Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Pôle système d'information et ressources humaines
Direction parcours agents
Rapporteur : Agnès TAVARD

CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°DEL2024_381
SÉANCE DU 18 DÉCEMBRE 2024

56 - RÉGIE MUNICIPALE À AUTONOMIE FINANCIÈRE D'EXPLOITATION DES PORTS DE PLAISANCE DE CHERBOURG-EN-COTENTIN AUTORISATION DE SIGNATURE DES BLOCS 2 ET 3 DE L'ACCORD COLLECTIF

Pour rappel, le 16 novembre 2023, le conseil syndical des Ports de Normandie a attribué à la Ville de Cherbourg-en-Cotentin une nouvelle concession d'exploitation pour 15 années à partir du 1er janvier 2024.

Pour mettre en œuvre cette concession, la Ville de Cherbourg-en-Cotentin a choisi de créer, en décembre 2023, par délibération, une régie à autonomie financière prenant effet au 1er janvier 2024. Ce statut particulier impose notamment que les salariés recrutés à partir de cette date relèvent du droit privé. Les agents actuels du port Chantereyne, fonctionnaires, sont amenés à opter ou pas pour un contrat de droit privé, tout en conservant par ailleurs leur statut de fonctionnaire, comme le statut de la fonction publique territoriale l'autorise.

Pour donner un cadre à l'exercice de leurs missions, la Ville de Cherbourg-en-Cotentin privilégie l'adoption d'un accord collectif élaboré en interne, accord découlant de l'application des dispositions du code du travail et de la convention collective des ports de plaisance.

Destiné aux agents recrutés à compter du 1er janvier 2024, et aux agents du port présents avant cette date qui opteraient pour le détachement sur contrat de droit privé, l'accord combine les dispositions du secteur public avec celles du droit privé.

Pour accompagner cette transition, les organisations syndicales représentatives ont été régulièrement consultées jusqu'à la finalisation de l'accord complet. Les agents et salariés de port Chantereyne ont également été informés à titre collectif et individuel.

Au regard de la densité du règlement interne à produire, pour faciliter la compréhension des différentes thématiques qui le composent, et pour disposer rapidement d'un cadre légal pour recruter et gérer les salariés de droit privé, la rédaction de l'accord collectif a été organisée en 3 blocs :

- bloc 1 : conditions d'emploi, rémunération et avantages, carrière, temps de travail et organisation,
- bloc 2 : Congés et absences, maladie, mutuelle, prévoyance,
- bloc 3 : Formation, santé et sécurité, dialogue social et action sociale.

Le bloc 1 est entré en vigueur le 1er décembre 2024 après délibération en conseil municipal le 13 novembre 2024.

Les blocs 2 et 3 ont fait l'objet d'un avis favorable du Comité Social Territorial (CST) le 3 décembre 2024, à l'unanimité de ses membres.

La régie est administrée sous l'autorité du Maire, ordonnateur et représentant légal, et du conseil municipal. Aussi, le conseil municipal est invité à autoriser la signature par Monsieur le Maire des blocs 2 et 3 de l'accord collectif, qui ont vocation à s'appliquer le mois suivant la date de leur signature, soit le 1er janvier 2025.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Les deux blocs sont annexés à la présente délibération.

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 2221-11 à L. 2221-14,

Vu les dispositions du code du travail,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu les dispositions de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012 étendue,

Vu la délibération du conseil municipal n°2023-342 du 6 décembre 2023 créant une régie à seule autonomie financière, dénommée « Régie d'exploitation des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin » et approuvant ses statuts,

Vu la délibération DEL 2024_297 du 13 novembre 2024 approuvant le bloc 1 de l'accord collectif,

Vu l'avis favorable du CST en date du 03 décembre 2024,

Vu l'avis favorable du conseil d'exploitation de la régie des ports de plaisance de la rade de Cherbourg-en-Cotentin du 17 octobre 2024,

Considérant la nécessité de formaliser les relations de travail au sein de la régie municipale à autonomie financière,

Considérant le fait que les agents de la régie municipale deviennent des salariés de droit privé et sont désormais soumis aux dispositions de la convention collective précitée,

Considérant la compétence de la Ville pour autoriser Monsieur le Maire à signer tout acte engageant la responsabilité de la Ville,

Le conseil municipal est invité à :

- Article 1 : autoriser Monsieur le Maire de Cherbourg-en-Cotentin à signer les blocs 2 et 3 de l'accord collectif qui sera conclu dans le cadre de la régie municipale à autonomie financière dénommée « régie d'exploitation des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin »,
- Article 2 : préciser que cet accord collectif régit les relations de travail des agents et salariés de la régie, soumis aux dispositions de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance,
- Article 3 : donner tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour la mise en œuvre de la présente délibération,
- Article 4 : la présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet de la Manche conformément aux dispositions légales en vigueur.

Vu l'avis favorable de la commission n°1 et après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte.

Heure de vote : **19h15**		Nombre de votants : **53**	
Pour : **53**	Contre : **0**	Abstention : **0**	NPPV : **0**

Le Président de Séance,
Benoit ARRIVE
Signé électroniquement par : Benoit ARRIVE
Date de signature : 20/12/2024
Qualité : Président de séance

Le Secrétaire de Séance,
Sylvie LAINÉ
Signé électroniquement par : Sylvie LAINE
Date de signature : 20/12/2024
Qualité : Secrétaire de séance

PJ : 2

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Ville de Cherbourg-en-Cotentin
Département de la Manche

Conseil municipal du 18 décembre 2024

Mentions prescrites par circulaire de M. le Préfet de la Manche le 3/6/1885 :
Nombre de Conseillers en exercice : 55 – Présents à la séance : 47
Date de la convocation et de son affichage : 6 décembre 2024

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin

L'An Deux Mille Vingt-quatre, le dix-huit décembre à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 6 décembre 2024 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

PRÉSENTS

AMBROIS Anne (mandataire Agnès TAVARD jusqu'à son arrivée 18h55) - AMIOT Florence - ARRIVÉ Benoit - BERHAULT Bernard - BERNARD Christian - BOUSSELMAME Noureddine - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUVAL Karine - FRANÇOISE Bruno - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HÉBERT Dominique - HÉBERT Karine - HÉRY Sophie (mandataire TARIN Sandrine à son départ 18h30) - HULIN Bertrand - HUREL Karine - ISOIRD Valérie (mandataire CATHERINE Arnaud jusqu'à son arrivée 19h40) - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - LAGALLARDE Quentin - LAINÉ Sylvie - LE POITTEVIN Lydie - LEFAIX-VÉRON Odile (mandataire LEJEUNE Pierre-François jusqu'à son arrivée 19h00) - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEMOIGNE Sophie (mandataire HULIN Bertrand jusqu'à son arrivée à 18h57) - LEMOINE Morgan - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédérik - MARGUERITTE Camille (mandataire LEMOINE Morgane jusqu'à son arrivée 19h24) - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - MORIN Lucie (mandataire PERRIER Didier jusqu'à son arrivée 18h10) - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PIC Anna (mandataire ARRIVÉ Benoit à son départ à 20h00) - PLAINEAU Nadège - ROUELLÉ Maurice - SOURISSE Claudine (mandataire LEPOITTEVIN Gilbert de 17h55 à 20h12) - TARIN Sandrine (arrivée à 18h06) - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie (mandataire HUREL Karine jusqu'à son arrivée 19h00) - VASSAL Emmanuel - VIVIER Nicolas

ABSENTS EXCUSÉS

BRANTONNE Pascal a donné procuration à PECORARO Yvonne
FAGNEN Sébastien a donné procuration à DUVAL Karine
HAMEL Estelle a donné procuration à PLAINEAU Nadège
HAMON-BARBÉ Françoise
MAGHE Jean-Michel a donné procuration à BROQUAIRE Guy
RONSIN Chantal a donné procuration à GRUNEWALD Martine
SIMONIN Philippe a donné procuration à LEJAMTEL Ralph

ABSENT

MARGUERITTE David

Mme LAINÉ Sylvie conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales remplit les fonctions de Secrétaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Caen, sis 3 rue Arthur Le Duc, BP 25086, 14050 – CAEN CEDEX 4 ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

ACCORD COLLECTIF

Régie à autonomie financière des ports de plaisance de Cherbourg-En-Cotentin

BLOC 2

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

6. Congés et absences
6.1. Congés annuels
6.1.1. Droit au congé
6.1.2. Période des congés
6.1.3. Durée des congés
6.2. Autres congés et autorisations d'absences
6.2.1. Réduction du temps de travail (RTT)
6.2.2. Compte épargne temps
6.2.3. Congés de parentalité
6.2.3.1. Congé maternité
6.2.3.2. Congé paternité
6.2.3.3. Congé parental d'éducation
6.2.3.4. Congé pour enfant malade
6.2.3.5. Congé de rentrée scolaire
6.2.3.6. Congés annuels supplémentaires rémunérés
6.2.4. Absences pour évènements familiaux
6.2.4.1. Mariage ou PACS
6.2.4.2. Naissance
6.2.4.3. Adoption
6.2.4.4. Décès
6.2.4.5. Survenue d'un handicap ou d'une pathologie chez un enfant
6.2.5. Absences pour réserve opérationnelle et service national
6.2.6. Congés non rémunérés

7. Maladie et protection sociale
7.1. Arrêts
7.1.1. Arrêt maladie ou accident de trajet
7.1.2. Arrêt suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle
7.1.3. Congé de maternité
7.2. Mutuelle
7.3. Prévoyance
7.4. Retraite
7.4.1. Caisse d'assurance retraite
7.4.2. Retraite complémentaire
7.4.3. Cas particulier : assurance retraite d'un salarié fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

6. Congés et absences

6.1. Congés annuels

Les congés payés sont obligatoires, accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

6.1.1. Droit au congé

Tout salarié a droit, pour une année de travail effectif, à un congé d'une durée égale à 5 fois la durée effective de travail hebdomadaire.

6.1.2. Période des congés

Par dérogation aux dispositions légales, la période des congés payés annuels s'étend sur les ports de plaisance sur la totalité de l'année, compte tenu de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des ports pendant les périodes de pointe (notamment période estivale et vacances scolaires), après concertation avec les intéressés. Les critères pris en compte pour fixer l'ordre des départs sont notamment, par priorité :

- les charges de famille ;
- le roulement des années précédentes ;
- les préférences personnelles.

Les époux et salariés liés par PACS travaillant dans le même port peuvent de droit prendre leur congé en même temps.

Les périodes scolaires sont réservées en priorité aux salariés ayant des enfants en âge scolaire.

6.1.3. Durée des congés

Tout salarié a droit, pour une année de travail effectif, à un congé d'une durée égale à 5 fois la durée effective de travail hebdomadaire. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur l'année civile.

Aux salariés n'ayant qu'une partie de cette période, il est accordé 2,5 jours de congé par mois de travail effectué dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les salariés ont droit à un congé principal de 4 semaines consécutives, plus une 5ème semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes.

Il est attribué par l'employeur 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 3.

Ce congé supplémentaire est accordé une seule fois dans l'année et s'ajoute au congé normal dont la durée est définie ci-dessus.

6.2. Autres congés et autorisations d'absence

6.2.1. Réduction du temps de travail (RTT)

Les jours RTT sont attribués aux salariés effectuant plus de 35h hebdomadaires.

Le nombre de jours RTT est proratisé selon le temps de travail du salarié et du cycle de travail.

Le cas échéant, les jours RTT ainsi proratisés sont arrondis au demi supérieur.

Les jours RTT sont attribués au 1er janvier de chaque année.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Les salariés peuvent fractionner les jours RTT en ½ journée(s) ou en journée(s). Le fractionnement en heures n'est pas possible.

Les salariés doivent obligatoirement avoir soldé les jours RTT au 31 décembre de chaque année. Les jours RTT non pris seront alors perdus, sauf à pouvoir les épargner en fin d'année selon les règles relatives au compte épargne temps.

Les périodes de congé de maternité / paternité génèrent des droits à l'acquisition de jours RTT.

Les jours RTT pourront être reportés à la demande du salarié si celui-ci n'a pas pu les utiliser en raison d'un arrêt maladie, et à condition qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une proratisation en raison de la durée de l'arrêt maladie en question.

La réduction de jours RTT s'applique à tout congé pour raison de santé, selon les conditions suivantes :

Cycle de travail	**Nombre de RTT**	**Nombre de jours d'absence provoquant le retrait d'un jour RTT** (nbre de jours travaillés – 228 j / nbre RTT)
35h30	3 RTT	76 jours
36h00	6 RTT	38 jours
37h00	12 RTT	19 jours
37h30	15 RTT	16 jours
38h00	18 RTT	13 jours

6.2.2. Compte épargne temps

Le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée.

Bénéficiaires

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et / ou éléments de rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés.

Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté dans les limites fixées par la loi et par le présent accord par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les soldes de congés payés non utilisés, dans la limite de 10 jours par an au titre de la période de référence ;
- la moitié des jours de repos acquis au titre de l'annualisation du temps de travail ;
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement ;

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

- tout ou partie des jours RTT non pris dans la limite de 12 jours ;
- tout ou partie des jours de congés spéciaux pour événements familiaux ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires pour ancienneté ;
- la prime d'ancienneté ;
- tout ou partie de la prime de fin d'année.

Le compte épargne temps est plafonné à 60 jours, sauf dispositions règlementaires particulières. Ce plafond est apprécié à la date de l'épargne.

Le droit à épargner est ouvert le 1er décembre de l'année n pour épargner les congés ou jours RTT ou primes précités de l'année n, et ce jusqu'au 15 janvier de l'année n+1.

Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire du salaire brut perçu au moment de son utilisation.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

Les modalités pratiques d'indemnisation des jours CET sont les mêmes que celles appliquées pour les agents de la ville de Cherbourg-en-Cotentin.

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au compte.

Cessation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

Cas particulier : compte épargne temps pour un agent fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

Le compte épargne temps des salariés fonctionnaires détachés sur contrat de droit privé au sein de la régie est conservé pour toute la durée du détachement ; les salariés peuvent alors continuer d'épargner sur le compte épargne temps ouvert avant le détachement sans condition d'ancienneté, mais les règles du présent accord collectif doivent cependant être appliquées.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

6.2.3. Congés de parentalité

6.2.3.1. Congé maternité

Conformément à la législation, la durée du congé maternité est fixée à 16 semaines pour une grossesse simple lorsque la salariée ou son foyer compte moins de 2 enfants. Ces semaines sont réparties à la convenance de l'intéressée entre les périodes prénatales et postnatales dans le respect de la période fixée par le Code du travail, à savoir 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et 16 semaines après.
Le congé maternité pourra être anticipé de 2 semaines en cas de grossesse pathologique. Elle peut être prolongée de 8 semaines en cas d'état pathologique (réparties selon avis médical entre les périodes prénatales et postnatales).
En cas de grossesse gémellaire, de triplés (ou plus) ou lorsque la salariée ou son foyer assume déjà la charge d'au moins 2 enfants, il convient, pour la durée du congé maternité, de se reporter aux dispositions légales en vigueur.
Le congé maternité est assimilé à du temps de travail effectif conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Par ailleurs, celui-ci est également assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.
Les intéressées bénéficieront pendant celui-ci d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif d'une heure par jour à compter du 4ème mois de grossesse.
De plus, il lui sera accordé en cours de journée un temps de pause à l'intérieur de l'établissement de 20 minutes par jour.
Les consultations prénatales, les séances de préparation à l'accouchement donneront lieu à une demi-journée d'autorisation d'absence rémunérée par séance, sous condition de justificatif.
Les salariées à temps partiel bénéficieront des mêmes droits aux aménagements d'horaires précités.

Ces mesures peuvent évoluer selon les dispositions législatives en vigueur.

6.2.3.2. Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est composé d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Les salariés concernés peuvent sous certaines conditions percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre reçu, au moins un mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les 2 congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

Ces mesures peuvent évoluer selon les dispositions législatives en vigueur.

6.2.3.3. Congé parental d'éducation

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Conformément à la législation, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année a le droit :

- Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies comme suit, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Ces mesures peuvent évoluer selon les dispositions législatives en vigueur.

Cas particulier : congé parental d'éducation pour un agent fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

L'ancienneté pour bénéficier du congé parental d'éducation pour les agents fonctionnaires détachés sur contrat de droit privé est prise en compte dès leur entrée dans la fonction publique territoriale.

6.2.3.4. Congé pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Les salariés bénéficient de 2 demi-journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade. Ces demi-journées se déduisent des jours non rémunérés pour enfant malade prévus par la législation en vigueur.

6.2.3.5. Congé de rentrée scolaire

Une demi-journée de congé rémunéré est accordée à la date de la rentrée des classes aux mères et pères de famille d'un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé de rentrée scolaire.

6.2.3.6. Congés annuels supplémentaires rémunérés

Jours de congés supplémentaires pour respecter la durée annuelle de temps de travail établie à 1 594h

Les salariés bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires afin de prendre en compte la durée du temps de travail applicable aux salariés du port de plaisance.

Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés des ports de plaisance bénéficient en plus du congé principal d'un congé supplémentaire pour ancienneté ainsi fixé :

- dès la 3ème année d'ancienneté : 1 jour ;
- dès la 6ème année d'ancienneté : 2 jours ;
- dès la 12ème année d'ancienneté : 3 jours.

La prise de ces journées de congés se fera dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de congés payés légaux. L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Congés annuels supplémentaires rémunérés

- 2 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a 1 ou 2 enfants de moins de 18 ans à charge.
- 4 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a plus de 2 enfants de moins de 18 ans à charge.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire annuel rémunéré.

6.2.4. Absences pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux d'une autorisation d'absence rémunérée selon le barème ci-dessous :

6.2.4.1. Mariage ou PACS

- Mariage ou PACS du salarié : 1 semaine (7 jours calendaires consécutifs) ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

6.2.4.2. Naissance

À la naissance d'un enfant (ou le premier jour ouvrable suivant la naissance), le père - ou le cas échéant le conjoint, le concubin ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité (Pacs) - a droit à un congé de naissance de 3 jours à prendre immédiatement à la naissance de l'enfant. Contrairement au congé de paternité, il ne peut pas être différé.

6.2.4.3. Adoption

Tout salarié bénéficie de 3 jours d'absence rémunérée en cas d'adoption d'un enfant.

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption est non rémunéré par l'employeur et entraîne une suspension du contrat de travail. Ce congé est cumulable avec les 3 jours d'absence autorisée pour adoption.

6.2.4.4. Décès

Tout salarié bénéficie de jours de congés dans le cas du décès d'un proche (en nombre de jours calendaires consécutifs) :

- Décès du conjoint : 7 jours ;
- Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- Décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;
- Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.
- Décès d'un enfant :
    - Cas général : 12 jours ;
    - Enfant âgé de moins de 25 ans : 14 jours ;
    - Enfant lui-même parent (peu importe l'âge) : 14 jours ;
    - Personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours.

Ces congés, sans condition d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de 2 semaines autour de l'événement.

Si ces événements ont lieu durant une absence du salarié de l'entreprise (congés payés, maladie, formation…) ils ne donneront pas lieu à récupération.

Ces jours ouvrables n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille autre que son conjoint, le nombre de jours d'absence autorisée peut être augmenté d'un commun accord entre le salarié, à sa demande, et son employeur, en fonction des circonstances ou du lieu des obsèques, sans que le nombre total de jours d'absence autorisée puisse excéder 1 semaine.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Tous les jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur les congés payés annuels ou sont assimilés à des congés sans rémunération si le salarié n'a plus de droit à congés payés annuels.

6.2.4.5. Survenue d'un handicap ou d'une pathologie chez un enfant

Un congé de 5 jours est accordé aux salariés pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

6.2.5. Absences pour réserve opérationnelle et service national

- Absence pour réserve opérationnelle : 10 jours
- Absence journée d'appel à la défense : 1 jour
- Absences pour les sapeurs-pompiers volontaires : les salariés bénéficieront des dispositions de la convention établie entre la ville et le SDIS50.

6.2.6. Congés non rémunérés

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés.
Un congé sans solde peut être pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la limite maximale de 36 mois.

Toutefois, les conditions de fonctionnement de ces congés sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires pour les congés relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, pour le congé parental d'éducation, pour le congé pour création d'entreprise et pour le congé sabbatique.

7. Maladie et protection sociale

7.1. Arrêts

En cas d'absence quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit être averti dans les 24 heures sauf cas de force majeure. En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

7.1.1. Arrêt maladie ou accident de trajet

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie non professionnelle ou accident de la vie privée bénéficie d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale, selon les modalités fixées par le Code du travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié.

7.1.2. Arrêt suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle bénéficie d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale, selon les modalités fixées par le Code du travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié.

7.1.3. Congé de maternité

Pendant toute la durée du congé maternité, la salariée perçoit des indemnités journalières versées par la sécurité sociale garantissant sa rémunération pleine.

7.2. Mutuelle

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Dans l'attente de mise en place d'un contrat à adhésion obligatoire, les salariés bénéficieront des mesures applicables aux salariés de Cherbourg-en-Cotentin.

7.3. Prévoyance

Dans l'attente de mise en place d'un contrat à adhésion obligatoire pour les cadres et facultative pour les non cadres, les salariés bénéficieront des mesures applicables aux salariés de Cherbourg-en-Cotentin.

Afin d'assurer aux salariés et à leurs familles une meilleure couverture des risques incapacité, décès, invalidité et frais de soins de santé, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'un organisme de prévoyance. Sauf pour les ports ayant déjà procédé à cette affiliation ou appartenant à un groupe disposant de son propre organisme, ce choix est effectué par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance entrant dans le champ d'application du présent accord collectif doivent respecter les garanties minimales ci-après :

Incapacité – décès – invalidité
Sont bénéficiaires tous les salariés du port, cadres et non cadres, justifiant d'une année d'ancienneté.
La somme servant de base au calcul des versements prévus par le contrat est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédent l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois, mais incluant les éléments complémentaires de la rémunération et la prime d'ancienneté), majorée de 1/12ème au titre du 13ème mois.
La cotisation est répartie à raison de 50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du salarié.

Décès ou Invalidité absolue et définitive (IAD) :
- En cas de décès d'un salarié, un capital égal à 2 années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants-droits à la personne désignée définis par le contrat de prévoyance. Ce capital est doublé en cas de décès ou d'IAD consécutifs à un accident.
- En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de départ à la retraite et classé en 3ème catégorie par la Sécurité Sociale.

Invalidité permanente totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) :
- Versement d'une rente d'un montant égal à 80% du salaire de référence sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.
- En cas d'invalidité 1ère catégorie (Invalides capables d'exercer une activité rémunérée) ouvrant droit à une rente Sécurité Sociale minorée : 60% du montant de la rente mentionnée ci-dessus.

L'organisme assureur précisera les dates de cessation du versement de la rente.
Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective des cadres de 1947 prévoit une cotisation Prévoyance de 1,5%, calculée sur la tranche A du salaire des cadres ; cette cotisation est à la charge de l'employeur.

Frais de soin de santé
Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salariés sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers-payant.

Bénéficiaires
Tous les salariés du port, cadres et non cadres, justifiant d'une année d'ancienneté.
Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants-droits des salariés.

Garanties

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

Le régime remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Répartition des cotisations
La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50% du montant total des cotisations.
Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Survie des contrats antérieurs
Cette obligation ne remet pas en cause les adhésions souscrites antérieurement au présent avenant dès lors qu'elles offrent aux salariés des ports de plaisance des garanties de prévoyance et de frais de santé au moins équivalentes à celles précisées ci-dessus. Cette appréciation doit être faite par garantie et non globalement.

Portabilité
En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance et frais de santé.
Ce maintien est fait selon les modalités et dans les conditions prévues par l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

7.4. Retraite

7.4.1. Caisse d'assurance retraite

Les salariés sont affiliés au régime général de la Sécurité Sociale pour les salariés de l'industrie, du commerce et des services.

7.4.2. Retraite complémentaire

La retraite complémentaire relève de l'Agirc-Arrco pour les salariés de l'industrie, du commerce, des services de l'agriculture.

Retraite complémentaire : Malakoff Humanis.

Les salariés des ports de plaisance seront affiliés à un régime de retraite complémentaire auprès d'une caisse agréée par le ministre en application de l'article 4 du Code de sécurité sociale.
Le taux minimum de cotisation sera de 6%. Les cotisations, quel que soit le taux, seront supportées à raison de 40% par le salarié, et 60% par l'employeur.

Le personnel ayant la qualification de cadre sera affilié à une caisse de retraite des cadres en application de l'accord national sur les cadres du 14 mars 1947.

7.4.3. Cas particulier : assurance retraite d'un salarié fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

Les fonctionnaires détachés restent affiliés au régime spécial de la CNRACL, et perçoivent de ce fait une pension de retraite de ce régime.
Ils restent également affiliés au régime additionnel de la fonction publique (RAFP), et perçoivent de ce fait un capital ou une pension de ce régime.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

ACCORD COLLECTIF

Régie à autonomie financière des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin

BLOC 3

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

8. Formation

8.1. Entretien professionnel

8.2. Plan de développement des compétences

8.3. Formation continue

8.3.1. Certification de qualification professionnelle (CQP)

8.3.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.3.3. Compte personnel de formation (CPF)

8.3.4. *Projet de transition professionnelle (PTP)*

9. Santé et sécurité

9.1. Chargé d'Inspection Santé et Sécurité au Travail (CISST) et Conseiller de prévention

9.2. Visites médicales

9.3. Evaluation et prévention des risques

9.4. Formation sécurité

9.5. Equipement de protection individuelle (EPI)

9.6. Règlement intérieur hygiène, sécurité et santé au travail

9.7. Règlement intérieur hygiène – sécurité pour la prévention des conduites addictives

9.8. Autres dispositifs

10. Dialogue social et actions sociales

10.1. Instance représentative du personnel

10.2. Négociation obligatoire

10.3. Actions sociales

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

8. Formation

8.1. Entretien professionnel

L'employeur planifie un entretien professionnel tous les ans avec chaque salarié. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle, et constitue aussi une évaluation du travail du salarié, au même titre que les agents de la collectivité.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre notamment la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le personnel d'encadrement a un rôle essentiel dans cette démarche relative à la formation professionnelle en étant un vecteur d'information, d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel.

8.2. Plan de développement des compétences

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail ;
- le maintien dans l'emploi des salariés.

Afin de répondre à cette obligation, les entreprises peuvent élaborer un plan de développement des compétences qui a vocation à décrire l'ensemble des formations qu'elle propose à ses salariés afin :

- d'assurer leur adaptation à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques ;
- de leur proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction et ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration, de transport et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans la collectivité pour les missions professionnelles.

Les ports de plaisance dépendent de l'OPCO Mobilités, l'opérateur de compétences dédié aux secteurs des transports et de la mobilité. L'OPCO Mobilités finance et gère les formations pour les entreprises de ses secteurs d'activité. Cela inclut les formations initiales, continues et les formations en alternance.

8.3. Formation continue

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Les salariés des ports de plaisance ont la possibilité de consulter le conseiller en parcours professionnels au même titre que les agents de la collectivité, pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un projet professionnel.

8.3.1. Certification de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- Permettre aux salariés des ports de plaisance d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier ;
- Améliorer les compétences des personnels en matière d'accueil avec la clientèle et les partenaires ;
- Améliorer les conditions de travail et la sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;
- Développer des compétences nouvelles utiles aux ports de plaisance ;
- Permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;
- Favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Les certificats de qualification professionnelle comportent une filière technique et une filière administrative. La formation est dispensée par des organismes agréés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), qui fixe également la durée globale de la formation.

8.3.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non – peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE permet à un salarié d'obtenir une certification de qualification professionnelle ou un diplôme. Elle ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié.

Les deux parties peuvent être à l'initiative de cette demande.

Lorsque la demande émane du salarié et pour préparer les examens de validation des acquis de l'expérience et pour passer l'examen, le salarié peut demander un congé, qui ne peut pas excéder 24h de temps de travail (consécutives ou non). Cette demande doit être faite à l'employeur 60 jours à l'avance.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

8.3.3. *Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif utilisable tout au long de la vie active des salariés (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le compteur du CPF est alimenté à hauteur de 500€ par an pour un emploi à temps plein ou à temps partiel (plus de 50%), et est plafonné à 5000€ (8000€ pour les salariés dont le diplôme le plus élevé est le brevet des collèges).

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours calendaires en cas de durée supérieure à 6 mois.

Cas particulier : compte personnel de formation pour un agent fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

Les agents fonctionnaires détachés sur contrat de droit privé peuvent transférer des heures de leur compteur public vers leur compteur privé selon le taux de conversion applicable.

8.3.4. *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié qui justifie d'une activité d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs, peut demander à en bénéficier. Cette ancienneté est calculée à la date de départ en formation du salarié.

Cas particulier : projet de transition professionnelle pour un agent fonctionnaire détaché sur contrat de droit privé au sein de la régie

L'ancienneté pour bénéficier du projet de transition professionnelle pour les agents fonctionnaires détachés sur contrat de droit privé est prise en compte dès leur entrée dans la fonction publique territoriale.

9. Santé et sécurité

9.1. Chargé d'Inspection Santé et Sécurité au Travail (CISST) et Conseiller de prévention

Le Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (CISST) de la collectivité assume le rôle de référent en matière de santé et sécurité au travail au sein de la régie. Il contrôle les conditions d'application des règles de sécurité et de santé au travail, propose à l'autorité les mesures nécessaires, et au besoin immédiates, pour remédier à des situations de risque constatées ou pour améliorer la prévention des risques professionnels, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail. Il contribue également à la mise en œuvre de la politique de prévention.

Dans le cadre de son périmètre d'intervention, le conseiller de prévention assiste et conseille l'ensemble de l'encadrement dans la démarche d'évaluation des risques, dans la mise en place d'une politique de prévention des risques et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

9.2. Visites médicales

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail, le médecin praticien correspondant

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

et, sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi médical fait l'objet d'un rendez-vous tous les 2 ans.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés précédemment. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

9.3. Evaluation et prévention des risques

Aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. De plus, les articles R.4121-1 à R.4121-4 du même Code, pris pour l'application de l'article cité ci-dessus, oblige l'employeur à formaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels et à en transcrire les résultats dans un document unique.

En conséquence, l'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

9.4. Formation sécurité

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

La formation à la sécurité est répétée périodiquement, dès que nécessaire.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité.

En outre, une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.

La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du F3SCT.

Dans chaque entreprise, une formation de secouriste pour donner les premiers secours est nécessaire dans les conditions de l'article R.4224-15 du Code du travail.

9.5. Equipement de protection individuelle (EPI)

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les modalités d'attribution, il peut être remis aux salariés des ports de plaisance des vêtements de travail adaptés à leurs activités :

- Soit pour une protection particulière ;
- Soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

Dans le cas de travaux nécessitant le port de vêtements de protection (bottes, combinaisons de travail, pantalons et vestes de quart ou autres), chaque salarié concerné est attributaire de vêtements appropriés à son emploi. Cette fourniture est gratuite et l'entretien est à la charge de l'employeur.

La fourniture individuelle ou la mise à disposition collective de vêtements de pluie (cirés) entre dans cette catégorie.

Les tenues de service prévues par l'organisation de l'entreprise sont également fournies à titre gratuit aux salariés concernés, et l'employeur met une machine à laver et un séchoir à la disposition des salariés.

9.6. Règlement intérieur hygiène, sécurité et santé au travail

Les salariés des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin sont soumis au règlement applicable aux agents de la collectivité.

9.7. Règlement intérieur hygiène – sécurité pour la prévention des conduites addictives

Les salariés des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin sont soumis au règlement applicable aux agents de la collectivité.

9.8. Autres dispositifs

Le personnel des ports de plaisance de Cherbourg-en-Cotentin bénéficie des autres dispositifs d'accompagnement des agents et salariés mis en œuvre dans la collectivité par son service ressources humaines, tels que le mieux-être au travail (MET) ou encore la cellule signalement à titre d'exemple.

10. Dialogue social et actions sociales

10.1. Instance représentative du personnel

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 050-200056844-20241220-DEL2024_381-DE

La régie n'ayant pas de personnalité morale, les personnels qui y sont affectés sont employés par la collectivité qui l'a créée et, à ce titre, relèvent du comité social territorial (CST) et de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail (F3SCT) de Cherbourg-en-Cotentin.

10.2. Négociation obligatoire

L'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans :

- Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

10.3. Actions sociales

Les salariés du port peuvent adhérer au COS normand ainsi qu'au CASCS.