POLE COMMUNICATION, RELATIONS INSTITUTIONNELLES ET COMMERCIALES

GRAND PORT MARITIME DE LA GUYANE

ZI de DEGRAD-DES-CANNES

97354 REMIRE-MONTJOLY

|  |
| --- |
| Cahier des Clauses Techniques Particulières  (C.C.T.P) |

|  |
| --- |
| **« PESEE DES POSTES DU GRAND PORT MARITIME DE GUYANE »** |

*CCTP GPM-G SG 25-03 PESEE RX*

Table des matières

[Article II. LE CONTEXTE 3](#_Toc196213205)

[Section 2.01 Grand Port Maritime de la Guyane 3](#_Toc196213206)

[Section 2.02 Eléments liés au dossier 4](#_Toc196213207)

[(a) Contexte du marché 4](#_Toc196213208)

[(b) Allotissement 4](#_Toc196213209)

[Article III. LES EXIGENCES 5](#_Toc196213210)

[Section 3.01 Généralités 5](#_Toc196213211)

[Section 3.02 Description de l’UO 1 « pesée des postes » 5](#_Toc196213212)

[Section 3.03 Description de l’UO2 « analyse par rapport à la convention collective » 5](#_Toc196213213)

[Section 3.04 Tableau récapitulatif des exigences chiffrées 6](#_Toc196213214)

[Article IV. CONTRAINTES 7](#_Toc196213215)

# LE CONTEXTE

## Grand Port Maritime de la Guyane

Le Grand Port Maritime de la Guyane (GPM-Guyane) est un établissement public industriel et commercial (EPIC) créé par le décret n°2012-1105 du 1ᵉʳ octobre 2012.

Il a pour mission principale la gestion, l’aménagement et le développement des ports de la Guyane, notamment le port de Dégrad des Cannes, situé sur la commune de Remire-Montjoly, à proximité de Cayenne.

Le GPM-Guyane est responsable de l'ensemble des activités portuaires de la région, incluant le transport maritime, la logistique, le pétrolier, le roulier, le minéralier et le cabotage. Sa mission s'étend également à l'aménagement du territoire portuaire et au développement économique de la région, en collaboration avec divers acteurs locaux et nationaux.

Au 1ᵉʳ octobre 2023, l'organigramme du GPM-Guyane compte 46 salariés. L'entreprise travaille avec 300 fournisseurs et 2000 clients et gère un grand nombre de factures émises et reçues.

En 2024, le port a atteint un niveau de trafic historique, dépassant pour la première fois le million de tonnes, avec 1,015 million de tonnes de marchandises traitées, contre 932 000 tonnes en 2023.

Le GPM Guyane joue un rôle stratégique dans l'économie locale, étant responsable de 99 % du fret transitant par la région.

En 2021, le complexe industrialo-portuaire de la Guyane, incluant le GPM et 67 autres entreprises, employait 1 180 personnes, représentant 2 % de l'emploi salarié du territoire.

Le port s'engage également dans des initiatives écologiques, telles que la production de 10 % de son électricité globale via des panneaux solaires et la transition vers un éclairage entièrement équipé de LED.

Ces efforts reflètent la volonté du GPM Guyane de moderniser ses infrastructures tout en respectant l'environnement, consolidant ainsi sa position d'acteur clé du développement économique de la région.

L’établissement est soumis au Code de la commande publique. Ce code régit l’ensemble des procédures de passation des marchés publics en France, y compris celles des EPIC, qui doivent respecter les règles de transparence, de concurrence et d'égalité de traitement des candidats dans leurs démarches de commande publique.

## Eléments liés au dossier

### Contexte du marché

La gestion des Ressources Humaines des GPM respecte la Convention Collective Nationale Unifiée « Ports & Manutention ». Cette convention permet ainsi d’assurer la stabilité de l'emploi de l'ensemble des catégories professionnelles et le progrès social. La présente convention a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Le Port de Dégrad des Cannes a été historiquement sous concession confiée à la Chambre de Commerce et d’Industrie de la Guyane. C’est au 1er janvier 2013 que le GPM Guyane a été créé sur la base du décret n° 2012-1102 du 1er octobre 2012 relatif à l’organisation et au fonctionnement des GPM Guyane, Guadeloupe, Martinique et Réunion et Décret n° 2012-1105. Ainsi au 1er Janvier 2013 les salariés de la CCI Guyane déjà affectés au port et quelques salariés exerçant dans les services administratifs de la chambre consulaire ont été transférés au GPM Guyane sur base de la CCNU « Ports & Manutention ».

Certains personnels de l’Etat exerçant des missions portuaires ont bénéficié d’une position de détachement (ingénieur de Travaux Publics d’Etat, et des Techniciens) dans le cadre d’un contrat conforme à la CCNU « Ports & Manutention » signé avec le GPM Guyane.

Actuellement le GPM Guyane figure dans la catégorie des entités de moins de cinquante salariés, et recense quarante-cinq ETP (hors Directeur Général et Agent Comptable).

Il dispose d’un Comité Social et Economique (CSE) composé de quatre membres dont trois représentant les cadres et agents de maîtrise et un représentant les employés. Ces quatre membres titulaires ont chacun un suppléant désigné. Enfin au sein du GPM Guyane deux organisations syndicales représentatives sont présentes, à savoir CFE-CGC et l’UTG.

Il y a beaucoup d’interrogation du personnel concernant l’équité de la rémunération et le respect de la classification de la convention collective.

C’est dans ce contexte que le GPM Guyane a décidé de confier une mission de pesée des postes, comparativement des postes les uns par rapport aux autres, ainsi qu’éventuellement, en fonction des besoins, d’une analyse des postes par rapport à la convention collective.

Il est précisé que l’une ou l’autre de ces missions concernera entre 10 et 40 postes.

L'objectif global de cette mission est d’assurer un processus d'analyse et d'évaluation qui permet de déterminer la valeur relative de chaque poste dans l'organisation, ainsi qu’une vérification par rapport à la convention collective.

Ce contexte nécessite de lancer un marché public pour réaliser une « pesée des postes » afin d'analyser et d'évaluer la valeur relative de chaque poste dans l'organisation ou de vérifier le poste par rapport à la convention collective.

### Allotissement

Le présent marché n’est pas alloti, les prestations nécessitant une coordination et une homogénéité dans l’approche.

# LES EXIGENCES

Le marché est décomposé en 2 UO :

UO1 : Pesée des postes comparativement des postes les uns par rapport aux autres.

UO 2 : Analyse des postes par rapport à la convention collective.

## Généralités

Le titulaire respecte l’ensemble des exigences du tableau ci-dessous.

Il s’assure de mettre les moyens en œuvre pour, pour chaque exigence, être en mesure d’atteindre le niveau demandé pour chaque critère détaillant l’exigence.

Certaines exigences peuvent faire l’objet d’une réponse différente lors de l’offre initiale. Elles sont marquées « oui » dans la colonne « flexible au moment de l’offre ».

D’autres exigences peuvent faire l’objet de négociation pour les candidats qui seraient admis à déposer une offre. Elles sont marquées « oui » dans la colonne « Flexibilité au moment de la négociation ».

Enfin, certaines exigences peuvent être améliorées et amener une valeur interne meilleure lors de l’analyse des offres pour le critère d’attribution correspondant. Elles sont marquées « oui » dans la colonne « améliorable ? » ; Si elles sont marquées « non », le fait de faire mieux ne sera pas valorisé.

Le fournisseur s’assure qu’il est en mesure de respecter les exigences et décrit les moyens qu’il met en place dans son mémoire technique.

Tous les délais sont exprimés en jours ouvrés.

## Description de l’UO 1 « pesée des postes »

Les données d’entrées de cette UO sont :

* Fourniture par le GPM-G des fiches de postes
* Fourniture de la liste des personnes dont il est nécessaire de peser le poste.

Le fournisseur remet à l’issue de la mission :

* Un rapport de pesée des postes, et une évaluation de l’équité salariale au regard des postes pesés entre eux.

## Description de l’UO2 « analyse par rapport à la convention collective »

Les données d’entrées de cette UO sont :

* Fourniture par le GPM-G des fiches de postes
* Fourniture de la liste des personnes dont il est nécessaire de vérifier le poste au regard de la convention collective

Le fournisseur remet à l’issue de la mission :

* Un rapport indiquant la classification du poste par rapport à la convention collective avec une explication de la classification

## Tableau récapitulatif des exigences chiffrées

Dans ce cadre et dans le cadre du contexte décrit ci-dessus, et dans le respect des contraintes du paragraphe « contraintes », le titulaire respecte l’ensemble des exigences décrites ci-dessous :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **UO 1** | | Exigences | | Critères d'exigences | | Niveau | | Variante | | Négociable ou pas | | Améliorable ou pas | |
|  | | Faire accepter la méthodologie | | Organisation d'une réunion pour "cadrer" la mission | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Respecter la structure de la mission | | Respecter le mémoire technique et les annexes à l'acte d'engagement | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Réaliser des interviews approfondies | | Durée minimum d'une interview | | 30 min | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Délai minimum de planification (en jours ouvrés) | | 3 jours | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Respect de la méthodologie de l'annexe 2 | | 100% | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Donner le poids relatif de chaque poste étudié, à l'issue des interviews | | Traçabilité de la méthode sur chaque rapport (par rapport aux fiches de poste et aux interviews, de façon comparative) | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Restituer les résultats | | Délai maximum de fourniture du rapport (en jours ouvrés à partir de la notification. | | 20 j | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Organisation d'une réunion de "débriefing" | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
| **UO 2** | | Faire accepter la méthodologie | | Organisation d'une réunion pour "cadrer" la mission | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Vérifier la classification au regard de la convention collective | | Respect de la méthodologie prévue par la convention collective. | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Traçabilité de la méthode sur chaque rapport | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Restituer les résultats | | Délai maximum de fourniture du rapport (en jours ouvrés a partir de la notification). | | 28 j | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Organisation d'une réunion de débriefing général avec le client | | OUI | | NON | | NON | | NON | |
|  | | Réaliser des interviews approfondies | | Durée minimum d'une interview . | | 30 min | | NON | | NON | | NON | |
|  | |  | | Délai minimum de planification (en jours ouvrés) | | 3 jours | | NON | | NON | | NON | |

# CONTRAINTES

## Format des documents

Les documents sont remis en format modifiable utilisable avec les outils de la suite Microsoft 365

Les PDF sont proscrits.