

## **VII MESURES SOCIALES**

### **VII.1 Rappel de l'orientation stratégique**

Orientation commune avec le chapitre « Outillage – Manutention » :

*La mise en place de la partie du plan de relance des ports concernant la manutention doit se faire conformément à la lettre des textes, et à leur esprit pour les points qu'ils ne fixent pas. L'objectif est de favoriser le développement du port tout en veillant au bon traitement du cas des personnels du GPMH impactés, en conformité avec l'accord cadre national du 30/10/2008 fixant les conditions convenues d'application des textes législatifs et réglementaires.*

*La mise en place respectera l'ensemble des dispositions décrites de manière détaillée dans le projet stratégique.*

### **VII.2 Point de situation au 2<sup>ème</sup> semestre 2013**

#### **VII.2.1 Effectifs concernés**

Le projet stratégique présentait une première esquisse des personnels concernés par la réforme portuaire basée sur l'effectif total de la Direction de l'Outillage, soit 640 personnes, réparties de la façon suivante :

A fin 2013, on peut constater l'évolution suivante :

	Prévu au projet stratégique	Situation fin 2013
Détachement exploitation	230	200
Détachement maintenance	110	0
Filiale maintenance	45	0
MAD maintenance	0	26
Service Maintenance GPMH	115	226
Départs CT	40	130
Repositionnements dans les autres Directions	100	58
Total	640	640

Les détachements exploitation sont sensiblement tels que prévus si l'on tient compte du fait qu'aucun détachement n'a concerné le terminal Multivrac, aujourd'hui sans activité.

A l'exception de STMC6 et de CNMP, les opérateurs se sont organisés pour leurs opérations de maintenance de sorte qu'aucun détachement « maintenance » n'est intervenu et que la filiale de maintenance n'a pas été créée.

Même si le nombre de départs a été sous-estimé (CFC, amiante et démissions), le GPMH a dû conserver un effectif plus important, notamment au sein du Service des Equipements Portuaires qui regroupe aujourd'hui l'ensemble des activités « métal » du GPMH, y compris l'exploitation des ouvrages mobiles précédemment intégrée au sein du Service de la Capitainerie.

## VII.2.2 Mesure sociales

Dans le cadre de l'application de l'accord cadre national du 30.10.2008, de l'accord local du 7.04.2011 et de son avenant du 11.04.2011, un ensemble de mesures sociales a été mise en place au sein du GPMH. Ces mesures sociales concernent les conditions de poursuite des contrats de travail des salariés détachés dans les entreprises de manutention, le dispositif applicable aux salariés du GPMH directement ou indirectement concernés par la réforme et demeurant au sein de l'établissement et enfin, des dispositions spécifiques en cas de mobilité externe et de cessation anticipée d'activité. Un avenant est en cours de formalisation pour aborder la situation des personnels de maintenance mis à disposition auprès des opérateurs de manutention.

### *VII.2.2.1 Les garanties pour les salariés détachés dans les entreprises de manutention*

Conformément aux dispositions de l'accord cadre national du 30.10.2008, le salarié détaché bénéficie d'une garantie de rémunération annuelle dont le montant est déterminé à la signature de la convention tripartite de détachement. L'accord local du 7.04.2011 précise que cette garantie prend comme référence les rémunérations brutes des années 2007-2008-2009, l'année la plus favorable étant retenue. Cette garantie porte sur l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, qu'ils soient fixes ou fluctuants.

Le salarié détaché conserve ses droits acquis :

- au titre des congés payés non utilisés à la date du détachement et qui sont maintenus dans l'entreprise d'accueil
- au titre des RTT qui sont maintenus et transférés dans l'entreprise d'accueil sous forme de congés payés à moins que le salarié en ait demandé le paiement
- au titre du droit individuel à la formation

Les salariés détachés bénéficient d'un droit de retour au sein du GPMH :

- pendant 3 ans en cas de difficulté d'adaptation dans l'entreprise d'accueil ou de problème physique ou psychologique selon les modalités définies dans l'accord local du 7.04.2011
- ce droit de retour est prolongé de 2 années en cas d'inaptitude physique constatée par les médecins du travail de l'entreprise d'accueil et du GPMH et d'impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise d'accueil. Il s'agit d'une disposition prévue par l'accord local du 7 avril 2011, plus favorable que celle prévue dans l'accord cadre national.
- pendant 25 ans au titre de garantie en cas de licenciement économique. Là aussi, il s'agit d'une mesure plus favorable que celle initialement prévue par l'accord cadre national.

#### VII.2.2.2 *Garanties sociales pour les salariés demeurant au sein du GPMH*

Les salariés demeurant au GPMH et dont l'emploi est impacté par la réforme portuaire peuvent bénéficier d'un accompagnement individuel leur permettant d'exprimer leurs souhaits. Cet accompagnement peut être complété d'un bilan professionnel afin de définir un projet professionnel et de faciliter le reclassement.

#### VII.2.2.3 *Dispositions spécifiques relatives à la mobilité externe ou à la cessation anticipée d'activité*

Les mesures d'accompagnement à la mobilité externe concernent les salariés en CDI candidats à un départ volontaire pour un emploi dans une entreprise externe (hors entreprise de manutention) ou porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise ou d'activité indépendante. Dans ce dernier cas, une procédure de validation des dossiers, destinée à conseiller les salariés s'engageant dans ces projets, est mise en place.

Chaque salarié dont le dossier est validé bénéficie d'une indemnité de mobilité externe dont le montant est équivalent à l'indemnité de licenciement résultant de l'application des dispositions de la Convention Collective, majorée de 6 mois du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Par ailleurs, l'accord local du 7.04.2011 prévoit un dispositif de congé de fin de carrière qui est entré en vigueur le 31 octobre 2011. Ce dispositif garantit aux bénéficiaires un salaire de remplacement d'un montant égal à 84% de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois de pleine activité précédant la date de début du congé de fin de carrière.

Enfin, un dispositif conventionnel de cessation d'activité au titre de la pénibilité est mis en place dans le cadre de l'application de la Convention collective unifiée « Ports et manutention ».

Il permet aux salariés bénéficiaires d'anticiper leur départ :

- soit par rapport à l'âge légal de la retraite sous réserve d'une liquidation à taux plein
- soit par rapport à la retraite amiante

Cette anticipation est de deux ans dès lors qu'ils ont acquis une ancienneté de 15 ans dans un métier pénible avec une possibilité d'anticipation complémentaire d'une année si l'ancienneté est de 18 ans.