



LES ENTREPRISES DU NAUTISME CHERCHENT DE L'AIDE !

(3236)

BRANCHE
Industries et services nautiques

Lors de la commission paritaire du 16 avril, 2 points à l'ordre du jour portaient sur des demandes d'aides et autres subventions pour les entreprises : Accord relatif aux mesures d'urgences, et un accord APLDR.

↳ Mise en place d'un accord de mesures d'urgence dans la branche.

Par le biais de l'OPCO 2I (Opérateur de Compétences pour la formation professionnelle) les entreprises en « difficultés conjoncturelles » ont la possibilité de faire des demandes de subventions à l'OPCO 2I pour se faire rembourser tout ou partie des coûts pédagogiques de la formation professionnelle. Sur les 20 millions d'euros attribués à ces mesures, déjà 12 ont été distribués. Mais avant de pouvoir prétendre à ce fonds un diagnostic des besoins en formations doit être fait.

La FNIC CGT, s'interroge fortement sur la pertinence et le bien-fondé de la redistribution des sommes allouées.

En effet, à la lecture de la procédure mise en place, aucun document économique n'est exigé pour justifier des difficultés économiques des entreprises. Ce ne sera que du déclaratif, ce qui, pour la FNIC CGT n'est pas entendable. Nous exigeons que des garde-fous soient posés en termes de documents économiques à fournir, de taille d'entreprise, du type de formation. Encore une fois, on donne des aides aux entreprises sans aucun contrôle ni suivi.

↳ Activité Partielle de Longue Durée Rebond (APLDR).

La chambre patronale veut ouvrir des négociations sur un nouvel accord d'APLDR. Comme pour l'ancien accord de 2020, la FNIC CGT a porté plusieurs revendications afin de cadrer au mieux cet accord, pour que les salariés ne soient pas, une nouvelle fois, ceux qui subissent les décisions des dirigeants.

Avant tout, nous avons demandé la mise en place d'un rapport de branche économique et social, pour avoir une vision globale « des difficultés » des entreprises de la branche.

Il est bon de savoir que le dispositif de mesures d'urgence est cumulable avec l'APLDR (Activité Partielle de Longue Durée Rebond). Ce qui fait que les entreprises n'auront aucun reste à charge pendant cette période, étant donné que le premier prend en charge les frais pédagogiques et l'autre le salaire.

C'est pourquoi, nous, la FNIC CGT, exigeons que les producteurs de richesses que sont les salariés, ne subissent aucune perte de salaire, cotisations sociales comprises, ni de congés, RTT, ou autres, pendant cette période.

Nous avons aussi rappelé que le CPF, Compte Personnel de Formation, appartient au salarié, et que l'entreprise ne peut pas exiger que le salarié utilise ses droits pour pallier l'APLDR. S'il doit y avoir des formations, elles doivent être prises en charge à 100 % par l'employeur. Au lieu de leur signifier une fin de contrat pour ne pas perdre les compétences, nous avons eu la même demande pour les salariés intérimaires, en les intégrant dans le dispositif.

Etant donné que pendant la période d'APLDR, c'est l'Etat, par le biais de nos impôts, qui prendra en charge une partie de nos salaires, nous exigeons également qu'il n'y ait aucun reversement de dividendes aux actionnaires. Ce qui ne doit pas poser de problème étant donné que les entreprises qui seront en APLDR, seront en difficulté financière !

↳ L'autre point concernait les salaires minima de la branche.

La FIN, est revenue avec une proposition d'augmentation de 1.30 % pour l'ensemble des coefficients, hormis pour le coefficient 35, en prétextant que seuls les saisonniers étaient concernés.

Après leur avoir fait part de notre mécontentement sur cette augmentation qui ne reprend même pas le coût de l'inflation, nous leur avons rappelé que les saisonniers sont des salariés comme les autres, et qu'il n'est pas normal que ceux-ci soient moins payés que les salariés permanents. De plus, la rémunération d'un salarié en CDD recruté pour assurer le remplacement d'un salarié en CDI doit respecter le principe général d'égalité de traitement (Article L1242-15).

↳ Enfin en points divers nous avons demandé l'ouverture de négociations sur la prime d'ancienneté.

En partant de 1 % dès la première année sur les salaires réels jusqu'à 18 ans, et l'augmentation des jours d'ancienneté avec 1 jour tous les 5 ans jusqu'à 30 ans d'ancienneté,

↳ Ainsi que la négociation sur les événements familiaux,

comme les jours de décès en dehors du département, voire de la métropole, le congé de deuil, un congé déménagement, etc.