

Synthèse relative à la nouvelle nomenclature des emplois

La nomenclature des emplois pour les personnels des ports de plaisance a fait l'objet d'un travail de refonte complète par la FFPP et ses partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission Paritaire Nationale.

Grâce à cet outil, chaque port de plaisance qui applique la convention collective, peut :

- Classifier les nouveaux salariés en fonction de leur expérience et de leurs compétences,
- Analyser de façon objective les compétences présentes dans l'entreprise et faire progresser les collaborateurs.

L'organisation de la grille indiciaire a été maintenue avec des catégories, des échelons et coefficients correspondants aux différentes qualifications. La nouveauté porte sur la définition de métiers repères.

La nouvelle nomenclature maintient les trois catégories professionnelles :

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

Elle est structurée en deux familles, technique et administrative, et sept métiers repères :

1. Accueil - Gestion du plan d'eau
2. Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires : agent jour / nuit
3. Manutention
4. Maintenance et entretien
5. Administratif - Ressources Humaines
6. Informatique - communication et animation
7. Sécurité et environnement

Pour chaque métier repère, les échelons correspondent à des critères classants qui font intervenir les activités principales, le niveau de formation, le niveau d'études, la qualification et l'expérience professionnelles, le savoir-faire, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste (Article 6).

Afin qu'il n'y ait pas de difficultés de transposition, les échelons existants sont maintenus :

- Premier échelon : Agent en formation interne pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées.
- Deuxième échelon : Agent ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.
- Troisième échelon : Agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en totale autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.

Un quatrième échelon a été créé, afin d'offrir de nouvelles opportunités d'évolution :

- Agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers-repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

Le passage d'échelon est à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base de critères objectifs définis au sein de chaque établissement en fonction de l'expérience, de la spécialisation, de la polyvalence et de la responsabilité de chaque agent. L'échelon supérieur est acquis lorsque les quatre critères sont remplis (Article 4).

La nouvelle nomenclature relative aux emplois, est applicable par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1^{er} janvier 2018. Les entreprises ont 12 mois pour la mettre en application (Article 7). Les employeurs n'ont aucune obligation de l'appliquer au 1^{er} janvier 2018. Elle devra être appliquée obligatoirement au 1^{er} janvier 2019.

Un guide d'utilisation de la nouvelle nomenclature est en préparation, il sera consultable prochainement.