



BRANCHE Industries et services nautiques (3236)

À tous les syndicats de la branche

COMPTE RENDU DE LA CPPNI

DU 10 OCTOBRE 2024

Lors de la dernière commission Paritaire du 20 juin, la FIN nous avait présenté un accord de modulation du temps de travail sur 3 ans. Grâce à un travail argumentaire de la CGT, l'ensemble des organisations syndicales a refusé de signer cet accord. La FIN a enfin entendu raison et propose donc de prolonger l'accord APLD (Activité partielle de longue durée) jusqu'en décembre 2026.

Avant d'étudier tout prolongement, la FNIC-CGT demande un état des lieux du chômage partiel qui est en place actuellement et à venir, ainsi qu'une prise en charge à 100 % des salaires.

Usure professionnelle

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificatif de la Sécurité sociale instaure pour 2023 un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle. Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CAT-MP). Ce fonds est doté d'un milliard d'euros sur cinq ans

Le sujet de la reconnaissance de la pénibilité au travail avec la prise en considération des 2 volets, celui de la prévention et celui de la réparation, est une priorité pour la FNIC-CGT.

L'article 17 de la loi n'est absolument pas dans l'esprit d'une reconnaissance de la pénibilité au travail mais dans l'ouverture du robinet des subventions afin de siphonner l'argent des caisses AT/MP.

Dans l'article 17, il n'est fait qu'allusion à la sensibilisation, à la prévention, à la formation et à la reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques : ports de charges lourdes, postures pénibles et vibrations mécaniques. **A aucun moment il n'est fait référence agents chimiques et dangereux, présent dans les industries et services nautiques, notamment via le styrène, les solvants et la poussière de bois.**

Donc ouvrir une pseudo négociation d'article 17 seulement pour parler des facteurs de risques ergonomiques, sans tenir compte des risques liés au styrène et aux autres produits et agents chimiques, c'est nier une grande partie des conditions de travail qui sont néfastes aux salariés.

De plus, il leur suffirait de limiter l'accord à la mise en place de sessions de formation « gestes et postures », ou de faire de belles affiches rappelant la « responsabilité du salarié » sur le respect conditions de travail, que nous connaissons dans toutes les entreprises des industries et services nautique, pour satisfaire à leurs obligations leurs donnant ainsi droit au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Pour la FNIC-CGT, la négociation de l'article 17 se fera sous condition d'ouverture d'une négociation de reconnaissance de la pénibilité au travail (risques ergonomiques et chimiques/cancérogènes) avec une prise en compte des 2 volets: celui de la prévention et celui de la réparation, se traduisant par un accord de branche de départ

anticipé à la retraite à taux plein, financé à 100 % par le patronat...

Des accords existent dans le pétrole, la chimie. il suffit de les retranscrire dans les industries et services nautiques.

Classification

La FIN a mis en place un groupe de travail, exclusivement patronal concernant la classification, car ils estiment que la classification en vigueur nécessite une adaptation pour la rendre plus claire et plus simple, notamment sur le nombre de niveaux, d'échelons et coefficients. Une refonte totale n'est pas à l'ordre du jour car trop complexe.

La FNIC-CGT n'est pas opposée à étudier les réflexions de la FIN, mais à condition que ceux-ci reconnaissent, la qualification, et l'expérience du salarié, et la possibilité d'évolution dans la grille de classification.

Ensuite nous avons échangé sur l'augmentation du SMIC de 2 % au 1^{er} novembre annoncé par le 1^{er} Ministre. Avec cette augmentation, les 4 premiers coefficients seraient en dessous du SMIC.

La FNIC-CGT a demandé que l'ensemble des salaires minima de la branche bénéficie de cette augmentation dès le 1^{er} novembre, car ceci est un rattrapage de l'inflation 2024. Nous avons aussi demandé que dès janvier 2025, soit ouverte une négociation sur l'augmentation des salaires minima de la branche.

«La FNIC-CGT porte une grille des salaires à 2 400 € brut au coefficient 35, avec une reconnaissance de la qualification et de l'expérience.»



NOS REVENDICATIONS

GRILLE FEDERALE DE SALAIRES REVENDIQUES



Smic revendiqué **2 400 €**

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.

C'est aussi le salaire d'un travailleur sans formation initiale ou continue, ni expérience professionnelle.

$$\text{Calcul VP : } 2400 \times 5 - 2400 / (280 - 35) = 39,185$$

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

$$39,185 \times (K \text{ salarié} - 35) + 2400$$

$$\text{EX coefficient 38 : } 39,185 \times (38 - 35) + 2400$$

niveaux	echelons	coefficients	CSP			salaires
I	1	35	Ouvriers & employés			→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 38 après 1 an maxi. 2 400,00 €
	2	38				Passe à 42 après 2 ans maxi à ce coefficient 2 517,55 €
II	1	42				Passe à 47 après 2 ans maxi à ce coefficient 2 674,29 €
	2	47				→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...). Passe à 53 après 3 ans maxi à ce coefficient. 2 870,21 €
	3	53				Passe à 59 après 3 ans maxi à ce coefficient 3 105,31 €
III	2	59				→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC PRO, ...). Passe à 66 après 3 ans maxi à ce coefficient. 3 340,42 €
	1	66				Passe à 75 après 2 ans maxi à ce coefficient 3 614,70 €
	3	75				Passe à 75 après 3 ans maxi à ce coefficient 3 967,36 €
					Passe à 75 après 2 ans maxi à ce coefficient 3 614,70 €	
IV	1	66	Techniciens			→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, ...). Passe à 66 après 3 ans maxi à ce coefficient. 3 967,36 €
	2	75				Passe à 115 après 2 ans maxi à ce coefficient 4 515,94 €
V	1	89	Techniciens & Agents de Maîtrise			→ Niveau d'embauche des BAC+3 (Licences, VM, ...). Passe à 164 après 3 ans maxi à ce coefficient. 5 534,72 €
	2	115				→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (BAC+4). Passe à 220 après 1 an maxi à ce coefficient. 7 454,74 €
VI	1	164				9 649,04 €
	2	220				→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, MASTERS/DESS, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi à ce 10 236,80 €
VII	1	235	Cadres			10 824,56 €
	2	250				→ Niveau d'embauche des BAC+8 (Doctorat). Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient. 11 412,32 €
	3	265				12 000,08 €
	4	280				

(1) Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le coefficient 35 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)

(2) Valeur du Point au-delà du coefficient 35 : 39,185

0

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 35 et le 280 : $K \cdot 35 \cdot 2400 \text{ €} \times 5 = K \cdot 280 \cdot 12\,000 \text{ €}$

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.