

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE
« PORTS & MANUTENTION »**

**DISPOSITIF CONVENTIONNEL
DE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ SPÉCIFIQUE
AUX MÉTIERS PORTUAIRES**

**AVENANT N° 1 relatif à la Clarification du périmètre des bénéficiaires
et au Fonctionnement du régime dans le compartiment manutention du dispositif**

Entre,

L'Union Nationale des Industries de la Manutention dans les Ports Français (UNIM) et
L'Union des Ports de France (UPF),

d'une part,

et les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

En application de la réforme portuaire introduite par la loi du 4 Juillet 2008, un accord-cadre a été conclu le 30 Octobre 2008 entre l'Union Nationale des Industries de la Manutention (UNIM) et l'Union des Ports de France (UPF) d'une part, ainsi que les Organisations Syndicales susvisées, d'autre part.

Parmi les engagements figurant dans cet accord-cadre, rendu obligatoire par décret du 28 Novembre 2008, a été inscrit le principe d'une négociation d'un accord sur la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Cet engagement a abouti à la conclusion de deux accords séparés signés les 15 et 16 Avril 2011, portant respectivement sur la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires complété par un autre accord de cessation anticipé d'activité dans ces mêmes métiers portuaires.

L'un et l'autre accord font partie intégrante de la Convention collective nationale unifiée « Ports & Manutention » (CCNU) dont ils constituent l'annexe 3. Ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 Août 2012, paru au JO du 17 Août 2012.

La viabilité financière du dispositif mis en place par ces accords et l'équilibre du régime nécessitent une grande vigilance des acteurs pour en assurer la pérennité dans le long terme. Le présent avenant a pour objet d'apporter les éléments de clarification nécessaires pour parvenir à cet objectif.

Article premier **Objet**

Le présent avenant n'a pas pour objet de quelque manière que ce soit de remettre en cause ou de modifier l'économie des accords d'origine signés les 15 et 16 Avril 2011 et visés au préambule, mais d'en préciser, à l'usage, les modalités de fonctionnement ainsi que le périmètre des bénéficiaires dans le seul compartiment « *Manutention* » du dispositif. A ce titre, il ne se substitue pas aux accords d'origine, mais vient les compléter.

Par ailleurs, pour la bonne compréhension du dispositif, il est apparu également nécessaire de clarifier et de préciser le sens de certains termes dans le vocabulaire employé dans les accords, afin d'éviter à l'avenir toute ambiguïté dans l'application du dispositif.

Les précisions apportées portent principalement sur l'article 3 « *Champs d'application – Bénéficiaires* » et l'article 5-2 « *Modalités de la collecte* » de l'accord du 15 Avril 2011 sur le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires ainsi que sur l'annexe « *Liste des métiers éligibles* ».

Elles portent également sur l'article 1 « *Champs d'application – Bénéficiaires* » de l'accord du 16 Avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.

Au sens du présent avenant, ces deux accords complémentaires sont désignés globalement par l'expression « *Accords de pénibilité / CAA* » et les dispositifs qu'ils instituent par « *Régime de pénibilité/CAA* ».

Article 2 **Bénéficiaires potentiels** **Bénéficiaires effectifs**

2-1 Bénéficiaires potentiels

Les parties signataires du présent avenant conviennent que, parmi les personnels bénéficiaires de la CCNU, l'on entend par *bénéficiaires potentiels* ou *salariés éligibles* au Régime de pénibilité / CAA, les personnels ***susceptibles de bénéficier*** du Régime de pénibilité/CAA, c'est à dire les personnels en mesure de satisfaire, au terme de leur carrière, aux conditions d'ouverture des droits fixées selon les termes des accords pour chacune des catégories de personnels visés.

L'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès lors qu'il y a exposition à la pénibilité selon les critères rappelés en annexe du présent avenant.

Cette inscription entraîne l'obligation immédiate de cotiser au régime pour les entreprises et les bénéficiaires potentiels concernés.

Cas particuliers

- Les bénéficiaires potentiels entrant dans la nomenclature de l'article 3-2 du fait des clarifications apportées par le présent avenant, sont réputés inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels dès le 1^{er} Janvier 2012 et les contributions afférentes (patronales et salariales) au régime sont dues rétroactivement depuis cette date.

- A titre exceptionnel, du fait du retard pris dans la mise en place de la réforme portuaire au sein des entreprises de la place du Havre, notamment au niveau de la maintenance, il est convenu que la liste des bénéficiaires potentiels établie conformément à la nomenclature figurant à l'article 3-2, sera finalisée au plus tard au 31 Décembre 2013. En revanche, les cotisations afférentes au régime de pénibilité / CAA resteront exigibles au 1^{er} Janvier 2012.

2-2 Bénéficiaires effectifs

Dans tous les cas, pour bénéficier effectivement du Régime de pénibilité / CAA, les bénéficiaires potentiels devront être en mesure de justifier effectivement, au terme de leur carrière, de 15 années minimum d'exercice de façon continue ou discontinuée d'un métier exposé aux facteurs de pénibilité (cf. article 3 accord de pénibilité).

Dès lors, tout *bénéficiaire potentiel* n'est pas nécessairement un *bénéficiaire effectif* du Régime mis en place, s'il s'avère, au terme de sa carrière, que ces conditions ne sont pas vérifiées.

Le fait de figurer dans la liste des bénéficiaires potentiels ainsi définis, ne préjuge pas du départ effectif dans le dispositif, tant que les durées minimales d'exposition requises ne sont pas constatées, et tant que le salarié n'est pas en mesure d'ouvrir son droit à la retraite au terme de la période de portage à laquelle il a droit conformément à l'article 2 de l'accord (dispositif de portage) :

« L'anticipation est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse, pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de la dite pension vieillesse ».

Article 3 Périmètre des bénéficiaires potentiels

Les précisions apportées par le présent Article 3 prévalent, en tant que de besoin pour le seul compartiment « manutention », sur les mentions figurant en annexe des Accords de pénibilité / CAA.

3-1 Principes de clarification

La clarification du périmètre des bénéficiaires potentiels repose sur trois principes distincts :

a- Application de la CCNU aux bénéficiaires potentiels.

Les parties signataires conviennent que les bénéficiaires potentiels au sens du présent avenant, doivent relever de la Convention collective nationale unifiée « Ports & Manutention » de plein droit au regard des articles 1, 2 et 3 de la convention collective unifiée (CCNU).

b- Inscription à la Caisse de Congés Payés du port.

Tous les bénéficiaires potentiels du dispositif doivent être inscrits à la CCCP du port dans lequel ils exercent leur activité.

Pour les personnels dont l'inscription n'est pas obligatoire au sens du décret du 27 Mars 1993, il est convenu que leur employeur devra les inscrire au service volontaire des congés payés de la caisse du port considéré.

c- Validation par la commission paritaire nationale de suivi du régime.

Toute inscription d'un bénéficiaire potentiel au Régime de pénibilité / CAA devra préalablement être validée par la commission *ad hoc* de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité, afin de s'assurer du respect des conditions fixées par les accords d'origine ainsi que du présent avenant.

3-2 Nomenclature des bénéficiaires potentiels

Conformément à l'article 2 du présent avenant, les parties signataires conviennent que le périmètre des bénéficiaires potentiels comprend de façon stricte :

a- Les dockers professionnels (mensualisés et intermittents)

Il s'agit respectivement :

- des salariés titulaires d'un CQP employés sous CDI, conformément aux articles L.5343-2 et 3 du code des Transports, dans une entreprise de manutention et affectés aux travaux de manutention définis par l'art. R.511-2 du code des Transports, y compris les grutiers et portiqueurs détachés des GPM dans le cadre de la réforme portuaire de 2008 ;
- les ouvriers dockers *intermittents* au sens de l'article L. 5343-4 du code des Transports.

Ils font nécessairement l'objet d'une inscription obligatoire à la Caisse de Congés Payés du port concerné.

b- Autres personnels d'exploitation portuaire

Ces personnels sont éligibles sous réserve de satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ils peuvent être ouvriers, agent de maîtrise, ou cadre à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants,
- ils ne sont **pas** dockers, car ils ne répondent pas à la définition du docker professionnel au sens du a) ci-dessus, ni à celle de l'ouvrier docker occasionnel tel que défini par la loi et la CCNU, mais travaillent dans une fonction d'exploitation,
- ils ne sont **pas** personnels de maintenance,
- ils subissent au moins **un critère** de pénibilité dans **chacune des trois familles** (voir tableau résumé en annexe ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité **plus de 50%** de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins 3 critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

c- Personnels de maintenance

Ces personnels, pour être éligibles, doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ouvriers, agent de maîtrise, ou cadre de **maintenance** à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants,
- personnels intervenant sur les outillages **de quai**,
- ils subissent au moins **un critère** de pénibilité dans **chacune des trois familles** (voir tableau résumé ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité **plus de 50%** de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins 3 critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

d- Agents de maîtrise et cadres d'exploitation ayant été ouvriers dockers

Il s'agit de personnels ayant été ouvriers dockers dans le passé et ayant été promus. Ils figurent toujours à l'effectif d'une entreprise de manutention portuaire.

e- Cas particulier des dockers occasionnels

Les dockers occasionnels ayant la possibilité de bénéficier du Régime de pénibilité / CAA dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après, ils sont inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels et soumis en conséquence à l'obligation de cotiser au régime dès leur premier CDD.

Article 4 **Contrôle de la liste** **des bénéficiaires potentiels**

A partir des informations communiquées par les entreprises de la place, localement les Caisses de congés payés des ports procéderont paritairement à la mise à jour de la liste des bénéficiaires potentiels, notamment en prenant en compte les bénéficiaires potentiels nouvellement entrés dans la profession.

Chaque semestre, il est procédé au plan national à la mise à jour de la liste de ces bénéficiaires potentiels sur la base des informations fournies par les Caisses de congés payés.

Cette mise à jour, qui permet d'établir au plan national un état précis (une base de données) des bénéficiaires potentiels du Régime de pénibilité / CAA, est validée paritairement par la commission de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité.

Cette base de données nominatives des bénéficiaires potentiels, ainsi mise à jour et validée paritairement, est ensuite communiquée à l'assureur-gestionnaire du régime chargé de servir les rentes de préretraite.

L'assureur-gestionnaire n'est pas autorisé à verser de rente à toute personne ne figurant pas explicitement dans cette nomenclature d'ayants droit.

Article 5

Précisions sur les modalités de collecte des contributions au régime

L'équilibre financier du dispositif global de pénibilité / CAA repose sur une contribution conjointe employeur / salariés de **7,2 %** en moyenne calculée sur une carrière moyenne de **35** années.

La contribution au régime de pénibilité est due dès l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels, tenue à jour par la Caisse de compensation des congés payés du port concerné.

Cas particuliers

1- Promotion :

Lorsqu'intervient une promotion qui conduit à ce que le salarié bénéficiaire potentiel cesse d'exercer un métier identifié comme pénible, la contribution (patronale et salariale) exigible au régime de préretraite pénibilité :

- cesse d'être due, si le salarié n'a pas totalisé un minimum de 15 années continues ou discontinues d'exercice d'un métier identifié comme pénible ;
- la contribution reste due si le salarié a déjà totalisé un minimum de 15 ans d'exercice d'un métier pénible ;
- au cas où le salarié n'ayant pas totalisé ce minimum de 15 années serait à nouveau amené à exercer un métier pénible, la contribution serait de nouveau exigible.

2- Cas des salariés bénéficiaires de l'ACAATA :

Le dispositif de préretraite au titre de la pénibilité / CAA ouvre sur une possibilité d'anticipation maximale de 3 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite et cette durée peut se cumuler avec l'anticipation dont le salarié peut bénéficier au titre du dispositif ACAATA dans la limite d'un plafond de 5 ans (cf. art. 3-3 accord de pénibilité).

La contribution au régime de pénibilité est due au titre de la solidarité pour l'ensemble des salariés pouvant cumuler les dispositifs de pénibilité et celui de l'amiante, y compris pour les salariés pouvant bénéficier d'une anticipation de 5 ans au seul titre de l'amiante.

3- Prise en compte de la durée d'exposition à la pénibilité antérieurement à l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels :

Aux termes des accords conclus, l'inscription d'un salarié d'une entreprise de manutention dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès l'exposition de celui-ci aux critères de pénibilité définis par les accords. La durée d'exposition à la pénibilité de ce salarié est calculée à partir de cette date d'inscription et, à cette même date, les contributions afférentes au régime de pénibilité / CAA sont dues.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de manutention intègre sous CDI un salarié ayant exercé une des fonctions visées à l'article 3-2 et ayant subi les critères de pénibilité prévus par ce texte dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective "Ports & Manutention", l'entreprise de manutention qui accueille ce salarié devra obligatoirement au moment de son inscription dans la

liste des bénéficiaires potentiels s'engager à financer le passif social correspondant à l'exposition antérieure, afin de maintenir l'équilibre et la pérennité du régime.

Le passif social correspondant sera déterminé par l'actuaire du régime selon la méthode décrite en annexe et son montant éventuel validé par la Commission paritaire nationale de pilotage et de suivi du régime.

Au cas où la durée totale d'exposition à la pénibilité ne permet pas, en tout état de cause et de façon certaine, au salarié concerné de bénéficier à terme de l'ouverture de droits au régime, ce passif social n'est pas dû.

Article 6

Prise en compte de la durée d'exposition passée comme docker occasionnel

Afin d'encourager le passage sous CDI et d'éviter que les ouvriers dockers occasionnels puissent être privés, de fait, du bénéfice du Régime de pénibilité / CAA,

- les entreprises de manutention ou le groupement d'employeur s'engagent à passer en CDI, avant l'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité / CAA¹, les dockers occasionnels remplissant les conditions d'ouverture des droits et ayant formellement demandé à bénéficier du régime,
- les périodes de travail exposées à la pénibilité et exercées en tant que docker occasionnel sont décomptées dans les conditions prévues ci-après pour l'appréciation des droits au Régime de pénibilité /CAA.

6-1 Calcul du nombre d'années d'exposition effective à la pénibilité passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel :

Ce calcul sert à apprécier la durée d'exposition (acquise) à la pénibilité lorsque l'occasionnel passe sous CDI.

Le nombre d'années d'exposition à la pénibilité passées comme docker occasionnel est obtenu par le quotient du nombre de shifts de travail effectif effectués depuis l'entrée sur le port, par un nombre de jour correspondant à une année, soit **180** jours.

6-2 Effet sur la rente ou la durée d'anticipation (proratation)

L'équilibre financier du Régime de pénibilité / CAA a été établi sur la base de contributions au régime correspondant à des carrières de **35** ans en équivalent temps plein pour des salariés mensualisés.

Lors de l'appréciation des critères d'ouverture des droits, un seuil de proratisation de la rente ou de la durée d'anticipation est introduit par rapport à cette durée de 35 ans de carrière en équivalent temps plein :

¹ Il est rappelé que la date d'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité CAA est la date à partir de laquelle le salarié commence à bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

- Si le salarié est en mesure de faire état d'au moins 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, dont 15 ans d'exposition à la pénibilité, aucune proratisation ne lui est appliquée.

- En revanche, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de moins de 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, tout en pouvant justifier de 15 ans d'exposition à la pénibilité (au titre des périodes passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel et de docker professionnel), son *revenu de remplacement* ou la *durée d'anticipation* qui lui est applicable, est *proratisé* en fonction de la durée d'exposition par rapport à 35 ans.

Le choix entre les deux formules de proratisation (rente ou durée d'anticipation) est laissé à l'appréciation du salarié bénéficiaire.

Un exemple est annexé au présent accord.

Article 7 **Durée – Révision - Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les conditions de sa révision ou de sa dénonciation éventuelle sont les mêmes que celles qui ont été prévues aux articles correspondants dans les accords initiaux qu'il complète.

Article 8 **Entrée en vigueur – Date d'effet**

Le présent avenant entrera en vigueur après sa signature au jour de son dépôt officiel qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.

Il fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

Fait à Paris, le 10 Décembre 2012

UNIM

FNPD-CGT

Fédération FO de l'Équipement
des Transports et des Service

FGTE – CFDT

CNTPA

CFTC

Annexe 1

Rappel des critères de pénibilité (tableau résumé)

	Familles		
Critères de pénibilité	Conditions et Rythmes de travail	Environnement agressif	Contraintes physiques
1	Horaires contraignants	Produits manipulés ou Atmosphère respirée	Gestes et postures
2	Productivité	Nuisances sonores	Situations particulières d'attention
3	Polyvalence et Mobilité au quotidien	Contraintes de température conditions météo	

NB. Pour toutes précisions se rapportant aux critères de pénibilité, on se reportera à l'article premier de l'accord de pénibilité du 15 Avril 2011.

Annexe 2 Exemple de proratisation (art. 6-2)

Situation du bénéficiaire (effectif) au moment de l'ouverture des droits :

■ **15 années d'ancienneté et plus sous CDI** dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité, quelle que soit la carrière effectuée en tant que docker occasionnel,

→ droits pleins, aucune proratisation n'est effectuée sur la rente ou la durée d'anticipation.

■ **23 années de carrière en tant qu'occasionnel** ayant donné lieu à 1 620 shifts / journées de travail, suivies de **12 années d'ancienneté sous CDI** dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité,

→ l'ancienneté au titre du CDI étant inférieure à 15 ans, application du prorata de la manière suivante :

Durée d'exposition à la pénibilité

- période d'occasionnel : 1 620 shifts / 180 jours, soit **9** années d'exposition
- période d'exposition sous CDI : **12** ans

Soit au total **21 ans d'exposition** à la pénibilité.

Calcul du taux de proratisation

La durée d'exposition reconstituée de 21 ans, rapportée à la durée de carrière de référence de 35 ans de cotisation dans le dispositif, permet de calculer un coefficient de 0,6 (21 / 35), soit **60%**.

Proratisation

Ce coefficient est utilisé pour déterminer les conditions de départ dans le dispositif, avec deux options au choix du salarié :

- soit un départ avec **3** ans d'anticipation (car exposition effective > 18 ans) et **60%** de la rente.
- soit un départ avec **100%** de la rente sur une période d'anticipation ramenée à **1,8 ans** (60% de 3 années).

—