

**Avenant du 14 septembre 2022**  
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2251308M

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 14 septembre 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance.

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la valeur du point d'indice**

■ À compter :

Du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,505 € est augmenté de 3,5 % et arrondi.

■ En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,873 € au 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,873 € est augmenté de 1,4 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,025 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Une prime de partage de la valeur d'un montant de 300 € bruts sera versée au mois d'octobre 2022 à tous les salariés présents dans l'effectif au 31 octobre et ce, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022.

**Article 2 | Engagements de la commission paritaire**

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point pour l'année 2023 à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire courant novembre 2022.

Lors de cette réunion, il est convenu entre les parties de :

- établir un calendrier social pour l'année 2023 avec une réunion au mieux tous les deux mois pour définir les priorités sociales et notamment, définir, outre l'augmentation de la valeur du point, la mise en place de primes à la mobilité et le 1 % logement ;
- prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le Smic augmente une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

### **Article 3 | 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 trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 4 | 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 salariés(ées) 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 5 | 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 14 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)