

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 13 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ LORS DU CLASSEMENT
ET DE LA PROMOTION DANS LA CATÉGORIE DES CADRES DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION
DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PORTUAIRES

NOR : ASET1750620M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et
CFE-CGC
FNPD CGT
FGT CFTC
FEETS FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 3 de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), qui prévoit que « d'une manière générale, le classement du salarié résulte directement des fonctions et responsabilités effectivement tenues et de leur évolution tout au long de son parcours professionnel » ;

Considérant l'article 5, point 3 de la CCNU, qui précise que « les salariés bénéficient d'une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou le groupement traduite dans les grilles de SBMH annexées à la présente convention », que « l'ancienneté du salarié est appréciée conformément à l'article 4 de la présente convention collective », et que « les effets de l'ancienneté sur le SBMH se traduisent par l'application de grilles de SBMH majorées selon différentes tranches d'ancienneté continue dans l'entreprise ou le groupement » ;

Considérant l'article 5, point 6 de la CCNU, qui précise que « les salariés seront classés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la présente convention dans un délai qui ne dépassera

pas 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective », et que « ce classement sera conforme aux critères définis dans les grilles de classification »,

Il apparaît que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite une révision :

- à la fois pour les classements dans la grille, dans la mesure où la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour positionner les cadres dans la grille de rémunération des personnels portuaires et s'assurer du respect du SBMH occasionne une majoration de salaire liée simplement au différentiel d'ancienneté pouvant exister entre l'ancienneté dans un établissement portuaire et l'ancienneté dans la catégorie cadres.

À défaut, les rémunérations de salariés exerçant les mêmes fonctions avec la même ancienneté dans la catégorie pourraient connaître des écarts importants si l'un d'eux bénéficie d'une ancienneté plus importante dans un établissement portuaire, ce qui est contraire au principe d'égalité de traitement, et compromet la cohérence de la politique de gestion des ressources humaines et la politique salariale des établissements portuaires ;

- et pour les promotions de salariés dans la catégorie cadres qu'il convient de favoriser mais qui risquent d'être réduites si l'ancienneté après promotion dans la catégorie cadres reprend celle qu'ils ont acquise antérieurement.

Afin de pallier cette difficulté et de ne pas limiter en conséquence les promotions internes dans la catégorie cadres, tout en veillant à ce que les négociations d'accords locaux, dont la NAO locale, n'aient pas pour conséquence globalement un traitement moins favorable des cadres par rapport aux non-cadres, notamment au regard des masses salariales, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Classement

Il est convenu que le classement dans la grille de rémunérations des personnels portuaires s'effectue en respectant un plafond individuel d'accroissement de rémunération de 10 % au plus de la rémunération mensuelle brute perçue avant classement (salaire de base + ancienneté + assiduité ⁽¹⁾).

En conséquence si l'accroissement prévisionnel de rémunération s'avérait supérieur à 10 %, le positionnement dans la grille se fera au SBMH immédiatement inférieur à ce plafond individuel. La rémunération perçue sera alors égale à la rémunération brute perçue avant classement majorée de 10 %.

Toutefois, si l'ancienneté résultant de ce positionnement s'avérait inférieure à l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres, c'est l'ancienneté acquise dans la catégorie cadres qui serait retenue, même si le plafond individuel devait dépasser 10 %.

Dans les autres cas, le positionnement dans la grille s'effectuera au niveau de SBMH correspondant à la nouvelle rémunération.

Les personnels portuaires cadres avant la mise en œuvre de la CCNU restent cadres.

Le classement des cadres F2 issus de la convention verte, là où il en existe, ne saurait être inférieur au second échelon de la grille cadres.

Les cadres qui relèvent des dispositions du présent article peuvent constituer un groupe fermé, en application d'un accord local.

Article 2

Promotion dans la catégorie cadres

Afin d'éviter que l'impact salarial de la prise en compte de l'ancienneté dans un établissement portuaire pour établir le positionnement dans la grille de rémunération des personnels portuaires n'ait

(1) N. B. : dans l'annexe « Cadres F » à la convention collective « verte », la prime d'assiduité était appelée « majoration mensuelle forfaitaire ».

pour effet de bloquer les promotions internes dans la catégorie cadres, il est convenu de limiter la prise en compte de l'ancienneté selon des dispositions analogues à celles définies à l'article premier :

Ainsi, à l'avenir les promotions internes dans la catégorie cadres seront assurées en veillant à ce que la progression de la totalité de la rémunération moyenne brute payée mensuellement après promotion reste comprise entre 5 % et 10 % du niveau de la rémunération moyenne brute mensuelle avant promotion.

Le positionnement dans la grille SBMH interviendra dans les conditions fixées à l'article 1^{er}.

Les établissements portuaires reconnaissent qu'il convient de favoriser la promotion interne. Pour les cadres, cela concerne tout autant l'accès à la catégorie cadres que l'évolution au sein de cette catégorie. Sur ce point, une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des salariés positionnés sur des emplois classés « cadres, échelon 1 ».

Article 3

Régime spécifique des cadres dont la rémunération a été écrêtée

Les cadres dont la rémunération a été écrêtée au titre des articles 1^{er} et 2 bénéficient des dispositions suivantes :

- la détermination de l'ancienneté attribuée aux salariés dont la progression de la rémunération a été écrêtée s'effectue en respectant le nombre d'années, compris entre 0 et 3, qui restaient à travailler pour accéder au pas d'ancienneté suivant avant application des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant ;
- *a minima*, le différentiel initial entre la rémunération brute mensuelle écrêtée et celle correspondant au SBMH de rattachement sera maintenu, ainsi que la revalorisation de ce différentiel selon l'évolution nationale des minima de grille.

Article 4

Limitation du champ

La limitation du nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement prises en compte ne concerne que les seules procédures de classements et de promotions internes, ainsi que le calcul de la gratification annuelle attribuée dans les établissements portuaires en vertu de l'article 5.5 de la CCNU qui en découle, toutes les autres dispositions de la CCNU relatives à l'ancienneté demeurant inchangées.

Les dispositions du présent avenant seront notamment sans effet sur le calcul de l'ancienneté pour l'attribution des médailles d'honneur du travail, qui s'effectuera en tenant compte de l'ancienneté réelle des salariés dont la rémunération a été écrêtée.

La mise en œuvre des présentes dispositions s'effectuera dans le respect des dispositions du dernier alinéa de l'article 14 de la CCNU relatives aux avantages individuels acquis.

Les dispositions du présent avenant seront réexaminées lorsque le processus de convergence des grilles de rémunération des personnels portuaires et des salariés des entreprises de manutention sera achevé.

Fait à Paris, le 13 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)