LE PROTOCOLE ET LA CCNU

La Convention Collective Nationale Unifiée "Ports et manutention" (CCNU) a été signée les 15 et 16 avril dernier.

Le protocole concernant les OP/OPA tarde quant à lui à subir le même sort.

Quelles en sont les raisons ?

Résumons la situation :

Plusieurs réunions ont eu lieu depuis plus d'un an pour négocier un protocole d'intégration à la CCNU qui, tout en tenant compte des spécificités du statut des OP/OPA en détachement au sein des GPM, soit facteur de progrès social pour les agents concernés sur la base du protocole de 1975.

Ces réunions se sont tenues au siège de l'Union des Ports de France qui a été mandaté par les GPM pour négocier et signer en leur nom le nouveau texte. Vos représentants du SNOP-FO ont été présents en nombre à chacune de ces réunions. Quelques représentants de la CGT-SNPAM y ont également participé. Très rarement, un représentant de la CGT-FNPD a fait le déplacement.

Compte tenu des problèmes de représentativité syndicale ayant touché la CGT lors des dernières élections pour désigner vos représentants en CAP, l'UPF a lancé une consultation auprès de leur avocat pour déterminer juridiquement quelles entités étaient fondées à apposer leur paraphe à côté de l'UPF sur ce protocole.

La réponse est claire. Seules la FEETS-FO, à laquelle le SNOP-FO est rattaché, et la FNPD-CGT sont habilitées à signer le protocole. Juridiquement donc, il a été acté par l'UPF que le SNPAM-CGT n'avait aucune légitimité dans la signature du texte final. Or le SNPAM-CGT a communiqué ces jours derniers au sujet d'hypothétiques négociations qu'ils conduiraient avec l'UPF sur le texte du protocole.

Évidemment, il n'en est rien.

C'est en réalité la FNPD-CGT qui refuse de signer le texte en l'état prétextant une volonté d'obtenir le paiement des dimanches et jours fériés séparément et en sus des primes de poste. Nous nous étonnons qu'une organisation ayant si peu participé aux réunions de négociations se permette de bloquer un texte dans sa phase finale.

Évidemment, l'OPA que je suis souhaite être payé plus et travailler moins comme l'immense majorité des travailleurs français qui nous entourent et sans doute même l'ensemble des travailleurs du monde ! Mais l'OPA que je suis souhaite avant tout raison garder car je suis homme et père de famille avant d'être syndicaliste, parce que je suis nécessairement homme et père de famille et que je ne suis syndicaliste que par la conviction que le progressisme est l'affaire de tous et la responsabilité de chacun.

Ce petit résumé en tête, essayons de dégager **les principales améliorations** actuelles du texte par rapport au protocole de 1975, ce qui rappelons-le était le but initial de l'entreprise :

1/ Création d'une prime d'ancienneté dès la 6ème année (5%) au lieu du premier seuil à 10 ans comme auparavant ;

- 2/ Indexation des primes de postes sur les salaires UPF en lieu et place des traitements de la fonction publique dont on nous a clairement annoncé le gel depuis 2010 ;
- 3/ Possibilité pour les OP/OPA de chaque GPM d'intégrer les grilles salariales du port (exemple de Marseille) ;
- 4/ Attribution d'une tenue d'uniforme complète ou d'une prime équivalente chaque année ;
- 5/ Garantie de la publication des tours de service au moins un mois à l'avance ;
- 6/ Assurance du maintien de tous les avantages acquis lors du passage à la CCNU dans les ports.

Ces avantages ne seraient donc pas suffisants pour la FNPDP-CGT qui réclamerait en plus, selon l'UPF, le paiement des dimanches et jours fériés préalablement à la signature du texte. Lors des négociations, ce point avait clairement été écarté par l'UPF au prétexte que les primes de poste tenaient compte des dimanches et jours fériés effectués par les agents et qu'il convenait de négocier ces dernières à la hausse dès lors que des arguments nouveaux voyaient le jour localement (augmentation des contraintes de service, inflation,...).

Évidemment, le SNOP-FO ne s'oppose pas au paiement de primes supplémentaires pour les agents. Mais nous nous interrogeons quant aux contreparties sous-jacentes que les ports seront à même de nous opposer.

Nous vous posons une question simple : dans un contexte budgétaire contraint, les GPM accepteront-ils de créer une indemnité supplémentaire qu'ils payaient forfaitairement auparavant sans contrepartie ? A la suite de cette demande, l'UPF a diligenté une étude auprès de quelques GPM afin de déterminer l'impact financier de cette mesure.

Il est pour nous évident que les GPM ne donneront pas d'argent sans contrepartie. Si le but de la FNPDP est de faire diminuer les primes de postes pour créer une indemnité revalorisée liée aux dimanches et jours fériés réellement travaillés par les OP/OPA, nous n'y sommes pas favorables.

Outre les casse-tête lors de la réalisation des prévisions de service où chaque agent devra avoir réalisé exactement le même nombre de dimanches et de jours fériés dans l'année, le fait de diminuer une indemnité à caractère forfaitaire pour la remplacer partiellement par une indemnité ayant le caractère du service fait pénalise les agents en cas de maladie. En effet, le montant des primes entrant dans le calcul du traitement des agents en maladie de longue durée intègre les primes forfaitaires mais pas celles se rapportant à un service à faire (*Décret no 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés*). Autrement dit, si on diminue les primes de poste, on diminue d'autant la rémunération des agents en maladie, longue maladie et congé de maladie de longue durée... Le SNOP-FO s'y oppose catégoriquement.

Alors, s'il est louable de demander toujours plus dans le but d'obtenir un peu, on peut s'interroger sur l'opportunité d'une telle revendication quand on la sait facteur de régression sociale et de paupérisation de nos malades. Sans doute cette demande était-elle motivée par les rumeurs entourant les négociations de la CCNU elle-même qui incarnerait une avancée substantielle pour les agents en bénéficiant. Vous avez eu accès au texte final de la CCNU sur ce site. D'autre part, avez-vous rencontré des agents portuaires pour lesquels ce nouveau texte s'applique ? Vous ont-ils expliqué le plafonnement de carrière auquel ils sont désormais confrontés ? Avaient-ils le sourire du bienheureux qui foule l'Eden tant espéré ou plutôt celui du somnambule qui entame un cheminement erratique que tous espèrent dénué d'obstacles invisibles ?

Car la CCNU réforme une organisation à laquelle l'immense majorité des OP/OPA n'étaient pas conviés.

Quelques morceaux choisis :

- la CCNU prévoit que la durée maximale quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures (page 38) de jour et seulement 8 heures (page 41) de nuit. Les dérogations inscrites au code du travail et figurant à la CCNU à savoir les articles D3121-15 à D3121-18 de ce code ne prévoit pas le cas du travail posté. L'article D3121-19 prévoit bien qu'" *une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.*" mais il n'est expressément pas visé dans la CCNU (ce que nous avons déjà dénoncé à l'époque). Alors quid du travail en 12 heures tel que réalisé aujourd'hui par une majorité d'OP/OPA dans les GPM ? Je doute que les intéressés voient d'un bon œil la réorganisation de leur temps de travail juste pour coller à la CCNU et obtenir le paiement des dimanches et jours fériés...

- il est également prévu dans la CCNU que les heures de nuit reçoivent une compensation salariale de 35% mais uniquement si l'on s'inscrit dans ce qui est dit plus haut (8 heures maximum de travail quotidien pour un travailleur de nuit).

- en outre, une réduction horaire globale est bien prévue pour les travailleurs de nuit. Elle s'élève à 3% du temps de travail effectivement réalisé de nuit (page 40). La durée légale annuelle du temps de travail est de 1607 heures. Si on prend cette durée et qu'on la réalise entièrement de nuit (ce qui est loin d'être le cas pour les OP/OPA), on obtient une durée annuelle de travail de $1607 - 3\% = 1559$ heures ce qui est également loin des 1459 heures réalisées aujourd'hui par la majeure partie des postés...

- enfin, le travail du dimanche est effectivement indemnisé à hauteur de 100% dans la CCNU (article 5 § 4.3) mais "*il convient de respecter la durée hebdomadaire et annuelle du travail en accordant le jour de repos hebdomadaire un autre jour*" (page 18)... "*Respecter la durée hebdomadaire et annuelle du travail*" telle que définie dans la CCNU évidemment (1607 heures) !

Alors évidemment, je comprends qu'on soit tenté par des +35% sur les heures de nuit, par des -3% de temps de travail, par des +100% le dimanche... mais il faut comprendre que cela ne s'appliquerait qu'après une profonde réorganisation du temps de travail des OP/OPA. Et dès lors qu'on sort le travail de nuit, celui des dimanches et des jours fériés des primes de poste, croyez-vous que le montant de ces dernières demeurera inchangé (article 9 du projet de protocole et article 8 du protocole de 1975) ?

Pour ma part je ne pense pas qu'on puisse réclamer la majoration salariale des heures de nuit, des dimanches et des jours fériés sans passer par la remise en question de l'organisation du travail des OP/OPA. Quelle pourrait être cette réorganisation ? Et bien l'usage commun pour une entreprise qui doit assurer un service continu : les 3 x 8 pour une durée de 1607 heures ! Qui est d'accord pour en passer par là ? La FNPD peut-être puisque c'est elle qui le propose.... En tout état de cause nous attendons vos commentaires à ce sujet.

Nous croyons toujours que le texte auquel le SNOF-FO a donné son accord et qui a été publié sur le site est un compromis honorable entre l'arrivée de la CCNU et le statut particulier qui nous anime. Nous voulions également rappeler que la CCNU n'apporte pas que des bonnes nouvelles aux employés du port.

Alors vouloir obtenir plus, pourquoi pas ? Mais si nous devons y perdre notre âme, nous croyons que l'état actuel du protocole est satisfaisant pour les agents en place et les futurs arrivants.

Cependant, nous souhaitons une dernière avancée qui consistait à modifier l'article 12 du

projet de protocole relatif au remplacement temporaire. Cet article prévoit une période de sept jours calendaires minimum pour la prise en compte financière du remplacement temporaire. On pourrait abaisser sensiblement ce seuil et nous proposons une durée de 24 heures. Car il nous paraît juste qu'un agent soit rémunéré pour des responsabilités effectivement exercées pendant une journée ou plus.

Nous sommes toujours à votre écoute et le site support de notre dialogue est un espace dédié à l'information et au débat. Loin des oukases syndicales dont on ne comprend pas toujours les motivations (même si les élections en CAP approchent), il convient de nous interroger pour démêler la juste revendication du caprice racoleur lié à l'exercice d'un syndicalisme jusqu'au-boutiste et malheureusement emblématique du priapisme de certains de ses dirigeants.

Christian CLERC-DUMARTIN