

**IDEX ENERGIE ANTILLES GUYANE
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : ANNEE 2020
PROCES VERBAL D'ACCORD**

Les présentes font suite à la réunion préparatoire qui s'est tenue le 27 novembre 2019 et aux réunions de négociations qui ont eu lieu les 4 décembre, 17 décembre 2019 et 22 janvier 2020.

La négociation a été conduite entre l'Employeur représenté par MM. SARDAIGNE et BIZARD et la Délégation syndicale CGTM composée de MM. TAUFOND, GRANVILLE et HIERSO ainsi que la Délégation syndicale UGTG composée de MME FARESCOUR.

En matière d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail et rémunération, il a été préalablement convenu de traiter des thèmes suivants conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables : Egalité H/F, Travail des handicapés, Partage de la valeur ajoutée/épargne salariale, Temps et organisation du travail et Salaires effectifs.

LISTE DES DOCUMENTS COMMUNIQUEES

- Les données relatives à la masse salariale 2019,
- Les tableaux détaillant les réductions de charges accordées à l'Entreprise au titre des dispositions LODEOM.
- Le décompte des jours et heures travaillées en 2020
- Le rapport relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'Entreprise,
- L'évolution 2018-2019 des effectifs présents sur l'année par catégorie et par sexe,
- Le bilan des contrats à durée déterminée pour 2019,
- Le bilan des heures supplémentaires pour la période comprise entre le 1^{er} novembre 2018 et le 31 octobre 2019,
- Les salaires effectifs pour 2019 par catégorie et par sexe,
- Le bilan des évolutions des prix, du SMIC et des salaires IEAN sur les quatre dernières années y compris données INSEE justificatives,
- Le tableau des primes et indemnités mis à jour en fonction de la valeur du SMIC horaire au 1^{er} janvier 2020,

PLATES-FORMES REVENDICATIVES DES DELEGATIONS SYNDICALES

Les plates-formes revendicatives CGTM et UGTG, communiquées le 4 décembre sont annexées au présent procès-verbal.

(Handwritten signatures and initials)

DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

Sur la question du temps de travail

- Les Parties ont décompté le temps de travail sur l'année 2020 pour arriver à des durées de 1.569 heures (Martinique), 1566 heures (Guadeloupe et Guyane) ou 218 jours sur la région Antilles-Guyane.
- Il est ensuite rappelé que, conformément aux termes de l'accord sur l'aménagement du temps de travail signé le 5 juillet 2008 (article 4.4), chaque salarié dispose de 6 JLO et de 1 journée "Entreprise". En 2020, le décompte s'effectuera donc comme suit :
 - ✓ 1 JE pour Mardi Gras,
 - ✓ 4 JLO "fixes" : Lundi Gras, Mercredi des Cendres, Vendredi Saint, Défunts
 - ✓ 1 JLO "fixe" au titre de la journée de solidarité fixée le 8 mai 2020,
 - ✓ 1 JLO "libre" à prendre à la convenance du salarié avec l'accord de sa hiérarchie
- Il est enfin arrêté que, sauf nécessité de service, l'entreprise sera fermée :
 - ✓ du 14 août au soir au 24 août 2020 matin
 - ✓ du 23 décembre 2020 au soir au 4 janvier 2021 au matin

En contrepartie de ces périodes d'absences imposées (à prendre en congés payés ou JLO ou repos), l'Employeur accorde aux salariés 1 Journée Entreprise (JE) qui est fixée au 24 décembre 2020, matin et au 31 décembre 2020, matin ainsi qu'une Journée Entreprise supplémentaire, le 13 juillet 2020.

L'employeur rappelle que les JE qui ne peuvent être pris par les salariés pour nécessités de service font l'objet d'un rattrapage avant le 28 août 2020 pour le JE de juillet et avant le 29 janvier 2021 pour le JE de décembre. Les JLO qui ne peuvent être pris pour le même motif sont obligatoirement rattrapés avant le 31 décembre 2021. A défaut ces jours seront perdus sans aucun droit à compensation.

Il résulte des dispositions ci-dessus et des accords applicables que les salariés bénéficieront donc de 5 JLO et 2 JE en 2020 :

- ✓ 1 JE pour Mardi Gras,
- ✓ 1 JE les 24 et 31 décembre matin,
- ✓ 1 JE le 13 juillet 2020
- ✓ 1 JLO à décompter au titre de la journée de solidarité (le 8 mai),
- ✓ 4 JLO "fixes" : Lundi Gras, Mercredi des Cendres et Vendredi Saint, Défunts,
- ✓ 1 JLO "libre" à prendre à la convenance du salarié avec l'accord de sa hiérarchie.

Sur la question de l'organisation du temps de travail

La Délégation CGTM et la Délégation UGTG demandent les aménagements suivants :

- La revalorisation du montant de la prime d'astreinte N1 et renfort
- La prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité
- la prise en charge par l'employeur de deux jours enfants malade
- L'octroi de 3 JE en compensation des périodes de fermetures de l'entreprise fixées par l'employeur.

L'Employeur refuse les propositions de revalorisation des primes d'astreintes compte tenu de leur montant déjà élevé et rappelle les récentes augmentations des primes.

L'Employeur informe les délégations qu'une réorganisation de l'astreinte est en cours sur le secteur 200 (Guadeloupe), le dispositif retenu sera ensuite étendu aux autres secteurs.

L'employeur propose l'attribution de deux JE (dito précédemment).



Sur la question de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail en matière d'embauche, de formation, de promotion et de qualification

Les informations transmises et les débats n'ont pas permis de faire ressortir de problème particulier.

En particulier, l'analyse des documents relatifs à l'égalité professionnelle H/F ne fait pas ressortir d'écart significatif et en défaveur d'une catégorie de salarié.

Toutefois, dans ce cadre, l'Employeur s'engage à maintenir ses efforts en vue de :

- Vérifier la cohérence des qualifications des personnels et des rémunérations,
- Evaluer les compétences respectives des personnels en prenant en compte formation initiale et expérience,
- Mettre en œuvre des plans d'actions correctives adapté pour réduire les dispersions

Les délégations syndicales demandent en outre que soit instauré un principe de revalorisation périodique des qualifications.

La direction répond qu'il ne peut y avoir revalorisation sur la seule base des diplômes et de l'ancienneté mais que la revalorisation peut être justifiée pour assurer l'adéquation de la qualification avec les fonctions exercées.

Ces revalorisations seront effectuées suite aux négociations obligatoires, en fonction des enveloppes promotionnelles disponibles.

Sur la question de la formation professionnelle

Concernant la formation, l'Employeur a rappelé les priorités de l'année 2020, portant sur les formations métier (notamment VRV, Eau glacée,...) et parcours, après un effort significatif sur les formations réglementaires en 2018 et 2019.

L'employeur rappelle à ce titre que certaines mise à jour (recyclages, formations initiales,...) d'habilitations professionnelles restent cependant à effectuer régulièrement.

Sur la question de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail en matière d'insertion des handicapés

Il est indiqué que l'entreprise remplit son obligation d'emploi à hauteur de 1 salarié/5 et est assujettie pour 2018 à une contribution de 14.622€ (pour un effectif de 89 salariés).

Toutefois, l'employeur annonce la conclusion d'un partenariat avec PILOT SERVICES, entreprise agréée en matière de travail des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, l'entreprise confie, depuis le mois de janvier 2020 à PILOT SERVICES, la réalisation de prestations de nettoyage sur les sites de ses clients et dans ses locaux.

Ce partenariat devrait permettre à l'entreprise de répondre quasi intégralement à ses obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap à l'horizon 2021 et a vocation à être étendu au sein de la direction régionale dans la mesure du possible.

TP
FG

Sur la question de la partage de la valeur ajoutée

L'analyse du compte de résultat de l'exercice 2018-19 fait ressortir un résultat net négatif de 1.143.731 euros. Par conséquent, l'Employeur n'est pas en mesure de procéder à la distribution d'une prime de participation.

Toutefois, dans le cadre de la reconduction du dispositif de prime de pouvoir d'achat prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (prime « Macron »), l'employeur propose la signature d'un accord d'intéressement permettant le déclenchement du versement d'une prime par constatation d'un bénéfice (au niveau du compte de résultat de la liasse fiscale), l'intéressement, la participation et l'impôt étant pris en compte dans sa détermination.

Cet accord permettra le cas échéant, aux salariés de bénéficier en 2021 d'un intéressement au titre de l'exercice en cours.

Enfin, il est rappelé la conclusion en date du 17 décembre 2019 et pour une durée indéterminée, d'un nouveau plan d'épargne d'entreprise destiné à recueillir tous les fruits de l'épargne salariale de l'entreprise. Les supports financiers prévus dans le cadre de ce plan d'épargne sont gérés par NATIXIS INTEREPARGNE.

Sur la question des salaires effectifs

Pour faciliter les discussions, il est convenu entre les parties que les termes "masse salariale" désignent, au titre du présent accord, la somme des salaires de base (base brute et mensuelle) perçus par les collaborateurs de l'entreprise présents au 31 décembre 2019.

Proposition initiale de l'Employeur

Compte tenu :

- du contexte (pertes significatives constatées au 30 septembre 2019),
- de l'historique de l'évolution des salaires (+7,31% sur 5 ans) et des prix (+0,34% en moyenne sur 5 ans, +1,71% sur 5 ans)
- de l'augmentation mécanique des variables, notamment liée à la progression du SMIC horaire à hauteur de 0,12% entre 2019 et 2020

L'Employeur propose une enveloppe réservée à des augmentations promotionnelles représentant 1% de la masse salariale.

Dernier état des propositions de l'Employeur

Après négociation, le dernier état des propositions de l'Employeur est le suivant :

1. Augmentation générale

L'Employeur propose une mesure d'augmentation générale à hauteur de 25 euros bruts par salarié (environ 1,03%) applicable rétroactivement au 1^{er} janvier.

2. Augmentations promotionnelles

L'Employeur propose de consacrer :

- 1% de la masse salariale (en moyenne 24 € bruts par mois et par salarié)



Ces augmentations seront accordées sur la base des critères suivants (hors questions relatives à la dispersion salariale) : efficacité professionnelle, investissement personnel, ponctualité et réactivité. Ces augmentations promotionnelles seront décidées au plus tard fin février 2020 et seront rétroactives au 1^{er} janvier 2020. Enfin, et comme habituellement, les salariés qui ne seraient pas satisfaits des dispositions prises à leur sujet seront reçus, en présence de leur responsable hiérarchique et à leur demande, par la direction générale.

3. Suppression du panier repas du vendredi

Afin de mettre la politique de l'entreprise en matière de contribution aux frais de repas des salariés en conformité avec la réglementation, l'employeur a souhaité supprimer le panier repas du vendredi.

Valeur du panier en 2020 :

- Ouvriers/techniciens panier = 15,23 € dont 9,30 € exonérés et donc 5,93 € non exonérés.
- Pour les administratifs/cadres 15,23 € (idem) mais aucune exonération conformément aux dispositions réglementaires (pas de déplacement, pas de contraintes particulières).

Sur la base d'un taux de cotisation salariale de 23% :

- les ouvriers/techniciens perçoivent par panier : $(5,93 \text{ €} - 23\%) + 9,30 \text{ €}$ exonérés = 13,87 € net / panier
- les administratifs/cadres : $15,23 \text{ €} - 23\% = 11,73 \text{ €}$ net / panier

Compensation proposée par l'Employeur :

Pour les administratifs/cadres : le nombre de jours travaillés est de 218 jours/an, en divisant par 5 cela donne $218 / 5 = 43,6$ vendredis en moyenne soit $43,6 \times 15,23 \text{ €} = 664 \text{ €}$ de perte de salaire brut / an et donc en moyenne (salaire sur 13,3 mois) = $664 \text{ €} / 13,3 = 49,93 \text{ €/mois}$ ramenés à **40 €** à ajouter au salaire brut de base mensuel à effet du 1^{er} janvier 2020.

Pour les ouvriers/techniciens, la compensation est fixée à **59 €/mois** sur le salaire de base. En net, le salarié percevra donc $59 \text{ €} \times 13,3 - 23\% = 605 \text{ €}$ net supplémentaires alors que précédemment il percevait $13,87 \text{ € net} \times 43,6 \text{ vendredis} = 605 \text{ €}$ soit la même somme.

4. Evolution globale des salaires effectifs

Les dispositions ci-dessus représentent donc une évolution globale des salaires effectifs de 2,03% à laquelle s'ajoute les deux JE supplémentaires représentant 0,95% de la masse salariale, soit des mesures globales représentant 2,98% de la masse salariale.

La CGTM et l'UGTG donnent leur accord sur les dernières propositions de l'Employeur.

Fait à Ducos, le 7 février 2020 en quatre exemplaires originaux.



Didier SARDAIGNE
Pour l'Employeur

Guylène FARESCOUR
Pour l'UGTG



Philippe TAUFOND
Pour la CGTM



Annexes :
1) Plate-forme revendicative CGTM (1 page)
2) Plate-forme revendicative UGTG (2 pages)



SIÈGE
MAISON DES SYNDICATS
Jardin Deschamps
FORT-DE-FRANCE
Téléphone: 70-28-88

www.cgt-martinique.fr

SECTION SYNDICALE CGTM/IDEX ENERGIE ANTILLES GUYANE

Ducos, le 3 décembre 2019

DELEGATION SYNDICALE CGTM/IEANTG NEGOCIATION OBLIGATOIRE 2020 Articles L.2242-1 et L.2232-17 du code du travail

Plate-Forme de revendications

1. Augmentation générale du salaire brut mensuel comme suit : :
 - 100€00 sur les salaires inférieurs à 1700€00 net hors variable
 - 90€00 sur l'ensemble des autres salaires net hors variables
2. Attribution à tout le personnel d'une prime exceptionnelle dite « PRIME MACRON » de 500€00 non imposable.
3. Revalorisation des indemnités d'astreintes hebdomadaire comme suit :
 - Niv. 1 : 350€00 Renfort : 150€00
 - Niv. 2 : 90€00 Niv. 3 : 80€00
4. Augmentation des primes non -conventionnelles de 10%.
5. Revalorisation exceptionnelle de la prime de travaux spéciaux la portant à 90€ pour une journée effective de 7h75.
6. Mise en place d'une prime pour le personnel travaillant en milieu pénitencier.
7. Révision des Classification du personnel conformément aux conventions collectives applicables.
Revalorisation des qualifications des salariés en tenant compte de leurs diplômes, l'expériences et des entretiens d'évaluations individuels (Cf. Voir conventions collectives afférentes)
8. Formation Professionnelle : Priorisation de la formation professionnelle envers les techniciens ouvriers et ETAM pour revaloriser leurs compétences.
9. Egalité professionnelle et discriminations salariales: Réduction des écarts et inégalités salariales dans la société entre hommes et femmes.
10. Réévaluation des faits relevés et établissement de fiches de postes du personnel.
11. Journée de solidarité : Prise en compte de la journée de solidarité par la société.
12. Ponts de l'année 2020 : Attribution de 3 jours de ponts :
 - Le 13 juillet 2020
 - Le 12 et 13 novembre 2020,
 - Les deux 1/2 journées de Noël et Jour de l'an, le 24 décembre 2020

Le Délégué-Syndical de la CGTM/IEAG

Philippe TAUFOND

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE LA MARTINIQUE
Maison des Syndicats - Porte N° 2 - Tél. :0596 70.57.17 / Fax :0596 63.80.10
Boulevard Général de Gaulle 97200 FORT DE FRANCE

M TP/FG



Monsieur le Directeur,

Veillez trouver ci-dessous la plateforme de revendications de l'UGTG concernant les NO 2020 d'Idex Energie Antilles Guyane

I. En matière de conditions de travail.

- 1) Nous demandons la création d'une évolution de carrière .
- 2) Demandons d'au moins 5 jours d'absences payées pour pouvoir s'occuper d'un enfant malade à charge.
- 3) Demandons la mise en place d'une charte définissant la modalité de l'exercice sur le Droit à la déconnexion au travail.

II. Concernant la qualité de vie au travail.

- 1) Nous demandons de respecter les horaires de travail pour organiser les réunions CSE et autres.
- 2) D'identifier les non formés depuis 2 ans pour proposer une formation.

III. Les salaires

J *TP* *F.G*

- 1) Nous demandons des augmentations pour les salaires peu ou pas augmentés depuis 3 ans (par niveau et par échelon).
- 2) Afin de résorber les écarts F /H nous demandons d'augmenter toutes les femmes d'un même panel (coefficient identique adapter les grilles a l'ancienneté) du montant correspondant a l'écart entre la moyenne des femmes et des hommes du panel.

En application du (L 3221_2 du code du travail).

- 3) Demandons une augmentation générale de 6% brute de la masse salariale, en évitant l'individualité car tous les salariés sont méritants.
- 4) Nous demandons l'octroi de la prime de exceptionnelle (**Macron**) d'un montant de 1000€ pour l'ensemble des salariés tout grade confondus.
- 5) Nous fixons l'astreinte a :

Niveau 1 : 300€

Niveau 2 (renfort) : 200€



Handwritten initials: TP / FG