

**Avenant n° 14 du 9 mars 2021**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2151252M

IDCC : 3017

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNIM ;**

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGTE CFTD ;**

**FNPD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord révisé l'article 10 de la convention collective nationale unifiée (CCNU) « Ports et manutention » relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, qu'il développe et actualise, et auquel il se substitue. Il vaut avenant n° 14 à la CCNU.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes impose de lutter contre toutes formes de discriminations et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires conviennent de prendre appui sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ports et manutention, qu'elles chargent de la collecte et du traitement des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes au sein de la branche, en vue d'établir un rapport annuel.

Dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, un premier bilan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont le cahier des charges sera arrêté en CPNE, sera établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de compléter les données de la branche.

À l'issue de cette étude, les dispositions du présent accord seront réajustées si nécessaire, étant précisé que les dispositions conventionnelles priment sur les accords d'entreprises.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une double obligation : suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et résorption des autres inégalités professionnelles.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Conditions d'accès à l'emploi**

### **Article 1<sup>er</sup> | Recrutement**

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires qu'ils se doivent de garantir l'absence de discrimination. Seuls des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles des candidats sont à prendre en compte dans les procédures de recrutement.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises et établissements portuaires à favoriser une plus grande mixité des emplois prenant en compte les spécificités des métiers portuaires.

## **Chapitre 2 Conditions de travail et d'emploi et d'accès à la formation et à la promotion professionnelle**

### **Article 2 | Équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

Les parties signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié(e)s, hommes et femmes, et invitent les entreprises et établissements portuaires à prendre en compte les obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salarié(e)s dans l'organisation du temps de travail, de manière à éviter toute discrimination.

#### **Recommandations**

Les entreprises et établissements portuaires veilleront à ce que chaque maillon de la chaîne hiérarchique facilite l'organisation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en étudiant la mise en place d'horaires adaptés pour les salarié(e)s connaissant des situations familiales particulières lorsque c'est possible ;
- en facilitant le passage temps partiel/temps complet et inversement, notamment pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants en bas-âge ;
- en limitant les temps et occurrences des déplacements professionnels, qui doivent être planifiés suffisamment à l'avance ;
- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie et le travail à temps partiel ;
- en tenant compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés ;
- en examinant la possibilité d'aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire ;
- en mettant en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental, afin de favoriser notamment l'accès à la formation.

### **Article 3 | Parentalité, maternité et paternité et évolution de carrière**

Au-delà des obligations légales en matière de rémunération et d'entretiens, les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à proposer des dispositifs pour accompagner et soutenir dans leur parcours professionnel les salarié(e)s de retour de congé de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux (formation, équilibres de vie et temps de travail, évolution salariale...).

Les parties signataires recommandent également l'adoption de mesures locales visant à faciliter la prise du congé de paternité.

L'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne doivent en aucun cas constituer ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Au-delà des dispositions sociales proposées par l'employeur, les parties signataires rappellent par ailleurs qu'en application du code du travail, un salarié peut faire don d'une partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est gravement malade (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail). Ces dispositions peuvent être aménagées localement.

#### **Article 4 | Égalité de rémunération et évolution de carrière**

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires l'obligation de prendre les mesures correctrices qui s'imposent en cas d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, à travail égal ou de valeur égale, d'écarts d'augmentations individuelles ou de promotion, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du code du travail.

À situation comparable en termes de responsabilités, de compétences et de performance, les écarts de salaires doivent faire l'objet de suppression par les entreprises et établissements portuaires.

La rémunération à prendre en compte inclut, outre le salaire de base, tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi qu'il occupe, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du code du travail.

Les parties signataires rappellent que la définition des différents niveaux de classification et des SBMH correspondants, figurant à l'article 3 de la CCNU, participe du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La généralisation de la publication d'un index de l'égalité femmes hommes par toutes les entreprises et établissements portuaires de plus de 50 salarié(e)s, constitue par ailleurs un levier supplémentaire pour accélérer le rythme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et définir les mesures correctrices adaptées.

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'un congé parental, ou d'être employé à temps partiel, ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salarié(e)s, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

#### **Modalités d'action de la branche**

La mise en œuvre de mesures de rattrapage salarial est suivie dans le cadre du rapport annuel établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les critères suivants seront notamment pris en compte :

- salaires moyens temps complets / temps partiel ;
- proportion de femmes dans les effectifs promus ;
- proportion des femmes promues dans les postes de management ;

- pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour de congés de maternité.

## Recommandations

Les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités en prenant notamment en compte le décile des plus hautes rémunérations au sein de l’effectif de chaque établissement.

## Article 5 | *Formation professionnelle*

Les entreprises et établissements portuaires de la branche veilleront à assurer un égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

L’accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l’évolution de leurs qualifications professionnelles.

Les contraintes personnelles et familiales des salarié(e)s seront par ailleurs prises en compte dans la mise en œuvre de la politique de formation.

## Recommandations

Les entreprises et établissements portuaires sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée sur le lieu de travail ;
- favoriser l’organisation de stages de formation durant les horaires de travail ;
- développer le tutorat ;
- sensibiliser l’ensemble des encadrants et dirigeants à l’égalité et la lutte contre les discriminations.

## Article 6 | *Prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles*

Les parties signataires rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral, sexiste ou sexuel, et de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail respectueux de leur intégrité et de leur dignité.

Par ailleurs, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises d’au moins 250 salariés devront désigner un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., article L. 1153-5-1 nouveau).

Un second référent est désigné par le comité social et économique parmi ses membres (C. trav., article L. 2314-1).

## Recommandations

Afin de prévenir et d’agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les parties signataires recommandent la diffusion d’un message de « tolérance zéro » sur toute dérive collective ou comportement individuel ou propos inappropriés, et la mise en œuvre de toutes mesures préventives et correctives (affichage des mesures et des coordonnées des référents), y compris disciplinaires (à prévoir dans le règlement intérieur de chaque entité).

## Article 7 | *Suivi de la thématique de l’égalité hommes femmes. Bonnes pratiques*

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications présente chaque année à la CPPNI un bilan des mesures adoptées et des progrès réalisés en matière d’égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, ainsi qu'un recueil des bonnes pratiques.

Les indicateurs suivants seront notamment retenus :

- population par sexe, en distinguant emplois à temps complet et à temps partiel ;
- salaire moyen annuel brut par sexe en distinguant temps plein/temps partiel, retour de congés... ;
- écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- promotion professionnelle par sexe (changement de filière, de catégorie, ou d'échelon) ;
- formation professionnelle par sexe ;
- part des hommes et des femmes dans les organes de gouvernance et IRP.

Ces différentes données porteront sur les deux années précédentes et l'année en cours.

Ce bilan alimentera le rapport annuel établi par la CPPNI, qui retrace l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 8 | Dispositions finales**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique en France métropolitaine, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer relevant du champ d'application de la CCNU.

Il s'applique aux entreprises et établissements portuaires de moins de cinquante salarié(e)s, également concernés par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette thématique intéresse en effet de la même façon les entreprises de moins de 50 salariés, la mixité n'étant pas plus forte dans cette catégorie d'entreprises.

Aucune modalité spécifique d'application du présent accord n'est donc à prévoir à ce titre.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la CCNU, et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 9 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)