	7 jours premier évènement (4 ensuite)
Mariage d'un enfant	1 jour	2 jours
Naissance ou adoption	3 jours	4 jours
Décès d'un enfant	5 jours	4 jours

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

Décès du conjoint	3 jours	4 jours
Décès d'un parent, beau-parent, frère, soeur	3 jours	2 jours
Décès grand-parent, petit enfant	3 jours	1 jour
Déménagement nécessité de service		2 jours
Enfant gravement malade	3 jours	6 jours par an
Survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	

Les spécificités portuaires

La convention collective prévoit 1 jour de congé payé supplémentaire tous les 4 ans d'ancienneté (dans la limite de 4 jours supplémentaires).

Cas des ouvriers dockers professionnels intermittents:

Pour le droit à congés payés, 15 jours de travail correspondent à 1 mois. Pour le décompte, 19 jours correspondent à 30 jours de congés payés.

Congés maternité, adoption

Ce que dit la loi

En cas de grossesse, l'emploi de la salariée peut nécessiter des adaptations, voire un changement temporaire, si son état de santé l'exige.

Quoiqu'il en soit, en cas de désaccord, la nécessité médicale du changement d'emploi ne peut être établie que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Les spécificités portuaires

A partir du troisième mois de grossesse, la journée de travail sera réduite de 5 minutes sans réduction de salaire (heure de sortie).

Après le troisième mois, cette durée passe à 30 minutes par jour, en début ou fin de séance de travail. Ce temps de réduction peut être cumulé sur un jour de la semaine.

Rémunération: Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié percevra durant son congé de maternité ou d'adoption la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoy-

ance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Congés paternité

Ce que dit la loi

Le congé paternité est de 25 jours calendaires (week-ends compris, dont 4 sont obligatoirement pris à la suite des 3 jours de congés de naissance). Le salarié peut donc bénéficier de 28 jours calendaires au total.

Rémunération : Le salarié perçoit des Indemnités Journalières (IJ) calculées sur la base du salaire journalier sur les 3 derniers mois, plafonné à 3 311,00 % (Plafond de la Sécurité Sociale).

Le montant des IJ versées est au minimum égal à 9,39 % par jour et au maximum à 86,00 %.

Congés de fractionnement

Ce que dit la loi

Un salarié a droit de prendre jusqu'à 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) de congés d'affilé, appelé « congé principal ». S'il fractionne ce congé, il bénéficie de jours de congés supplémentaires.

Ainsi, s'il lui reste, sur ce total de 24 jours et après le 31 octobre:

- 3 à 5 jours, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire
- Au moins 6 jours, il bénéficie de deux jours de congé supplémentaires

Les officiers de port

La position de détachement dans les Grands Ports Maritimes ou dans le Port Autonome des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires d'état, relèvent des accords ci-dessous :

- Protocole d'accord national dit "Protocole 2011" portant sur les dispositions applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires bénéficiant du statut de la fonction publique de l'état, en position de détachement dans les Grands Ports Maritimes ou dans le Port Autonome maritime du 14 novembre 2011".
- Convention nationale unifiée "Ports et manutention" entrée en vigueur le 3 mai 2011 et notamment son article 2 point 4.

Régime de pénibilité

Ce que dit la loi

La loi définit un ensemble de critères dit « de pénibilité » qui permettent d'accumuler des points en vue d'un départ à la retraite anticipé.

Les critères de pénibilité sont:

- Le travail de nuit
- Le travail répétitif
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail en milieu hyperbare
- L'exposition à des agents chimiques dangereux
- Les températures extrêmes

L'exposition à un facteur donne 4 points par an.

L'exposition à plusieurs facteurs donne 8 points par an.

10 points peuvent être convertis en 1 trimestre de départ anticipé, avec un départ au plus tôt à 60 ans.

Il faudra par exemple avoir été exposé à plusieurs critères de pénibilité pendant 10 ans pour partir à 60 ans

Les spécificités portuaires

La branche des ports de commerce et de pêche a mis en place un régime pénibilité conventionnel qui peut se cumuler avec le régime national.

Cependant, au contraire du régime national qui s'appuie sur des critères, le régime conventionnel fonctionne par métiers.

Métiers concernés par la pénibilité

Tous secteurs	Pêche
<p>Dockers</p> <p>Conducteurs d'engins portuaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – portiques et grues ; – passerelles. <p>Opérateurs portuaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – opérateurs pétrole ; – accoreurs ouvriers non polyvalents ; – chefs de docks réparation navale ; – opérateurs gare maritime. <p>Maintenance portuaire (dépanneurs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dépanneurs outillage ; – dépanneurs ponts et écluses. <p>Maintenance 2e niveau liée aux services aux navires et aux outils de bord à quai :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintenance outillage et réparation navale ; – agents de maîtrise maintenance ; – maintenance pétrole ; – agents de maîtrise de quai ; – ouvriers et maîtrises services aux navires. <p>Haleurs, lamaneurs</p> <p>Pontiers, éclusiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> – opérateurs écluses et ponts postés ; – pontiers régulateurs. 	<p>Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit (3), à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1er de l'accord relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité du 15 avril 2011, annexé à la convention collective nationale unifiée :</p> <p>1. Exploitation navire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chef d'assèchement navire (exclusivement si la personne exerce des fonctions de manutention et/ou de conduite d'engins d'assèchement) ; – *agent manutentionnaire d'assèchement navire ; – conducteur d'engins d'assèchement. <p>2. Exploitation quai et halle à marée :</p> <ul style="list-style-type: none"> – *agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage) ; – *agent d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants) ; – *manutentionnaires et caristes (débarque, tri, livraison et ramassage de caisses, allotissement) ; – opérateur de vente en halle à marée ; – agent de maîtrise. <p>3. Maintenance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier de maintenance et maîtrise.

Le régime conventionnel fonctionne comme suit:

- Pour 15 ans d'ancienneté (continue ou non) dans un des métiers listés: **2 ans de départ anticipé**

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

- Pour 18 ans d'ancienneté (continue ou non) dans un des métiers listés: **3 ans de départ anticipé** (1 an ajouté au 2 acquis pour 15 ans d'ancienneté)
- Pour 23 ans à partir du 1^{er} janvier 2023, 22 ans à compter du 1^{er} janvier 2024 et 21 ans à partir du 1^{er} janvier 2025 : 4 ans de départ anticipé.

Ce régime fonctionne comme une Cessation Anticipée d'Activité, c'est-à-dire que le contrat de travail est rompu le nombre d'années acquises avant l'ouverture des droit retraite.

Le salarié perçoit une indemnité mensuelle égale à 65% du revenu mensuel de référence dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS, 3 311€ en 2018) et 50% pour la fraction du revenu entre le PMSS et 2 fois le PMSS.

Ce régime peut se cumuler avec la Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante, dans une **limite de 5 ans d'anticipation**.

Pour Force Ouvrière, ce dispositif demeure incomplet. Bien que certains critères de pénibilité soient listés dans l'accord de branche, le régime repose sur des métiers. Le résultat est que de nombreux salariés exposés à des critères de pénibilité reconnus, pouvant notamment bénéficier de la pénibilité nationale, sont exclus de la pénibilité conventionnelle car leur métier n'est pas expressément listé, entre autre **les agents de sureté, les officiers de port ou encore les contrôleurs de la circulation maritime**. Force Ouvrière demande la révision de ce système afin de l'ouvrir à tous les salariés exposés à la pénibilité. Cela permettra de surcroit, en augmentant le nombre de cotisants, de garantir la pérennité du régime.

Financement du régime: le régime fonctionne comme deux régimes, le premier pour les 2 ans d'anticipation et le second pour l'année supplémentaire. Il y a donc deux cotisations: une première de 4,8% du salaire brut (répartie 4,6% employeur et 0,2% salarié) et la seconde 2,4% sur salaire brut (répartie 2,2% employeur et 0,2% salarié).

Pour la 4^e année une cotisation de 0,6 % s'ajoutera progressivement (0,2 % en 2023 puis 0,1 % en plus chaque année jusqu'en 2027).

Régime de prévoyance

La prévoyance est un régime collectif visant à indemniser les salariés en cas d'incapacité de travail (temporaire ou permanente) ou d'invalidité et les ayants-droit en cas de décès.

Le régime de prévoyance conventionnel ne couvre pas les cadres, régis par la prévoyance obligatoire des cadres.

Cotisations

Le taux de cotisation dépend de l'organisme assureur choisit par l'employeur. La branche a cependant recommandé un organisme : Solimut.

Dans le cadre de cette recommandation, les taux applicables sont:

- 1,5% sur la tranche A (de 0 à 3 311€) du salaire brut mensuel et 2,4% de la tranche B (de 3 311€ à 13 244€) pour la manutention portuaire
- 1,6% du salaire brut mensuel pour les établissements gestionnaires de ports maritimes de commerce et/ou de pêche.

Sauf accord local plus favorable, cette cotisation est répartie à 50/50 entre l'employeur et le salarié.

Garanties minimales

Le régime prévoit des garanties minimales en fonction de la catégorie du salarié (salarié non-cadre, docker intermittent ou docker occasionnel) et du risque (incapacité, invalidité, décès).

Les tableaux ci-après récapitulent l'ensemble des garanties prévues par la convention collective.

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

Tableau récapitulatif des prestations - Salariés non-cadres				
RISQUE	GARANTIE	GARANTIES UNIM UPF		
		UNIM	UPF	
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire			
	Franchise	En relais de la garantie de ressources pour le régime général, et sous réserve d'une franchise continue de 60 jours pour les non bénéficiaires de la garantie de ressources hors ODO et ODPI.	En relais de la garantie de ressources, à partir du 91ème jour d'arrêt	
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche	salaire de référence défini par accord de branche	
	Niveau	70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS	70% Salaire de référence sous déduction des IJSS & maintien de l'existant pour les ALD (100% du salaire annuel net fiscal sous déduction SS, à compter du 121ème jour)	
	Invalidité			
	2ème catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS)□+ au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
	Incapacité permanente professionnelle			
	Taux IPP entre 33% et 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net	70% du salaire mensuel de référence sous déduction SS	
DECES		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident :1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education		7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26emeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion AR-RCO du conjoint survivant

Tableau récapitulatif des prestations - Ouvriers dockers intermittents

RISQUE	GARANTIE	GARANTIES UNIM UPF		
		UNIM		
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire			
	Franchise	3 Jours Les garanties prennent effet à compter du 4e Jour d'arrêt		
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche		
	Niveau	70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS		
	Invalidité			
	2ème catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS)+ au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
	Incapacité permanente professionnelle			
	Taux IPP entre 33% et 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net		
DECES		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident :1,5 PASS AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education		7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26emeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant

Condition: justifier de 6 mois de présence au cours des 12 derniers mois.

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

Tableau récapitulatif des prestations - Ouvriers dockers occasionnels

RISQUE	GARANTIE	GARANTIES UNIM UPF		
		UNIM		
ARRET DE TRAVAIL	Incapacité de Travail Temporaire			
	Franchise	Franchise fixe continue de 60 jours		
	Salaire de référence / Assiette	salaire de référence défini par accord de branche		
	Niveau	70% Salaire mensuel de référence sous déduction des IJSS		
	Invalidité			
	2ème catégorie	70 % du salaire mensuel de référence sous déduction sécurité sociale		
	3ème catégorie / IAD	70 % du salaire mensuel de référence (sous déduction SS)+ au choix de l'assuré, versement du capital décès par anticipation (option 1 ci-dessous) ou versement d'un capital décès réduit mais avec rente éducation (option 2 ci-dessous)		
		Incapacité permanente professionnelle		
	Taux IPP entre 33% et 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS		
	Taux IPP 66%	30% du salaire mensuel de référence en complément SS lim 100% net		
DECES		Option 1	Option 2	Option 3
	Capital	Choix entre les trois options laissé au bénéficiaire.		
	Niveau	200% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 400% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet	100% du salaire annuel de référence en cas de maladie ou d'accident, porté à 200% en cas d'AT/MP ou Accident de Trajet
	Minimum	Maladie ou accident :1,5 PASS dont 1 PASS fixe et 0,5 PASS au prorata des heures travaillées au cours des douze mois civils précédant le sinistre (base 100 = 1607 H/an) AT MP et accident de trajet : 3 PASS		
	Maximum	Maladie ou accident : 4 PASS AT MP et accident de trajet : 5 PASS		
	Rente Education		7% PASS jusqu'à 16 ans, 10% au delà jusqu'au 26ème anniversaire avec poursuite d'étude ou rémunération moins de 55% du SMIC (définition des bénéficiaires par accord de branche).	
			Viager si orphelin invalide (avant 26emeAnniversaire)	
	Rente de conjoint temporaire			10% Salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion AR-RCO du conjoint survivant

Condition: être inscrit à la Caisse des Congés Payés depuis au moins 12 mois et justifier d'au moins 400 heures de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises relevant de la branche au cours des 12 derniers mois.

Maladie et Accident du travail

Ce que dit la loi

Lors d'un arrêt pour maladie ou accident du travail, le salarié perçoit une Indemnité Journalière versée par la Sécurité Sociale (IJSS). Cette indemnité dépend du salaire et de la durée de l'arrêt:

Durée de versement des indemnités	Pourcentage du salaire journalier de référence	Gain journalier net	Plafond des indemnités journalières
Du 1er au 28e jour d'arrêt	60 %	1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %	198,82 €
À partir du 29e jour d'arrêt	80 %	1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %	265,09 €

A cela s'ajoute une indemnité complémentaire par l'employeur:

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximale de versement des indemnités au cours d'une période de 12 mois (% salaire brut - IJSS)
de 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

Les conditions à réunir pour cette indemnité sont:

- ne pas être travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou temporaire,
- justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1er jour d'absence),
- avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures,
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale,
- être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE).

Les spécificités portuaires

La branche a mis en place des conditions d'indemnisation plus favorables, dépendant du type d'établissement.

Etablissements gestionnaires de ports maritime de commerce et/ou de pêche:

- Aucune condition d'ancienneté.
- Indemnisation pendant 90 jours
 - à 80% de la rémunération brute d'activité
 - ou 100% pour les salariés à rémunération fixe.
- Maximum: rémunération nette.

A compter du 91e jour, l'indemnisation est prise en charge pas le régime de prévoyance (voir *Régime de prévoyance*).

Etablissements de manutention portuaire:

- Une grille d'indemnisation plus favorable est mise en place
- Maximum: rémunération nette.

Ancienneté	Durée maximale de versement des indemnités au cours d'une période de 12 mois (% salaire brut - IJSS)
Après 1 an	60 jours (30 jours à 90% et 30 jours à 75%)
Après 3 ans	80 jours (40 jours à 90% et 40 jours à 75%)
Après 5 ans	100 jours (50 jours à 90% et 50 jours à 75%)
Après 10 ans	120 jours (60 jours à 90% et 60 jours à 75%)
Après 15 ans	140 jours (70 jours à 90% et 70 jours à 75%)

Après 20 ans	160 jours (80 jours à 90% et 80 jours à 75%)
Après 25 ans	180 jours (90 jours à 90% et 90 jours à 75%)

A l'issue de ces durées, l'indemnisation est prise en charge par le régime de prévoyance (voir *Régime de prévoyance*).

*L'indemnisation des dockers intermittents et occasionnels est prise en charge par leur régime de prévoyance (voir *Régime de prévoyance*).

Salaires et emplois

Les salariés sont classés selon l'activité réellement exercée, de « façon habituelle ». Une activité est exercée de façon habituelle lorsqu'elle occupe 50 % de son temps sur 3 mois consécutifs.

La classification est organisée par filières. Chaque filière contient 5 catégories (A, B, C, D, Agent de Maîtrise, Cadre) qui contiennent chacune plusieurs échelon.

Le classement du salarié associé à son ancienneté permet de déterminer son salaire de base minimum hiérarchique (SBMH (**grilles en annexe**)). Les grilles SBMH constituent des **planchers de rémunération**. Des grilles plus favorables peuvent exister localement (montant, pas et déplaçonnement de l'ancienneté).

Les grilles de classification sont fournies **en annexe**.

Gratification annuelle

Ports de commerce et/ou de pêche: prime annuelle, définie par accord local d'un montant minimum de **8,33%** du salaire de base (intégrant l'ancienneté).

Entreprise de manutention portuaire: **8,33%** du salaire brut annuel (12 SBMH) pour tout salarié ayant un minimum d'un an d'ancienneté.

Depuis les ordonnances Macron, les primes ne relèvent plus de la convention collective.

Supplément familial de salaire (ports de commerce et/ou de pêche)

Issu de la fonction publique (Supplément Familial de Traitement), le supplément familial de salaire est une prime qui dépend du nombre d'enfant à charge de moins de 20 ans.

- 2 enfants à charge : 91,3 €
- 3 enfants à charge : 212,85 €
- 4 enfants à charge : 360,36 €

- 5 enfants à charge : 512,9 €
- par enfant en sus du cinquième : 162,2 €

(montants calculés sur la base de la grille de l'article 5.6 de la convention collective, actualisés des revalorisations des SBMH intervenues depuis 2011)

La prime du mois d'août est majorée de 50%.

Indemnité de remplacement temporaire

En cas de remplacement dans une fonction d'un niveau ou échelon supérieur pendant au moins 31 jours consécutifs, le salarié perçoit une prime égale à la différence entre son SBMH et celui du salarié qu'il remplace.

Lorsqu'il s'agit d'un cadre, cette prime ne peut être inférieure à 219€.

Spécificité de la filière exploitation

Indemnité versée à partir d'une demi-journée.

Spécificité des officiers de port et officiers de port adjoints

Versement de la prime de ports du remplacé à partir d'une journée de remplacement.

Majoration au titre de l'ancienneté des officiers de port et officiers de port adjoints

Les taux sont les suivant:

- Du début de la 6e année à la fin de la 9e année : 5 %
- Du début de la 10e année à la fin de la 13e année : 10 %
- Du début de la 14e année à la fin de la 16e année : 12 %
- Du début de la 17e année à la fin de la 18e année : 15 %
- Du début de la 19e année à la fin de la 20e année : 17 %
- Du début de la 21e année à la fin de la 22e année : 19 %
- A partir du début de la 23e année : 20 %

Cette majoration s'applique:

- Au traitement brut du grade, de la classe et de l'échelon atteints ;
- A l'indemnité de résidence ;
- A la prime de poste ;
- Aux autres éléments fixes de rémunération.

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

Pour l'application de ces taux, l'ancienneté est calculée en prenant en considération la durée des services depuis la nomination (période stagiaire comprise) dans les corps d'officiers de port ou d'officiers de port adjoints, décomptée :

- En temps réel pour le service effectué dans l'établissement ;
- A concurrence de 50 % du temps réel pour les services effectués dans les autres ports ;
- La durée de service dans des fonctions d'officier de port ou d'officier de port adjoint en contrat à durée déterminée est décomptée à concurrence de 25 %.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les établissements qui se réfèrent aux barèmes de la fonction publique pour la rémunération des OP et OPA.

Médaille du travail

La remise de la médaille correspond au versement d'une gratification dont le montant est de:

- 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille d'argent ;
- 100 % du salaire de base mensuel réel pour la médaille de vermeil ;
- 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 550 € pour la médaille d'or ;
- 20 % du salaire de base mensuel réel avec un minimum de 700 € pour la grande médaille d'or.

Formation tout au long de la vie professionnelle

Le système de formation professionnelle a fortement évolué ces dernières années avec la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) et sa monétisation à venir.

Le Compte Personnel de Formation

Le CPF permet d'accumuler du droit à formation:

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.

Nota: le CPF remplace de Droit Individuel à la Formation (DIF). Les droits acquis au titre du DIF sont néanmoins mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les formations éligibles sont des formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également admises.

Le CPF est un droit acquis par le salarié. L'employeur ne peut pas lui imposer l'usage de son CPF pour financer une formation qu'il n'a pas choisie.

Le CPF doit être monétisé en 2019. Le salarié n'aura plus un droit en heures mais en euros. Ses droits seront donc soumis à l'évolution des coûts de formation. De surcroît, le coût horaire retenu risque de diminuer les droits actuels.

Rémunération et frais liés à la formation

Le temps de formation en CPF est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel.

Les frais liés à la formation (trajet, hébergement, nourriture) sont couverts par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), gestionnaire de formation professionnelle pour la branche.

Formations répertoriées par les partenaires sociaux

Branche Portuaire:

- Acquisition et perfectionnement de la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.
- Tout permis en rapport avec le poste occupé ou lié à une évolution de poste et/ou de la fonction.
- Actions liées à la connaissance de l'établissement et de son environnement.
- Perfectionnement des langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle.
- Développement des compétences managériales des salariés amenés à exercer des fonctions d'encadrement dans le cadre d'une évolution professionnelle.
- Sûreté.
- Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale).
- Toute formation, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence ou à développer les compétences en lien avec les métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité...).
- Bilan de compétences, bilans professionnels, VAE...
- Toutes formations permettant de construire un parcours de formation d'une durée de plus de 70 heures.
- Toute formation permettant l'obtention totale ou partielle d'un titre, diplôme, CQP, certificat d'aptitude...

Branche manutention:

- Tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...).
- Formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, tug, stacker, chariot élévateur, front lift, locotracteur, choueur...).

- Formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique.
- Toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP.
- Pratique de langues étrangères en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire.
- Informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle.
- Hygiène et sécurité au travail (SST, PRAPE, prévention...).
- Sécurité.
- Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...).
- Toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

Le Congé Individuel de Formation

Le CIF vient d'être transformé en projet de transition professionnel (PTP). Les informations ci-dessous sont susceptibles de changer avec la parution par décret des conditions d'utilisation du PTP.

Le CIF est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La formation suivie dans le cadre du Cif doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
- de changer de profession ou de secteur d'activité,
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise.

Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non,

Guide des salariés des ports de commerce et de pêche 2024

sous CDD, au cours de la dernière année.

La durée minimale d'un Cif est de 30 heures. Néanmoins, il a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La durée du Cif est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel.

La rémunération dépend du salaire mensuel brut du salarié.

Si le salaire brut est inférieur à **3 042,44 €**, la rémunération est égale à **100%** du salaire antérieur.

Si le salaire brut est supérieur à **3 042,44 €**, la rémunération est égale à :

- soit **80 %** du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures,
- soit **60 %** du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures.

Si le montant obtenu est inférieur à **3 042,44 €**, c'est ce montant qui est versé.

Toutefois, pour certaines formations, la rémunération ne peut pas être inférieure à 90 % du salaire antérieur. C'est le cas s'agissant notamment des formations :

- sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique homologué,
- ou répondant à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas du plan de formation.

La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

Si la formation dépasse ces durées (cas des formations à temps partiel ou discontinu), le salarié doit vérifier auprès de l'organisme collecteur de l'entreprise ou de Opacif qu'il peut obtenir une prise en charge.

Annexes

SALAIRES BRUT MENSUELS Salariés des Etablissements Portuaires

CCN unifiée "Ports et Manutention"

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2024 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)											
	sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté	après 33 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	1 914	1 975	2 036	2 097	2 157	2 218	2 280	2 340	2 400	2 462	2 522	2 583
Niv. C												
échel. 1	1 933	2 004	2 076	2 147	2 218	2 291	2 363	2 435	2 505	2 576	2 647	2 718
échel. 2	1 961	2 036	2 111	2 185	2 262	2 334	2 409	2 484	2 559	2 634	2 710	2 785
échel. 3	2 010	2 086	2 162	2 236	2 312	2 388	2 464	2 549	2 641	2 723	2 802	2 882
Niv. D												
échel. 1	2 057	2 140	2 223	2 307	2 391	2 474	2 557	2 641	2 723	2 807	2 890	2 974
échel. 2	2 106	2 191	2 274	2 359	2 444	2 528	2 611	2 696	2 780	2 864	2 948	3 032
Niv. AM												
échel. 1	2 201	2 319	2 439	2 557	2 674	2 818	2 940	3 071	3 148	3 266	3 384	3 502
échel. 2	2 586	2 731	2 878	3 024	3 170	3 317	3 461	3 608	3 755	3 899	4 045	4 191
échel. 3	2 645	2 814	2 987	3 158	3 329	3 500	3 672	3 842	4 014	4 183	4 354	4 524
CADRES												
échel. 1	3 306	3 598	3 891	4 189	4 481	4 774	5 069	5 363	5 655	5 949	6 243	6 537
échel. 2	3 856	4 155	4 456	4 756	5 054	5 358	5 657	5 958	6 258	6 556	6 856	7 156
échel. 3	4 293	4 623	4 954	5 287	5 617	5 947	6 278	6 610	6 940	7 272	7 603	7 934
échel. 4	5 949											

SALAIRES BRUT MENSUELS (autres salariés)

Nouvelle grille - CCN unifiée "Ports et Manutention" assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2024

NON CADRES	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)											
	sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté	après 33 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	1 828	1 856	1 893	1 930	1 970	2 005	2 046	2 083	2 121	2 158	2 194	2 230
Niv. C												
échel. 1	1 862	1 927	1 992	2 058	2 122	2 188	2 254	2 320	2 384	2 449	2 514	2 579
échel. 2	1 940	2 008	2 076	2 144	2 211	2 281	2 348	2 417	2 486	2 552	2 621	2 689
échel. 3	2 064	2 139	2 211	2 285	2 358	2 429	2 503	2 575	2 648	2 722	2 793	2 866
Niv. D												
échel. 1	2 179	2 257	2 332	2 409	2 486	2 563	2 640	2 716	2 792	2 870	2 946	3 022
échel. 2	2 306	2 386	2 469	2 548	2 629	2 712	2 792	2 873	2 954	3 036	3 117	3 198
		3,4%	7,0%	10,5%	14,0%	17,6%	21,0%	24,6%	28,1%	31,6%	35,1%	38,7%
Niv. AM												
échel. 1	2 597	2 688	2 779	2 872	2 964	3 055	3 146	3 238	3 328	3 421	3 512	3 603
échel. 2	2 756	2 854	2 952	3 049	3 145	3 243	3 341	3 441	3 536	3 634	3 732	3 830
CADRES												
échel. 1	2 796	2 895	2 995	3 093	3 191	3 290	3 390	3 490	3 587	3 687	3 786	3 885
échel. 2	3 029	3 135	3 243	3 348	3 455	3 562	3 669	3 775	3 883	3 990	4 096	4 203
échel. 3	3 634	3 762	3 891	4 020	4 148	4 276	4 402	4 533	4 661	4 787	4 916	5 044

SALAIRES BRUT MENSUELS
(ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)
Nouvelle grille - CCN unifiée "Ports et Manutention" assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1er Janvier 2024

NON CADRES	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIERARCHIQUE (SBMH)											
	sans ancienneté	après 3 ans d'ancienneté	après 6 ans d'ancienneté	après 9 ans d'ancienneté	après 12 ans d'ancienneté	après 15 ans d'ancienneté	après 18 ans d'ancienneté	après 21 ans d'ancienneté	après 24 ans d'ancienneté	après 27 ans d'ancienneté	après 30 ans d'ancienneté	après 33 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	1 845	1 903	1 961	2 018	2 077	2 135	2 194	2 251	2 309	2 368	2 425	2 483
Niv. C												
échel. 1	1 920	1 988	2 056	2 124	2 194	2 263	2 330	2 399	2 469	2 537	2 606	2 675
échel. 2	2 045	2 117	2 192	2 264	2 336	2 407	2 482	2 554	2 627	2 700	2 773	2 846
échel. 3	2 173	2 250	2 325	2 401	2 480	2 556	2 631	2 710	2 786	2 863	2 938	3 015
Niv. D												
échel. 1	2 311	2 387	2 464	2 540	2 617	2 693	2 769	2 846	2 922	2 999	3 075	3 151
échel. 2	2 439	2 517	2 599	2 678	2 759	2 840	2 920	3 000	3 081	3 161	3 242	3 322
Niv. AM												
échel. 1	2 767	2 855	2 941	3 029	3 116	3 202	3 289	3 374	3 461	3 548	3 635	3 721
échel. 2	2 936	3 029	3 120	3 212	3 305	3 396	3 490	3 582	3 673	3 766	3 857	3 949

Classification

Niveau A		
<p>Exécution de tâches simples, répétitives ou analogues et clairement identifiées. Ensemble d'opérations simples à enchaîner, atteinte d'un résultat immédiatement observable.</p> <p>Exécution par application de modes opératoires simples et fixés à l'avance. Consignes simples et détaillées, le plus souvent oralement, ou par démonstration, précisant les tâches à effectuer et les modes opératoires.</p>	<p>Contrôle direct et immédiat par un agent de qualification supérieure. Peu ou pas d'initiatives dans le choix des moyens, conformité aux consignes reçues et procédures indiquées.</p> <p>Accomplissement des tâches dans le respect des normes de qualité, délai et sécurité.</p> <p>Pas de compétences professionnelles préalables requises.</p> <p>Acquisition rapide après explication, par action au poste de travail.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Un seul échelon</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à effectuer des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement, qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à effectuer des tâches simples, le plus souvent répétitives, répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité.</p> <p>Le temps d'adaptation est court et ne nécessite pas de connaissance particulière préalable.</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste en des opérations élémentaires, le plus souvent manuellement ou à l'aide de matériel de simple utilisation.</p>
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
Ouvrier docker débutant sans expérience et sans qualification	Employé non qualifié (transport de documents, enregistrements simples, photocopie, transcription d'écritures, tri du courrier...)	Laveur

Niveau B

<p>Résultat à atteindre par un ensemble d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente en application de modes opératoires connus ou indiqués.</p> <p>Exécution d'un ensemble cohérent d'opérations diverses avec combinaison de modes opératoires pour réaliser un travail correspondant à un niveau d'exécution qualifié.</p> <p>Les tâches ou le résultat répondent à des exigences clairement définies de qualité et sécurité.</p> <p>Le travail est effectué soit manuellement, soit à l'aide d'engin de complexité moyenne dans leur utilisation et ne nécessitant pas de diplôme ou attestation spécifique.</p> <p>Les travaux sont exécutés dans le cadre de consignes simples et/ou détaillées, fixant la nature du travail et précisant les modes opératoires.</p>	<p>Le contrôle s'exécute sur accomplissement des tâches et le résultat immédiat, le plus souvent par un agent de qualification de niveau supérieur.</p> <p>L'attention sera portée sur le respect des consignes reçues et l'identification d'anomalies directement observables.</p> <p>Les tâches devront être exécutées en conformité aux règles et procédures indiquées précisément ou applicables en performance (sécurité).</p> <p>(La vérification de conformité et la détection d'anomalie font l'objet d'une information immédiate de la hiérarchie.)</p> <p>La connaissance préalable des produits, procédés et règles de base utilisés est acquise par formation initiale ou expérience pratique.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Un seul échelon</p> <p>En plus du contenu du niveau A.</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à réaliser toutes opérations courantes manuellement ou avec du matériel simple pour l'exploitation portuaire : embarquement ou débarquement, y compris arrimage/désarrimage de tout type de marchandises, amarrage des navires, gardiennage...</p> <p>Il implique le respect des règles de sécurité et des règles et usages de l'exploitation portuaire dans l'exécution de ces tâches. La connaissance préalable des différents types d'agrès utilisés est nécessaire afin de vérifier et/ou choisir ceux appropriés mis à la disposition. Ces activités sont réalisées à partir de consignes précises le plus souvent orales et peuvent nécessiter la mise en œuvre de matériel léger et d'agrès.</p> <p>Cet échelon, en fonction du type de cargaison et des opérations confiées à l'entreprise de manutention, inclut toutes opérations de même niveau de difficulté (saisissage/désaisissage...).</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à réaliser des opérations administratives simples répétitives ou suivant des consignes précises, faisant appel à une attestation particulières du fait de leur nature ou de leur diversité.</p> <p>La maîtrise des documents utilisés et des matériels mis à disposition ne nécessite pas de connaissances particulières préalables. Toutefois le permis de conduire peut être requis (coursier).</p>	<p>Un seul échelon</p> <p>Le travail consiste à exécuter des tâches simples, entretien, montage ou démontage simple, faisant appel à un savoir-faire élémentaire et à une connaissance d'un nombre limité d'outils ou matériels et nécessite une attention particulière en raison de leur nature ou de leur variété. La tenue de fiches pourra être requise.</p>
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>"Ouvrier docker Lamaneur, haleur Ouvrier de manutention (pêche) Agent de sûreté</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'exploitation de la convention collective verte."</p>	<p>Coursier, employé administratif, standardiste, aide-comptable, secrétaire adjointe...</p>	<p>Réparateur de roue, mise en place et branchement pour recharge de matériel électrique, aide-mécanicien, pompiste, contrôles journaliers des matériels, niveaux pression, état extérieur, aide-magasinier</p> <p>Agent d'entretien : voiries, espaces verts, halle à marée...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents d'entretien de la convention collective verte.</p>

Niveau C		
<p>Exécution d'un programme d'actions clairement définies et/ou réalisation d'un objectif précis à court terme en utilisant les moyens adaptés dans le respect et la mise en œuvre des méthodes, procédés et règles de la technique mise en œuvre ou du modèle de référence.</p> <p>L'exécution se fait le plus souvent en utilisant un matériel spécifique nécessitant une connaissance précise de son maniement, que ce soit de l'outillage, un engin de manutention, du matériel informatique ou bureautique ou la maîtrise pratique d'une technique simple. Choix des modes d'exécution et de la succession des opérations.</p> <p>Les instructions sont précises et indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Le résultat à atteindre est clairement identifié.</p> <p>Le contrôle se fera sur la cohérence de l'enchaînement des opérations et sur la qualité et le délai du résultat atteint le plus souvent par un agent de niveau de qualification supérieure.</p>	<p>L'attention sera portée sur le respect des instructions et sur la cohérence de l'articulation des actions à mener dans le respect des normes d'usage de la pratique professionnelle, de l'utilisation du matériel confié et de la sécurité.</p> <p>Une surveillance et un autocontrôle attentif accompagnés d'interventions appropriées pour faire face aux imprévus sont requis pour apporter des garanties sur les produits, le matériel et le cas échéant sur l'environnement.</p> <p>Une acquisition préalable du maintien du matériel et/ou des règles et procédures régissant les activités est requise par formation et/ou accompagnement. Ces acquis seront le cas échéant attestés par un certificat d'aptitude professionnelle ou licence de conduite.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire nécessite de plus une expérience pratique.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être souhaitée à ce niveau.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Echelon 1</p> <p>En plus du contenu du niveau B et en dessous, le travail à cet échelon consiste à conduire des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de manutention mettant en œuvre des équipements mécaniques simples : engin de moyen tonnage (jusqu'à 8 t), véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement ; – de manœuvre d'ouvrages mobiles simples. 	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste en la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles et pour lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques avec possibilité de contrôle immédiat. Les matériels utilisés nécessitent un apprentissage court (traitement de texte, logiciels simples...).</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations manuelles ou à l'aide d'outillage ou machines simples, nécessitant une attention particulière du fait de la nature des opérations ou de la diversité des modes opératoires. Les modes opératoires sont connus et des connaissances professionnelles pratiques sont nécessaires.</p>
<p>A partir des documents remis ou de données informatiques, l'identification, la désignation ou la prise en charge de la marchandise à embarquer ou à débarquer, éventuellement le contrôle et l'enregistrement des mouvements de marchandises, le compte rendu des mouvements effectués et des anomalies éventuelles constatées sont inclus dans cet échelon.</p> <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou de l'équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>		
<p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à conduire des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements mécaniques : engins de gros tonnage (8 à 16 t), grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, chouleurs, portiques à céréales... ; – à manœuvrer des ouvrages mobiles. <p>En plus des opérations de l'échelon 1, sont incluses les opérations administratives, en fonction du type d'échanges : vérification de l'existence des pièces administratives prévues, réalisation des opérations documentaires de réception ou de livraison assurant l'interface navire ou l'interface transports terrestres et des contrôles quantitatifs et d'aspect nécessaires au transfert de responsabilité pour les marchandises concernées.</p> <p>Cet échelon peut inclure, dans certains cas et après formation spécifique à la marchandise, des opérations simples de contrôle de qualité.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail correspond à celui de l'échelon précédent, le choix de l'utilisation des moyens et de l'enchaînement des opérations est plus large avec une obtention de la conformité faisant appel à une plus grande attention et à l'expérience professionnelle.</p> <p>Travail administratif laissant une part d'initiative dans la rédaction, les calculs, suivant des règles habituelles et connues.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail de même nature qu'à l'échelon 1 est caractérisé par une plus grande variété des techniques mises en œuvre et nécessite des choix de modes opératoires plus complexes ou une attention plus grande du fait soit de la complexité technique, soit de la variété des opérations traitées.</p> <p>Le permis PL peut être requis. La maîtrise des machines et outils utilisés nécessite une expérience professionnelle. Montage et démontage d'un ensemble, réparation mécanique courante, usinage simple...</p>
<p>Echelon 3</p> <p>A cet échelon, le travail couvre l'ensemble des contenus des échelons 1 et 2.</p> <p>Il englobe indifféremment les opérations de manutention et/ou d'exploitation portuaire avec tout type de matériel et tous actes administratifs ou suivis de marchandise correspondant à ce niveau ou aux niveaux inférieurs.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail consiste à effectuer des opérations des échelons 1 et 2 dans plusieurs spécialités (secrétariat, rédaction sinistres, écriture comptable ou paie...).</p> <p>Le travail suppose, dans le même emploi, de réaliser des activités diversifiées de l'échelon 2 dans au moins deux domaines (secrétariat paie, comptabilité...). De ce fait ce travail fait appel à une plus grande autonomie.</p>	<p>Echelon 3</p> <p>Le travail est caractérisé par une complexité technique pouvant nécessiter la référence à une documentation technique. Les opérations à effectuer sont diversifiées et nécessitent la préparation de la succession de modes opératoires et un contrôle du résultat. En plus des connaissances techniques requises, l'expérience sera le plus souvent nécessaire. Un diagnostic simple préalable à l'action peut être requis. Montage et démontage d'un ensemble spécialisé : réparation courante...</p>
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>"Echelon 1</p> <p>Conducteur d'engins jusqu'à 8 t. Pointeur simple. Eclusier pontier (écluse fluviale)"</p>	<p>"Echelon 1</p> <p>Employé administratif qualifié"</p>	<p>"Echelon 1</p> <p>Magasinier, ravitailleur VL (camion-citerne ou gaz), mécanicien (petite mécanique)"</p>
<p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de véhicules lourds à l'embarquement ou au débarquement, conducteur de grues et portiques de bord, grues de quai, semi-remorques, engins de moins de 16 t...</p> <p>Pointeur-classeur, agréateur, portiques à céréales.</p> <p>Eclusier pontier.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Pointeur, agréateur, conducteur-pointeur, Pointeur : livraison /réception.</p> <p>Eclusier pontier.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire, employé qualifié, rédacteur (sinistre, assurance...), pupitreur, employé spécialisé sur techniques usuelles (paie, facturation, comptabilité).</p> <p>Echelon 3</p> <p>Employé qualifié, secrétaire administrative (pluridisciplinaire)...</p>	<p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP1 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Mécanicien, ouvrier fabrication (fraiseur, tourneur, soudeur...) gréateur, ravitailleur (citerne PL), magasinier, ouvrier menuisier.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP2 de la convention collective verte.</p> <p>Echelon 3</p> <p>Mécanicien, électricien, ouvrier mécanique générale qualifié.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux ouvriers qualifiés OP3 de la convention collective verte.</p>

Niveau D		
<p>Réalisation d'un programme défini et/ou exploitation complexe ou étude d'une partie d'un ensemble. Mise en œuvre de méthodes procédés et moyens connus par application d'une technique maîtrisée dans sa pratique.</p> <p>L'exécution directe ou par des emplois de niveaux de qualification inférieurs fera appel à des solutions diversifiées et pouvant nécessiter des adaptations. Est associée à l'élaboration de programme d'activités. Les ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités des situations pourront entraîner des modifications des procédés et l'élaboration de modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>Dans le cas où il assume la responsabilité du travail effectué par d'autres collaborateurs, formalisation, répartition des activités, organisation du travail et suivi des réalisations.</p> <p>Les instructions sont précises ou générales sur des méthodes connues, elles précisent les actions à mener ou l'objectif à atteindre, le plus souvent accompagnées de documents techniques. Une indication sur les modes opératoires à mettre en œuvre peut être donnée.</p> <p>Les travaux à effectuer sont situés dans un programme d'ensemble.</p> <p>Un contrôle d'ensemble sur le résultat sera le plus souvent réalisé par un agent de niveau de qualification supérieure. Dans certains cas, notamment pour des aspects techniques, le contrôle pourra être différé, laissant une autonomie plus large et exigeant un contrôle rigoureux.</p>	<p>L'application des règles d'une technique où les normes d'utilisation du matériel, le choix de la succession des étapes, l'utilisation des moyens disponibles sont laissés à l'initiative du titulaire, qui pourra être amené à préciser les informations fournies avant de passer à la réalisation</p> <p>La conformité aux règles de la technique ou du matériel mis en œuvre ou le respect des consignes de sécurité sont soumis à l'autocontrôle permanent du titulaire.</p> <p>Il pourra conduire seul les actions ou répartir les tâches à quelques emplois de qualification de niveau A ou B. Il en assure le suivi et le contrôle.</p> <p>Une formation professionnelle préalable est requise (initiale ou par expériences successives) soit pour maîtriser la mise en œuvre d'une technique, soit pour maîtriser la conduite ou l'utilisation du matériel mis à disposition.</p> <p>Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme d'enseignement professionnel ou l'obtention d'une qualification ou certificat pour l'utilisation du matériel.</p> <p>La maîtrise des savoir-faire professionnels nécessitera une longue expérience.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère peut être requise à ce niveau.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Echelon 1</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs, le travail à cet échelon consiste à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements ou matériels de grosse capacité (chariot cavalier, gros choleur, grue de forte puissance, passerelle...) et/ou dans le cadre défini par la hiérarchie, l'exécution et la supervision, le cas échéant, de toutes les opérations administratives de transfert de responsabilité de l'exécution du stockage et déstockage en direct ou en transmettant les consignes nécessaires et en contrôlant les opérations exécutées par d'autres agents sont incluses dans cet échelon ; – des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important. <p>La connaissance et le respect des règles de sécurité et d'utilisation du matériel ou équipement confié, une formation professionnelle ou expérience conduisant à la capacité et/ou attestation, licence ou CQP sont nécessaires à l'exercice de la mission.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter un ensemble d'opérations le plus souvent inter-dépendantes dont la réalisation se fait par approches successives et nécessite notamment de compléter des informations intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de réalisation.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à exécuter des opérations très qualifiées avec mise en œuvre de méthodes connues.</p> <p>Les outillages et techniques spécifiques sont à choisir en fonction du résultat à atteindre. Le travail pourra être effectué avec l'aide de personnel de qualification moindre.</p>
<p>Echelon 2</p> <p>En plus des contenus des niveaux inférieurs et de l'échelon 1, le travail à cet échelon consistera à exécuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des opérations de manutention mettant en œuvre un ou plusieurs équipements, matériel de levage vertical de grosse capacité et de grande hauteur (passerelle, portique de quai, grue de quai de forte puissance) ; – des tâches d'exploitation portuaire complexes imposant un degré d'autonomie et/ou d'initiative important et une coordination permanente avec des utilisateurs extérieurs du service portuaire. 	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail en plus de l'échelon précédent est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le recours à une technique approfondie et/ou la prise en charge du suivi de dossier ; – le choix de procédures ou moyens habituellement utilisés par l'entreprise ; – la présentation dans des conditions prédéterminées de résultats ou de solutions étudiées. <p>Des contacts avec des spécialistes extérieurs pourront être requis.</p> <p>Du fait de la diversité des dossiers ou de leur complexité, le travail est caractérisé par la nécessité de tenir compte de contraintes différentes et d'adapter et de transporter les méthodes ou procédures ayant fait l'objet d'applications similaires. La proposition éventuelle de plusieurs solutions avec leurs avantages et inconvénients. Constitution de dossier, études statistiques et établissement de coût.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail nécessite de conduire des opérations hautement qualifiées après avoir complété les consignes par un diagnostic préalable. Le choix des actions, de l'outillage, des méthodes sont à déterminer dans chaque cas.</p> <p>Le travail à effectuer nécessite le plus souvent de connaître les disciplines techniques connexes.</p>
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelon 1</p> <p>Conducteurs de chariots cavaliers, gros choleur, grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière.</p> <p>Eclusier pontier (coordinateur).</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Employé très qualifié, comptable, paie, contrôle du travail d'autres employés, programmeur, analyste, secrétaire de direction.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Mécaniciens et électriciens très qualifiés (diesel, hydraulique...), ouvrier très qualifié (ajusteur, fraiseur, menuisier...). Exemple. : refaire une pièce mécanique du choix de la matière à la réalisation sans aide extérieure.</p> <p>Electronicien.</p> <p>Dessinateur.</p> <p>Surveillant de travaux.</p>
<p>Echelon 2</p> <p>Conducteur de portique de quai, de chariots cavaliers, de grue de forte puissance, chef pointeur.</p> <p>Conducteur de passerelle roulière (ouvrage complexe).</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les mécaniciens conducteurs d'engins (MCE) de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Employés principaux...</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Mécaniciens et électriciens hautement qualifiés...</p> <p>Dessinateur-projeteur.</p> <p>Pour mémoire : ces deux échelons recouvrent les ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ) de la convention collective verte.</p>

Niveau AM		
<p>Réalisation d'un objectif clairement défini, incluant la définition du programme d'action et nécessitant l'organisation et la mise en œuvre des moyens alloués, avec une grande part d'initiative dans la conduite des opérations pour en déterminer la chronologie, prendre en compte des imprévus ou le traitement des difficultés opérationnelles.</p> <p>Recherche de la bonne utilisation des moyens et/ou du personnel dont on dispose.</p> <p>Organisation, distribution et supervision du travail de quelques emplois à plusieurs dizaines d'emplois des niveaux de qualification inférieurs.</p> <p>Ce type d'emplois peut emmener à suppléer, former ou diriger sur les aspects pratiques, les emplois à qualification technique sous sa responsabilité.</p> <p>Les instructions, le plus souvent à caractère général, porteront sur des méthodes connues et indiquent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Le contrôle se fera le plus souvent sur l'atteinte de l'objectif et l'utilisation des moyens par un agent de qualification supérieure.</p> <p>Dans le respect des règles de la ou des techniques connues et maîtrisées dans leur pratique.</p> <p>Choix des moyens et de la succession des étapes. Décision de l'organisation et de la mise en œuvre des moyens.</p>	<p>Assume l'atteinte de l'objectif ainsi que la qualité de la prestation, des produits et du matériel qui lui sont confiés.</p> <p>Garant de l'application des règles et procédures, notamment de sécurité, quand une responsabilité sur d'autres lui est confiée.</p> <p>Dirige, contrôle et assiste les personnels sous son autorité et apporte son avis sur l'appréciation de leurs résultats.</p> <p>Une formation préalable ou une forte expérience sont requises pour acquérir les connaissances théoriques générales et la maîtrise de mise en œuvre pratique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. Ces acquis pourront être sanctionnés par un diplôme de l'enseignement ou faire l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise.</p> <p>En cas de formation initiale, la maîtrise des savoir-faire peut nécessiter une pratique complémentaire jusqu'à maîtrise de la mise en œuvre pratique et opérationnelle dans la ou les techniques de l'emploi ou pour le ou les matériels concernés par l'emploi.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère est le plus souvent requise.</p>	
Exploitation portuaire	Administration	Technique et maintenance portuaire
<p>Echelon 1</p> <p>A cet échelon, le travail consiste à recueillir et analyser toutes les informations utiles, répartir les moyens humains et matériels mis à disposition pour assumer la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la conduite des opérations de chargement ou de déchargement et stockage de la marchandise ; – de l'exploitation portuaire. <p>Le titulaire d'un emploi de cet échelon reçoit et fait mettre en œuvre les instructions et anime les hommes de niveaux A à D quelles que soient leurs spécialités, qui travaillent sous son autorité et sa responsabilité.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>En fonction de la taille de l'entreprise, le travail consistera à prendre en charge l'ensemble des dossiers d'une ou plusieurs disciplines, déterminer les actions à mener et leurs priorités, préparer des conclusions ou propositions, conduire des opérations très qualifiées. Le plus souvent répartir et superviser le travail confié à des employés de qualification moindre.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Le travail consiste à déterminer après analyse les opérations à conduire, répartir le travail en fonction des spécialités, assister si besoin dans la réalisation et contrôle les résultats.</p> <p>L'accueil, l'adaptation du personnel nouveau, l'encadrement d'une équipe, la transmission et le complément des informations utiles sont également de la responsabilité de ce niveau.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique élevé.</p>
<p>Il impose et veille au respect des règles et consignes de sécurité maritime, d'hygiène et de sécurité du travail, il a la charge d'en promouvoir l'esprit.</p> <p>Responsable du personnel travaillant sous ses instructions, il contribue à l'appréciation et au perfectionnement de ce personnel et relève tout manquement professionnel. Il contrôle le déroulement et le résultat des opérations, pour obtenir les résultats recherchés, il décide des solutions adaptées et les met en œuvre. Il rend compte à la fin de sa période de l'état d'avancement après avoir rempli toutes formalités prévues par les procédures en vigueur.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise élevé.</p>		
<p>Echelon 2</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 1, quand l'entreprise le juge nécessaire, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne l'action d'autres agents de maîtrise de son échelon ou de l'échelon 1, dans le cadre d'une opération de manutention et/ou d'exploitation portuaire.</p> <p>Il possède en outre les qualités requises pour contribuer à la formation d'agents de maîtrise de l'échelon 1 débutant.</p> <p>Il est capable d'assurer dans son domaine les relations avec le bord en langue anglaise.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise très élevé.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail recouvre les mêmes contenus que dans l'échelon 1, cela dans plusieurs disciplines ou avec un volume important et/ou une grande complexité.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Le travail consiste à prendre en charge sur le plan technique les travaux à réaliser, à répartir les opérations entre les ouvriers ou les agents de maîtrise d'atelier ou superviser techniquement la réalisation et participer aux opérations délicates.</p> <p>A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau d'expertise technique très élevé.</p>
<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – répartit les programmes et les tâches, en suit la réalisation, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctrices ; – contrôle la gestion de son unité en comparant les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; – apprécie les compétences individuelles, participe à l'élaboration des programmes de formation et propose toute mesure en matière de ressources humaines. 	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Dans le cadre et en plus des missions définies à l'échelon 2, le titulaire d'un emploi de cet échelon coordonne la réalisation de travaux d'ensemble nécessitant la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif.</p> <p>La réalisation de ces travaux est généralement constituée par des études, des recherches documentaires, la gestion d'activités ou de projets pouvant faire appel, à des degrés variables, à l'innovation et à l'autonomie.</p>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Disposant d'une très bonne formation technique, il coopère à la conception d'ouvrages ou de projets faisant appel à des compétences pluridisciplinaires. Doté d'une véritable autorité personnelle, il peut assurer une responsabilité opérationnelle de haut niveau impliquant des capacités de contacts avec l'extérieur et d'intégration dans l'encadrement de l'établissement.</p>
Illustration (à titre d'exemples et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise)		
<p>Echelons 1 et 2 (en fonction des missions remplies)</p> <p>Contremaître de manutention.</p> <p>Echelon 1</p> <p>Contrôleurs de circulation maritime.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire, assistant de direction, responsable contentieux/litiges.</p> <p>Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité, paie...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 1er niveau de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 1</p> <p>Maîtrise d'atelier (chef d'équipe).</p> <p>Technicien en études, travaux, environnement...</p> <p>Contrôleur de travaux électrotechnicien.</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 1er niveau de la convention collective verte.</p>
<p>Echelon 2</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise 1er niveau de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Idem échelon 1, responsable réseau micro-informatique...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs 2e niveau de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Chef d'atelier (contremaître)</p> <p>Technicien supérieur en études, travaux, environnement...</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens 2e niveau de la convention collective verte.</p>
<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux agents de maîtrise classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond aux techniciens administratifs classe exceptionnelle de la convention collective</p>	<p>Echelon 3 (établissements portuaires)</p> <p>Pour mémoire : cet échelon correspond au technicien classe exceptionnelle de la convention collective verte.</p>

Niveau cadre

Ce niveau regroupe les emplois assumant des responsabilités techniques, administratives, commerciales ou de gestion, avec ou sans encadrement, et exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ces attributions.

Les connaissances requises à ce niveau supposent la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur et/ou l'expérience et la pratique.

Exploitation portuaire

Administration

Technique et maintenance portuaire

Echelon 1

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la responsabilité technique ou de gestion. Il assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Cela implique notamment :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
 - de faire réaliser les programmes définis ;
 - de formuler les instructions d'application ;
- de répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
 - de donner la délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- d'apprécier les compétences et la qualité du travail individuelles, transmettre à l'autorité, participer à l'application des décisions en découlant ;
 - de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ;
 - de s'assurer de la circulation des informations ;

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. A cet échelon, le travail n'implique pas nécessairement l'animation d'une équipe mais requiert un niveau de connaissance élevé.

A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : adjoint au chef de service, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, autres cadres techniques, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (junior).

Echelon 2

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'informations particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il définit et coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe.

Ces travaux nécessitent le recueil et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique et administratif ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des cadres d'autres spécialités.

En plus de l'échelon précédent, cela implique notamment de :

- faire des propositions et contribuer à l'élaboration des programmes ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur.

A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de service, adjoint au chef de service, chef d'exploitation, adjoint au chef d'exploitation, ingénieur, cadre technique, cadre administratif, cadre commercial, cadre juridique (confirmé).

Echelon 3

Dans le cadre de directives générales, il a la responsabilité de l'organisation et de la coordination d'un ensemble complexe.

En plus du contenu des échelons précédents, cela implique notamment de :

- réaliser les arbitrages dans l'intérêt économique et commercial de l'entreprise ;
- participer, avec d'autres services, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Soumettre des propositions ou mesures concernant le personnel sous sa responsabilité.

Il assume ses responsabilités sous le contrôle d'un supérieur le plus souvent du niveau de direction auquel il rend compte de sa mission.

A titre d'exemples, et sous réserve de l'examen du contenu réel des emplois dans l'entreprise : chef de département ou de service important, adjoint au chef de département.

Echelon 4

Directeur sectoriel ou assimilés.



FEETS FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des
Services FORCE OUVRIERE

📍 46 rue des petites écuries 75010 Paris

✉ contact@feetsfo.fr • 💻 feetsfo.fr • ☎ 01 44 83 86 20