

**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION DES
PERSONNELS NAVIGANTS OFFICIERS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES
MARITIMES**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS NAVIGANTS OFFICIERS DES
ENTREPRISES DE TRANSPORT ET DE SERVICES MARITIMES**

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU

Mardi 30 avril 2024

ETAIENT PRESENTS

DELEGATION DES EMPLOYEURS :

- ARMATEURS DE FRANCE : Messieurs Jean-Philippe CASANOVA (Président de la Commission), Loïc BAUDOUIN, Alain CALLIGARO, Alain COATANHAY, Jean-Dominique POUPPEVILLE et Madame Dilane DESSART.

DELEGATION SYNDICALE DE SALARIES :

- Pour la FOMM UGICT CGT : Messieurs Emmanuel CHALARD, Simon CLOVIS-HYVERNAT ;
- Pour la CFE-CGC Marine : Monsieur Pierre MAUPOINT DE VANDEUL ;
- Pour l'UFM CFDT : Messieurs Thierry LEGUEVEL, Jean-Paul CORBEL.

SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE :

- Madame Maha VANDEWALLE.

ORDRE DU JOUR

- Approbation du compte-rendu du 13 février 2024 ;
- Poursuite des négociations sur les minima conventionnels ;
- Ouverture des négociations sur l'indemnité nourriture ;
- Poursuite des négociations sur le handicap
- Ouverture des négociations sur le CDI de chantier ;
- Ouverture des négociations sur le temps partiel ;
- Révision du cahier des charges du bilan social ;
- Questions diverses (fusion des branches).

Préambule

Le Président ouvre la séance à 10h03 et souhaite la bienvenue aux membres de la Commission paritaire.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion du 13 février 2024

Le Président interroge les membres de la Commission sur leurs éventuelles observations sur le compte-rendu du 13 février 2024.

- **En l'absence de remarques, le compte-rendu est approuvé par l'ensemble des membres de la Commission.**

Avant d'aborder le deuxième point à l'ordre du jour, **le Secrétariat** indique avoir mis à jour le calendrier des thèmes de négociation, en ajoutant notamment deux sujets imposés par la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise : la mise en place d'un régime de participation et la réalisation d'un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois avant le 31 décembre 2024.

La CFE CGC Marine propose d'inscrire dans le calendrier le compte épargne temps universel.

Le Secrétariat l'y ajoutera.

Le Président propose d'évoquer le deuxième point à l'ordre du jour.

2. Poursuite des négociations sur les minima conventionnels

Le Secrétariat rappelle que lors de la précédente séance, il a été proposé aux organisations syndicales de revaloriser la grille des minima conventionnels de 2,5 %. A ce jour, les armateurs ne sont pas en mesure de formuler une proposition plus importante.

La CFE CGC Marine rappelle que la branche revalorise des minima conventionnels et que l'APERMA a signé, récemment, un accord majorant les salaires réels. La proposition formulée est en-deçà de l'inflation. Elle demande, par ailleurs, à ouvrir des discussions sur le taux repos-congés. Cette discussion est d'autant plus importante à avoir dans le cadre de la Task force sur le dumping social en Méditerranée. Il s'agit d'un garde-fou important. Elle constate, enfin, qu'une pression est exercée sur certains délégués syndicaux pour conclure des accords d'entreprise dérogeant aux cadres conventionnel et réglementaire, et cela devient inquiétant. Ces derniers temps, elle a eu souvent à rappeler comment déterminer ce taux

et a eu à déplorer des tentatives de dumping social. Elle souhaite sensibiliser les armateurs à une concurrence qui pourrait s'avérer déloyale avec des taux de repos-congés trop bas pratiqués par certains.

Comme l'a justement rappelé la CFE CGC Marine, la branche négocie des minima conventionnels et comme il a déjà été dit par le passé, les armateurs n'ont pas l'intention d'ouvrir de négociations sur la revalorisation des salaires réels. Leur position reste ferme. **Le Secrétariat** rappelle, en outre, que l'inflation est un repère dans les négociations sur les minima, il ne s'agit en aucun cas d'une obligation. Il a bien pris note des demandes de la CFE CGC Marine, mais souhaite recentrer les échanges sur les seuls minima conventionnels.

L'UFM CFDT souhaite entamer une réflexion sur l'indemnité de nourriture.

La FOMM UGICT CGT formule également le souhait d'une majoration des salaires réels. Une revalorisation de 2,5 % sur ces salaires serait acceptable. Elle formule, par ailleurs, une demande de revalorisation de la grille des minima conventionnels de 3,6 % sans nécessairement d'application rétroactive au 1^{er} janvier 2024. Enfin, elle réclame l'application du taux URSSAF sur l'indemnité de nourriture. Elle s'interroge sur les indemnités autres dont il est fait mention dans la grille.

L'UFM CFDT précise qu'il s'agit d'indemnités liées à l'hébergement.

La FOMM UGICT CGT estime qu'il faille apporter des précisions sur le taux de repos-congés, et plus particulièrement sur le contingent des heures supplémentaires, qui n'est pas le même selon les activités, notamment au cabotage international et à la navigation côtière. Il est délicat de négocier un même taux pour des activités qui diffèrent. Concernant, en outre, les EMR, il serait pertinent que le secteur dispose d'une grille de minima propre. Il pourrait s'agir d'une véritable source de motivation pour les salariés. Elle rappelle également qu'il n'y a pas au sein de la grille des minima actuelle de colonne dédiée au cabotage national. Enfin, elle indique qu'il y a 3 blocs sur lesquels la branche peut se donner une primauté, il est possible de déroger au 3^{ème}, ce qui nécessite un accord.

Le Secrétariat ne revient pas sur la négociation sur les salaires réels, dont il a exprimé la position un peu plus tôt en séance. Il prend, en outre, bonne note des demandes formulées par la FOMM UGICT CGT dont il fera part aux armateurs. Il n'est pas certain, en revanche, qu'elles soient traitées dans le cadre des négociations actuelles sur les minima. Un temps plus long d'étude sera nécessaire.

La CFE CGC Marine s'inscrit dans la demande de revalorisation de 3,6 % des minima formulée par la FOMM UGICT CGT. Il lui paraît impératif d'encadrer davantage les heures supplémentaires. Il est tout à fait possible d'évoquer le taux de repos-congés en dehors des discussions sur les minima conventionnels.

L'UFM CFDT est également d'accord avec la demande de revalorisation de 3,6 %.

Le Secrétariat fera part de cette demande aux compagnies.

Le Président propose d'évoquer le prochain point à l'ordre du jour.

3. Ouverture des négociations sur l'indemnité nourriture

Le Secrétariat indique que les représentants syndicaux ont souhaité ouvrir des négociations sur l'indemnité nourriture. La position des armateurs reste inchangée : ils ne souhaitent pas procéder à sa revalorisation.

L'UFM CFDT rappelle que cette indemnité est identique pour tous, quelque soit la fonction, ce qui génère une certaine inégalité.

La FOMM UGICT CGT indique que l'indemnité fait partie de la grille. Aussi, si la grille est augmentée, l'indemnité l'est également, conformément à l'article 4.3.1 de la Convention collective. Il serait, par ailleurs, pertinent de se rapprocher de l'URSSAF.

La Délégation des employeurs n'a pas la même lecture de cet article.

Le Secrétariat rappelle que l'article 4.3.1 précise l'assiette des minima conventionnels. Ces derniers intègrent des éléments de rémunération, dont les avantages en nature comme l'indemnité de nourriture. Cela signifie que le minimum conventionnel annuel comprend le salaire de base et les éléments de rémunération cités dans la Convention collective. Cela ne signifie pas que chaque revalorisation de la grille des minima entraîne une revalorisation de l'indemnité de nourriture et de tous les éléments de rémunération liés aux périodes d'embarquement ou aux congés repos.

L'UFM CFDT estime qu'une expertise juridique de cet article pourrait être pertinente.

Le Secrétariat considère que la lecture du texte est sans équivoque. Il rappelle également que les experts de la Convention collective en sont les rédacteurs, à savoir les partenaires sociaux. La Commission paritaire d'interprétation est la plus à même d'apporter des précisions ou des clarifications sur un texte conventionnel.

L'UFM CFDT et la FOMM UGICT CGT sont favorables à saisir cette Commission.

La Délégation des employeurs n'y est pas favorable, estimant que le texte ne présente aucune ambiguïté.

Le Président propose de poursuivre les échanges.

4. Ouverture des négociations sur le handicap

Le Secrétariat rappelle que l'AGEFIPH et le Cabinet SAULEA CONSEIL ont présenté lors des CPPNI du mois de février dernier le diagnostic sectoriel sur le handicap. Il serait pertinent de poursuivre les échanges sur le handicap. Certaines branches ont réalisé un guide des bonnes pratiques sur le handicap. Ce pourrait être une idée, il y a également le fait de communiquer auprès des salariés pour les inciter à déclarer leur handicap.

La CFE CGC Marine estime qu'il y a une difficulté de coordination avec le SSGM. Le handicap n'existe pas réellement à bord. Il n'y a pas de processus mis en place avec la médecine des gens de mer. Il y a, par ailleurs, de nombreux préjugés à l'égard des salariés qui ont un handicap.

La Délégation des employeurs indique que les compagnies ne sont généralement pas informées du type de handicap du salarié. Beaucoup préfèrent ne pas déclarer leur handicap afin d'éviter que cela ne nuise à l'évolution de leur carrière. Par ailleurs, l'aptitude peut être remise en cause, ce qui n'encourage pas à la déclaration.

L'UFM CFDT préconise qu'un travail commun soit réalisé avec le SSGM. Il a été possible de faire évoluer la doctrine de l'Administration sur le diabète. Il est possible de réaliser le même travail sur l'audition.

La FOMM UGICT CGT constate que le SSGM, l'ENIM et le SSM n'échangent pas nécessairement entre eux sur ce sujet. Il lui semble qu'il est difficile pour le marin de savoir à qui s'adresser. Un parcours fléché pourrait être intéressant à mettre en place. L'AGEFIPH pourrait apporter son aide à la branche afin d'établir une procédure d'accès à la déclaration pour le marin.

Le Secrétariat estime que l'idée d'un parcours fléché est très intéressante. Il n'est pas certain que l'AGEFIPH puisse aider la branche à ce sujet, mais il en fera la demande.

Le Président propose d'aborder le prochain point à l'ordre du jour.

5. Ouverture des négociations sur le CDI de chantier

Le Secrétariat indique que le CDI de chantier a été ajouté au calendrier des thèmes de négociation à la demande de certains armements, dont le besoin est important, en particulier dans le secteur de l'éolien en mer. Une note a été communiquée à cet effet pour expliquer le dispositif et cibler les emplois qui pourraient être concernés. Le CDD ne se prête pas à la réalisation de certaines missions, dont la durée ne peut être définie à l'avance.

Selon **la CFE CGC Marine**, la fin d'un chantier peut être difficile dans le secteur de l'éolien. Elle comprend le souhait de mettre en place le CDI de chantier, néanmoins elle reste vigilante. Elle ne souhaite pas qu'il y ait une différence de traitement entre les salariés en CDI et ceux en CDI de chantier.

Le Secrétariat indique qu'il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre ces deux populations, ce n'est d'ailleurs pas l'état d'esprit dans lequel se trouvent les compagnies qui sollicitent ce dispositif. Ce dernier est intéressant pour certains secteurs, surtout en raison de l'absence de durée définie. Le contrat prend fin à l'issue de la mission.

L'UFM CFDT précise que les salariés ne bénéficient pas dans ce cas de la prime de précarité. Le salarié ne peut pas prétendre à une rupture conventionnelle. Il sera nécessaire de bien cadrer les postes concernés. Par ailleurs, ce type de dispositif ne peut pas concerner le personnel administratif. Il faudra être vigilant sur les fonctions concernées.

Le Secrétariat indique qu'il sera bien entendu vigilant dans la rédaction du projet d'accord. Les fonctions visées seront bien définies. Il est de l'intérêt des armements et des salariés de bien encadrer ce dispositif.

La FOMM UGICT CGT est opposée par principe à la mise en place du CDI de chantier au sein de la branche. Elle craint que des entreprises se saisissent de cette opportunité à des fins détournées. Elle estime que le dispositif n'est absolument pas protecteur pour le salarié. C'est une réelle source de contentieux. Elle le considère comme une remise en cause du CDI classique et du CDD.

Le Secrétariat rappelle que le CDI de chantier est réglementé et répond à des particularités. Il ne peut être confondu avec le CDI classique, ni le CDD. Ces contrats ne sont pas comparables, les durées ne sont pas les mêmes et surtout leurs objectifs diffèrent. La principale motivation du recours au CDI de chantier reste sa durée.

L'UFM CFDT reste convaincue que c'est désavantageux pour le salarié. Le CDI de chantier est un vecteur de précarité. Elle n'est pas opposée à en discuter, mais l'accord de branche qui sera rédigé devra être protecteur pour les salariés. Elle demande à ce que les armateurs, qui en font la demande, puissent être présents en séance afin d'en parler et donner des exemples concrets d'utilisation.

Le Secrétariat sollicitera les compagnies concernées afin qu'elles viennent s'exprimer sur le CDI de chantier lors de la prochaine CPPNI.

La FOMM UGICT CGT ne souhaite pas favoriser des armements éphémères à la mission.

Il semble important à **la FOMM UGICT CGT**, d'auditionner les armements concernés. La priorité de réembauche devra être prévue pour ces salariés.

Le Secrétariat fera le nécessaire.

Le Président propose de poursuivre la séance.

6. Ouverture des négociations sur le temps partiel

Le Secrétariat rappelle que les représentants syndicaux ont demandé à ouvrir, à nouveau, des négociations sur le temps partiel. Les armements ne souhaitent pas conclure d'accord de branche sur le temps partiel, estimant qu'il s'agit d'un sujet interne. En effet, le temps partiel ne peut être traité de la même façon dans les compagnies de ferries et dans les compagnies au long cours. Par ailleurs, dans le contexte particulier de pénurie des officiers, le temps partiel reste difficile à mettre en oeuvre.

La CFE CGC Marine estime que le temps partiel a l'avantage de fidéliser les marins. Certains armements éprouvent des difficultés à mettre en place le temps partiel ou ne savent pas nécessairement comment le faire. La branche devrait pouvoir imposer aux entreprises de régir le temps partiel par accord d'entreprise.

L'UFM CFDT considère le temps partiel comme un outil d'attractivité. Les nouvelles générations en prennent compte, tout autant que le salaire.

La FOMM UGICT CGT était à l'initiative de cette demande. Elle préconise la conclusion d'un accord cadre, permettant de définir le temps partiel. Elle apporte donc un peu de souplesse à sa demande, qui pourrait être acceptée par les armateurs.

Le Secrétariat leur en fera part.

Le président propose d'aborder le prochain point à l'ordre du jour.

6. Révision du cahier des charges du bilan social

Le Secrétariat rappelle qu'une synthèse des bilans sociaux doit être produite. Le Cabinet SECAFI a été rencontré à cet effet, mais le devis réalisé était trop onéreux pour Armateurs de France. Aussi, il est prévu de reprendre contact avec lui pour alléger le cahier des charges.

La FOMM UGICT CGT indique que le Cabinet SECAFI peut aider à revoir la feuille de route élaborée.

Le Secrétariat tiendra informés les membres de la Commission de ses échanges avec le Cabinet.

Le Président propose d'évoquer les questions diverses.

7. Questions diverses (fusion des branches)

Le Secrétariat indique que deux réunions interbranches se sont tenues, depuis le début de l'année, en présence des partenaires sociaux des branches Armateurs de France, GASPE et APERMA. La FNSM CGT a exprimé le souhait de ne pas fusionner les conventions collectives des personnels navigants d'ADF, du GASPE et de l'APERMA comme souhaité initialement par la DGT. Elle souhaite la création de deux branches : une branche PEX et une branche officiers. Cette position n'est pas partagée par les autres organisations syndicales.

La FOMM UGICT CGT souhaite échanger avec le Secrétaire d'Etat à la mer, qui s'est engagé sur la restauration des collèges navigants. Il est le garant des dispositions applicables aux marins. Une décision politique peut être prise afin d'assouplir le seuil des 5000 salariés imposé pour fusionner les branches.

Le Secrétariat estime qu'il serait imprudent de penser que le Ministère du travail n'est pas à la manœuvre dans la gestion du dossier sur la fusion des branches.

L'UFM CFDT souhaiterait qu'un point d'actualité soit fait sur la mer rouge lors de la prochaine CPPNI.

Le Secrétariat en prend note.

En l'absence d'autres questions diverses, **le Président** clôt la séance à 12h16.

Ordre du jour de la séance du 11 juin 2024

- Approbation du compte-rendu du 30 avril 2024 ;
- Poursuite des négociations sur les minima conventionnels ;
- Poursuite des négociations sur le handicap
- Poursuite des négociations sur le CDI de chantier ;
- Poursuite des négociations sur le temps partiel ;
- Point d'information sur le bilan social ;
- Ouverture des négociations sur le régime de participation ;
- Ouverture des négociations sur les classifications ;
- Questions diverses (fusion des branches / acquisition des congés payés durant l'arrêt maladie).