

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

AVENANT N° 11 DU 11 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS GARANTIS  
À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1950702M  
IDCC : 3017

Entre :

UNIM ;

UPF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Revalorisation des grilles*

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Article 2**

*Aménagement des grilles conventionnelles*

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

**Article 3**

*Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes-femmes*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

#### **Article 4**

##### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

##### *Application de l'accord*

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

---

TABLEAUX DES GRILLES DE MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*Salaires bruts mensuels (autres salariés)*

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)						(En euros.)					
		Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
Niv. A	Niv. B	31	1 535	1 558	1 589	1 620	1 653	1 683	1 717	1 748	1 780	1 811	1 841
Niv. C													
échel. 1	54	1 555	1 609	1 664	1 718	1 772	1 827	1 883	1 937	1 991	2 045	2 100	
échel. 2	58	1 664	1 722	1 780	1 838	1 896	1 956	2 014	2 073	2 132	2 188	2 247	
échel. 3	62	1 770	1 834	1 896	1 959	2 022	2 083	2 146	2 208	2 271	2 334	2 395	
Niv. D													
échel. 1	66	1 868	1 935	1 999	2 066	2 132	2 198	2 264	2 329	2 394	2 461	2 526	
échel. 2	70	1 978	2 046	2 117	2 185	2 254	2 326	2 394	2 464	2 533	2 604	2 673	
Niv. AM													
échel. 1	79	2 238	2 316	2 395	2 474	2 554	2 632	2 711	2 790	2 868	2 947	3 026	
échel. 2	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141	3 225	

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Cadres	échel. 1	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141
	échel. 2	93	2 643	2 736	2 830	2 922	3 015	3 109	3 202	3 294	3 388	3 481
	échel. 3	112	3 187	3 299	3 412	3 525	3 637	3 750	3 860	3 975	4 088	4 198

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire  
d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)*

(En euros.)

NON-CADRES	SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)						Après 30 ans d'ancienneté
	Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	
Niv. A							
Niv. B	50	1 582	1 632	1 681	1 731	1 781	1 831
Niv. C							
échel. 1	59	1 646	1 705	1 763	1 822	1 882	1 941
échel. 2	62	1 754	1 816	1 880	1 942	2 004	2 064
échel. 3	66	1 863	1 929	1 994	2 059	2 126	2 191
Niv. D							
échel. 1	65	1 982	2 047	2 113	2 178	2 244	2 309
échel. 2	69	2 091	2 158	2 229	2 297	2 366	2 435
Niv. AM							
échel. 1	74	2 373	2 449	2 522	2 597	2 672	2 746
échel. 2	79	2 518	2 597	2 676	2 754	2 834	2 912

(\*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention ».  
Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux salariés des ports de commerce et à ceux de pêche.

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)*

(En euros.)

PAS MOYEN d'ancienneté entre 0 et 30 ans		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
Niv. A		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. B	52	1 641	1 694	1 746	1 798	1 850	1 902	1 955	2 007	2 058	2 111	2 163
Niv. C												
échel. 1	61	1 658	1 718	1 780	1 841	1 902	1 964	2 026	2 088	2 148	2 209	2 270
échel. 2	64	1 681	1 746	1 810	1 873	1 940	2 001	2 066	2 131	2 195	2 259	2 324
échel. 3	68	1 724	1 789	1 854	1 918	1 983	2 048	2 113	2 186	2 265	2 335	2 403
Niv. D												
échel. 1	71	1 764	1 835	1 906	1 979	2 050	2 121	2 193	2 265	2 335	2 407	2 479
échel. 2	72	1 806	1 879	1 950	2 023	2 095	2 168	2 239	2 312	2 384	2 456	2 528
Niv. AM												
échel. 1	101	1 888	1 989	2 091	2 193	2 293	2 417	2 521	2 634	2 700	2 801	2 902
échel. 2	125	2 217	2 342	2 468	2 593	2 718	2 844	2 968	3 094	3 220	3 344	3 469
échel. 3	147	2 268	2 414	2 561	2 708	2 855	3 001	3 149	3 294	3 442	3 587	3 733
Cadres												
échel. 1	252	2 835	3 086	3 337	3 592	3 843	4 094	4 347	4 599	4 850	5 102	5 354
échel. 2	257	3 307	3 563	3 821	4 078	4 334	4 565	4 851	5 109	5 366	5 622	5 879
échel. 3	284	3 682	3 965	4 249	4 534	4 817	5 100	5 384	5 669	5 952	6 236	6 520
échel. 4		5 102										

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2011  
RELATIF AU CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ  
NOR : ASET1950668M  
IDCC : 3017

Entre :  
UMOP,  
D'une part, et  
CGT,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Ancienneté*

Le présent article se substitue aux dispositions du point n° 2 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le port de Montoir/Saint-Nazaire du 24 octobre 2011, ainsi qu'à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 2 du 12 avril 2016 du même accord, portant sur le calcul de la prime d'ancienneté.

Il est acté de modifier le calcul de la prime d'ancienneté sur la base de celle prise en compte dans la CCNU pour le calcul du SBMH. Le montant annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sera calculé selon la formule suivante :

$$\text{SBMH 30 ans} - \text{SBMH sans ancienneté} \times 3$$

33

Dès que l'ancienneté du salarié docker atteint la première date d'anniversaire multiple de 3, on applique alors un pas à chaque palier triennal.

Un accord est conclu sur le maintien de la grille à 33 années avec mise en application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prévoyant une minoration de 10 % des montants. Le différentiel sera lissé sur une durée de 3 années à partir de cette date.

À cet effet, des grilles transitoires (voir annexes) seront appliquées pour les années 2019, 2020 et 2021. Il est acté qu'elles seront revalorisées tous les ans du taux de la négociation nationale annuelle obligatoire, applicable aux grilles de salaires de base hiérarchique figurant à la convention nationale unifiée « Ports et manutention ».

Le montant de la prime d'ancienneté sera ensuite actualisé tous les 3 ans jusqu'à 33 années d'ancienneté, et plafonné à ce montant jusqu'à la fin de la carrière du salarié.

L'évolution de l'ancienneté sera applicable à la date anniversaire de l'ancienneté de chaque salarié.

Cette règle est valable pour l'ensemble des salariés dockers en CDI. Les parties conviennent que pour l'application de ce calcul aux nouveaux dockers mensualisés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nombre d'années d'ancienneté des ODO sera calculé sur la base du nombre de journées travaillées en tant qu'ODO divisé par 180, tel qu'il est actuellement pratiqué.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Montoir, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRIME D'ANCIENNETÉ (OUVRIER DE LA FILIÈRE EXPLOITATION TITULAIRE D'AU MOINS 2 CQP D'OUVRIER DOCKER)

Nouvelle grille – Convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression RMG.  
Au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(En euros.)

NON-CADRES		ANCIENNETÉ										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B		40	80	120	160	200	240	279	319	359	399	439
Niv. C		47	94	142	189	236	283	330	378	425	472	519
Échel. 1		50	100	150	201	251	301	351	401	451	502	552
Échel. 2		53	105	158	211	263	316	369	422	474	527	580
Échel. 3												
Niv. D		53	105	158	210	263	315	368	420	473	525	578
Échel. 1		55	111	166	221	277	332	387	442	498	553	608
Échel. 2												
Niv. AM		60	119	179	239	298	358	418	477	537	596	656
Échel. 1		63	127	190	254	317	380	444	507	571	634	698
Échel. 2												

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

104

(En euros.)

NON-CADRES		ANCIENNETÉ										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B		41	83	124	165	207	248	289	331	372	414	455
Niv. C		49	98	147	196	244	293	342	391	440	489	538
Échel. 1		52	104	156	208	260	312	364	416	468	519	571
Échel. 2		55	109	164	218	273	327	382	437	491	546	600
Niv. D												
Échel. 1		54	109	163	218	272	326	381	435	490	544	598
Échel. 2		57	115	172	229	286	344	401	458	516	573	630
Niv. AM												
Échel. 1		62	124	185	247	309	371	432	494	556	618	680
Échel. 2		66	131	197	263	328	394	460	525	591	657	722

CC 2019/23

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

(En euros.)

		ANCIENNETÉ												
NON-CADRES		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté	
Niv. A														
Niv. B		43		86		128		171		214		257		300
Niv. C		51	101	152	203	253	304	355	405	456	506	557		
Échel. 1		54	108	161	215	269	323	377	430	484	538	592		
Échel. 2		57	113	170	226	283	339	396	452	509	565	622		
Niv. D		56	113	169	225	282	338	394	451	507	564	620		
Échel. 1		59	119	178	237	297	356	415	475	534	593	653		
Niv. AM		64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704		
Échel. 1		68	136	204	272	340	408	476	544	612	680	748		

(En euros.)

NON-CADRES		ANCIENNETÉ						ANCIENNETÉ				
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A	Niv. B	44	89	133	177	222	266	311	355	399	444	488
Niv. C												
Échel 1		52	105	157	210	262	315	367	420	472	525	577
Échel 2		56	111	167	223	279	334	390	446	502	557	613
Échel 3		59	117	176	234	293	351	410	468	527	585	644
Niv. D												
Échel 1		58	117	175	233	292	350	409	467	525	584	642
Échel 2		61	123	184	246	307	369	430	492	553	615	676
Niv. AM												
Échel 1		66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729
Échel 2		70	141	211	282	352	423	493	564	634	705	775

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

**ACCORD DU 24 JANVIER 2019**

RELATIF AUX GARANTIES DE RESSOURCES DES OUVRIERS DOCKERS MENSUALISÉS

NOR : *ASET1950667M*

IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a été négocié en vue d'améliorer et clarifier l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 de la CCNU portant sur les garanties de ressources dont bénéficient les salariés en cas de suspension du contrat de travail au titre de la maladie ou d'un accident de travail.

**Article 1.1**

*Bénéficiaires*

Les dispositions (applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire) sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CCNU dès lors qu'ils totalisent 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour les bénéfices de ce présent s'apprécie en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail (plus l'ancienneté reprise). Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

## **Article 1.2**

### *Conditions de la garantie de ressources*

#### 1.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

- l'absence au travail doit être justifiée dans les 48 heures sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;
- le versement du complément de salaire est conditionné par le versement par la sécurité sociale d'indemnités (IJSS).

#### 1.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du 2<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Un accord spécifique sur la durée de carence est annexé au présent accord. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation, ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation.

#### 1.2.3. Durée de versement et montant

Voir en annexe l'avenant à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance.

Les montants sont versés :

- déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale ;
- après déduction de la part salariale des cotisations sociales applicables et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment CSG-CRDS) ;
- et sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de ressources ne puisse percevoir une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pris en compte dans cette comparaison) ;
- et sont calculés sur la base de la rémunération mensuelle brute d'activité définie ci-après.

La rémunération mensuelle brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Est divisée par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absences (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée.

Les durées de versement ci-avant sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continue ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire au titre du présent article au cours d'une année civile, la durée de versement ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se poursuivant au-delà du 31 décembre, la durée totale de versement s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Ex : idem CCNU

Les conditions ancienneté prévues ci-avant sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de ressources acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident, et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une indemnisation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de ressources pour la période d'indemnisation restant à courir.

Ex : CCNU

De même, si un salarié de plus de 1 an d'ancienneté, acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garanties de ressources afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la période de garantie de ressources restant à courir.

Ex : CCNU

Date de versement : le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources est versé aux dates habituelles de la paye.

### **Article 1.3**

*Durée. – Prise d'effet. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet au 1<sup>er</sup> février 2019.

### **Article 1.4**

*Désignation. – Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

Fait à Montoir-de-Bretagne, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)