

Avenant du 26 juin 2024
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2450704M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 26 juin 2024 ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Cet accord concerne les précisions à apporter pour la mise en application de l'accord du 23 novembre 2023 sur la revalorisation des coefficients.

« Les parties s'engagent à une revalorisation de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance avant septembre 2024.

Un accord en précisera les modalités ».

Article 1^{er} | Modalités d'application

Les modalités d'application sont les suivantes :

- tous les personnels sous contrat de travail présents au mois de septembre 2024 sont concernés par le présent accord qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ;
- aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier de cet accord. La simple condition de la présence au mois de septembre est suffisante ;
- les 5 points supplémentaires ne sont pas intégrés dans le coefficient de base et ne modifient donc en rien le classement du salarié dans la grille de la nomenclature des emplois ;

- ces 5 points seront inscrits sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire à partir du bulletin du mois de septembre 2024 et ce jusqu'à la fin du contrat de travail en tant que 5 points d'indices supplémentaires dénommés « points d'indices supplémentaires conventionnels ».

Article 2 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 4 | Entrée en vigueur, durée et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2024.

(Suivent les signatures.)