

ACCORD REGIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES REMUNERATIONS DES SALAIRES DU SECTEUR PRIVE DE LA MARTINIQUE

Entre les organisations soussignées :

D'une part, les organisations syndicales regroupées dans le Collectif du 5 février 2009, **C.D.M.T., C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.M., C.G.T.M.-F.S.M., C.S.T.M., F.O., S.M.B.E.F., S.N.U.I.P.P., S.U.D.P.T.T., U.G.T.M., U.N.S.A.**

D'autre part les organisations d'Employeurs **A.M.P.I., C.A.P.E.B., C.G.P.M.E, Fédération du Tourisme de la Martinique, F.D.S.E.A., M.E.D.E.F, S.E.B.T.P.A.M., Z.I.L.E.A.,**

Il est convenu ce qui suit.

Préambule :

Dans le cadre du mouvement social qui a commencé le 5 février 2009, les parties soussignées se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont conclu, le 3 mars 2009, un accord cadre partiel sur les salaires permettant la poursuite des discussions et la conclusion du présent accord.

Article 1 : Objet du présent accord

En réponse aux revendications posées par les organisations syndicales ci-dessus visées, les parties signataires du présent accord interprofessionnel conviennent du dispositif suivant relatif aux rémunérations.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique pour tous les employeurs de droit privé.

Article 3 : Conditions d'attribution :

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 est inférieure ou égale à 1,4 Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) voient leur revenu mensuel augmenté de 200 euros net comme le prévoit l'article 4 ci-dessous, à compter du premier mars 2009.

La rémunération sera exceptionnellement appréciée, compte tenu des conditions d'attribution du Revenu de Solidarité Temporaire d'Activité (RSTA), en intégrant les éléments à caractère salarial au sens de l'article 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Le SMIC pris en considération dans le présent accord est celui fixé à la date du 1^{er} Juillet 2008.

Pour l'application des dispositions arrêtées ci-dessus, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2 bénéficieront de la contribution de l'Etat et des Collectivités locales (Région et Département) conformément aux engagements respectifs de ces derniers.

Article 4 : Modalités d'attribution

La contribution des employeurs, dite « prime exceptionnelle de vie chère », se situe dans une fourchette comprise entre 30 et 100 euros, prime régie par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

En cas d'absence non justifiée, la « prime exceptionnelle de vie chère » à la charge de l'employeur sera versée au prorata du temps de présence dans le cadre de l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Le solde des 200 euros sera constitué par :

- La contribution du Conseil Régional
- La contribution du Conseil Général
- La contribution de l'Etat de 100 euros (Revenu Supplémentaire Temporaire d'Activités (RSTA))

conformément au dispositif de financement annexé au présent accord.

Article 5 : Modalités de versement

La part de l'employeur est versée directement par l'entreprise et est exonérée des charges patronales et salariales à l'exception de la CSG-CRDS.

L'Etat et les collectivités verseront leur participation aux salariés, soit directement, soit par un tiers payant.

Toutefois, afin de tenir compte des difficultés des entreprises suite à 4 semaines d'activité fortement perturbée, le premier paiement de la « prime exceptionnelle de vie chère » couvrant la période courue interviendra au 60^{ème} jour au plus tard suivant la date de signature du protocole de fin de conflit.

Article 6 : Régime des salaires supérieurs à 1,4 SMIC

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,4 SMIC et n'excédant pas 1,6 SMIC bénéficieront, dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise, d'une « prime exceptionnelle de vie chère » d'un minimum de 4%.

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,6 SMIC bénéficieront dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise d'une « prime exceptionnelle de vie chère » d'un minimum de 2%.

(Handwritten signatures and initials are present below the text, including a large signature on the left and several initials on the right, some with a date '17' and a signature 'GC' and '2' at the bottom right.)

Les salariés de ces tranches de salaire travaillant à temps partiel bénéficieront d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

Ces négociations devront commencer dans les 30 jours suivants la signature du présent accord et devront être conclues au 15 mai 2009 au plus tard avec effet au premier mars 2009.

Ces augmentations s'inscrivent dans le cadre du dispositif visé par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

Article 7 : Statut de l'augmentation

- Les parties conviennent que la part versée par l'employeur sur la « prime exceptionnelle de vie chère » sera maintenue à l'issue de sa période d'attribution et constituera un accessoire du salaire.
- Les partenaires sociaux tiendront compte dans le cadre des négociations salariales de 2009, 2010 et 2011 des augmentations de revenus du présent accord

Article 8 : Commission Paritaire de Suivi de Contrôle et d'Interprétation :

L'application du présent accord sera soumise à une Commission Paritaire de Suivi, de Contrôle et d'Interprétation composée paritairement de représentants d'organisations syndicales des salariés signataires et/ou adhérentes regroupées au sein du Collectif du 5 Février et de représentants des organisations d'employeurs signataires et/ou adhérentes et présidée alternativement par chacune des parties selon une périodicité semestrielle.

Cette commission pourra siéger en présence d'un représentant de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de la Direction des Impôts, des collectivités départementale et régionale qui n'auront pas voie délibérative.

Chaque organisation signataire pourra saisir la commission en vue de vérifier si la part versée par un employeur répond aux critères définis par les Collectivités régionale et départementale. Les employeurs devront remettre directement ou par l'intermédiaire d'un expert comptable les documents justifiant la prise en compte des capacités financières de l'entreprise concernée. La direction des Impôts pourra transmettre une analyse à la commission. Les représentants des organisations syndicales de salariés pourront avoir recours à un expert de leur choix. Cette dernière émettra un avis sur le montant que l'employeur doit verser. Les membres de la commission seront tenus à une obligation de secret professionnel vis-à-vis des documents dont ils prendront connaissance à cette occasion.

Afin de faciliter la participation des salariés aux négociations et aux réunions des Instances paritaires ils bénéficieront :

- Du droit de s'absenter de leur travail,
- De la compensation ou maintien de leurs rémunérations,
- De l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'M. J.' followed by a horizontal line. To the right of this, there are more signatures, including one that looks like 'GC' and another that is a large, bold 'A'. On the far right, there are several smaller initials, including 'm', 'll', and '3'.

La commission établira un règlement intérieur sur son fonctionnement. Son secrétariat sera assuré par la Direction du Travail de l'Emploi et de la formation Professionnelle.

Article 9 : Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative de salariés ainsi que toute Organisation Patronale ou association d'Employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-3 du code du travail.

Article 10 : Demande d'extension

Conformément aux dispositions des articles L.2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

Article 11 : Droit d'opposition

La validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Ce droit est exprimé dans les conditions prévues à l'article L.2231-8 du code du travail.

Article 12 : Dispositions diverses

Par la conclusion de cet accord interprofessionnel, les Organisations signataires entendent agir pour développer la négociation collective tant au niveau des branches que des entreprises.

Dans les secteurs d'activité où la négociation collective ou de branche ne sont pas encore institutionnalisées, il est convenu que les Organisations Patronales et les Organisations Syndicales des salariés signataires du présent accord impulsent une démarche de négociation destinée à doter la Martinique d'accords de branche.

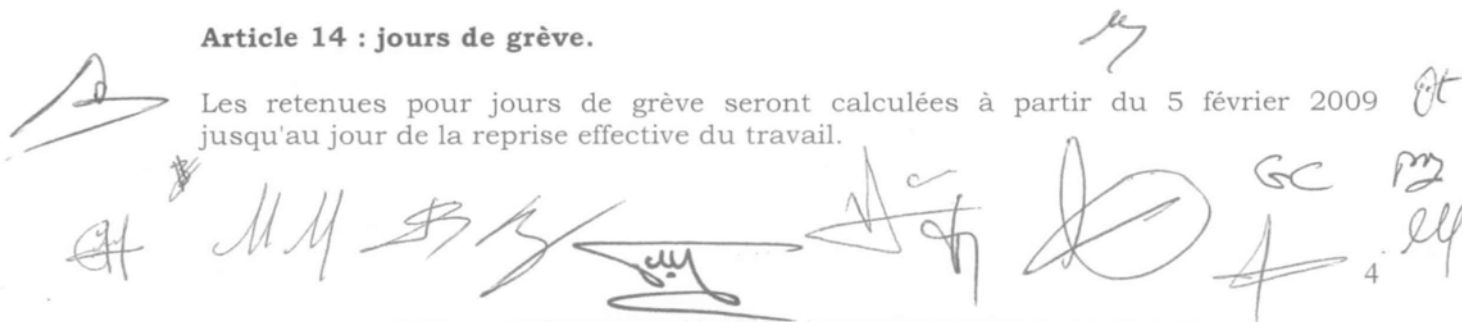
A défaut d'accord de branche, des accords d'entreprise prévus à l'article 6 du présent accord pourront être négociés dans chaque entreprise, soit par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque entreprise, soit par les élus du personnel, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par toute organisation syndicale signataire ou adhérente au présent accord dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical, y compris de moins de 11 salariés, dans les conditions de la législation et réglementation en vigueur.

Article 13 : Date d'application

Le présent accord prend effet au premier mars 2009.

Article 14 : jours de grève.

Les retenues pour jours de grève seront calculées à partir du 5 février 2009 jusqu'au jour de la reprise effective du travail.



Toutefois, chaque entreprise proposera des modalités spécifiques de traitement des dites retenues qui s'étaleront sur une période de 4 à 12 mois, en accord avec les IRP ou à défaut avec les salariés concernés.

Article 15 : Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée minimale de deux ans sous les modalités actuelles, sous la condition suspensive d'un accord des Collectivités locales et du vote conforme des dispositions législatives prévues par la lettre du Premier Ministre du 20 février 2009.

Article 16 : Sortie du dispositif public

Les parties constatent l'incertitude régnant sur le régime applicable aux salariés à l'expiration du dispositif public, ce qui justifie une réflexion collective sur la question ainsi laissée ouverte.

Les signataires s'engagent, aux termes de la période de validité de la « prime exceptionnelle de vie chère » instaurée par le présent accord, à rechercher en Commission Paritaire, et avec la participation de l'Etat et des Collectivités locales, les solutions permettant de sauvegarder le principe de l'amélioration du pouvoir d'achat visé dans le présent accord.

Article 17 : Dépôt de l'accord

Après l'expiration du délai d'opposition visé à l'article 11, le présent accord sera déposé auprès des services du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Solidarité, de la Famille et de la Ville.

Fait à Fort de France le

Les signataires

Sous réserve de la connaissance et la mise sous annexe du plan du financement signés par le Conseil Général et le Conseil Régional

C.D.M.T.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

Gilles MARTHE
C.F.T.C.

C.A.P.E.B.

C.G.P.M.E.

F.M.T.

F.D.S.E.A.

C.G.T.M

C.G.T.M.-F.S.M.

C.S.T.M.

 Maurice LEPÉL
 F.O.

S.M.B.E.F.

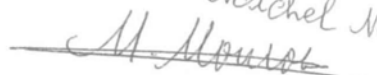

S.N.U.I.P.P.



S.U.D.P.T.T. *Alfred Gaudelieu*


U.G.T.M.

U.N.S.A.

Michel Nowroth


M.E.D.E.F.

A.M.P.I.

S.E.P.T.P.A.M.

Z.L.E.A.

MM 