

1

**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 at the bottom of the page, including 'CC' and '1']

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 at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials like 'GC' and 'll' on the 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GC" and "ll".

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.

(Handwritten signatures and initials)

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 11 Mars 2009

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.
[Signature]
G. JOACHIN-ARMAND

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

C.S.T.M.
[Signature]
Hacine LEPEL
F.O.

S.M.B.E.F.
[Signature]

S.N.U.I.P.P.
[Signature]

S.U.D.P.T.T. Alex GAWALLER
[Signature]

U.G.T.M.
[Signature]

U.N.S.A. Michel MOURSE
[Signature]

M.E.D.E.F.

[Signature]

A.M.P.I.

[Signature]

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

[Signature]
Z.E.L.E.A.

[Large signature]

**MODALITES DE PRISE EN CHARGE
PAR LES DIFFERENTES PARTIES DE LA PRIME DE 200 €**

Conformément à l'Accord cadre du 1^{er} mars 2009, une prime de 200 euros nets sera versée à tous les salariés du secteur privé de Martinique disposant de revenus entre 0 et 1.4 smic. Cette prime sera cofinancée par l'Etat (100 euros), les entreprises (entre 30 et 100 euros), le Conseil Régional et le Conseil Général.

La participation du Conseil Régional et du Conseil Général sont définies selon les modalités suivantes :

1/ Modalité d'application 1

Afin de protéger le tissu des très petites entreprises, déjà fragile, les deux Collectivités ont choisi d'intervenir avec une intensité proportionnelle à la taille de l'entreprise, comme suit :

- de 1 à 5, une contribution globale de 70 euros
- de 6 à 10, une contribution globale de 65 euros
- de 11 à 20, une contribution globale de 60 euros
- de 21 à 50, une contribution globale de 50 euros
- de 51 à 100, une contribution globale de 45 euros

De manière générale, les deux Collectivités n'interviendront pas pour les entreprises de plus de 100 salariés.

Appréciation des effectifs

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2, L.1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

2/ Modalité d'application 2

Les deux Collectivités interviendront également en fonction de l'état de santé de l'entreprise, selon qu'elles présentent une situation saine ou « en difficulté ».

Est considérée comme entreprise en difficulté, une entreprise :

- dont les capitaux propres sont inférieurs à la moitié du capital social
- qui a engagé une procédure collective ou mandat ad hoc
- qui a engagé une procédure COCHEF ou CODEFI
- qui a subi des pertes depuis 2 ou 3 ans
- qui connaît une baisse significative du CA depuis 2 ou 3 ans

- dont l'équilibre financier est mis en péril par des difficultés conjoncturelles.
- ou qui est dans l'une ou l'autre de ces situations

3 cas seront à traiter :

- les entreprises en difficulté structurelle
- les entreprises saines mais dont l'équilibre fragile peut être impacté par la mesure de prise en charge de la prime
- les entreprises avec une bonne rentabilité financière

Afin de faciliter l'instruction de ces dossiers, il sera défini un ratio en relation avec l'Excédent Brut d'Exploitation.

A partir de ce ratio, il pourra être établie une grille de classification permettant d'évaluer la quote-part de l'entreprise, proportionnelle à son niveau de rentabilité d'exploitation.

La Commission Paritaire de Suivi de Contrôle et d'Interprétation, sera, dans un délai de 2 mois maximum, saisie pour contrôler si les critères sont bien appliqués aux entreprises concernées.

3/ Modalité d'application 3

Un certain nombre de secteurs présente une structure de coût liée à l'évolution de la masse salariale, elle-même constituée en grande partie de salaires inférieurs à 1.4 smic.

Malgré leur effectif, elles ne peuvent être considérées comme une « grande entreprise », au sens d'entreprises disposant de capacités financières importantes.

La mise en œuvre de manière uniforme de la mesure, compte tenu du poids de la masse salariale dans leur structure de coût, pourrait mettre en péril leur équilibre financier.

Pour ces secteurs, les collectivités apporteront une contrepartie de 70 euros. Il s'agit des secteurs suivants :

- Agriculture
- Transport routier de voyageurs et de marchandises
- Sécurité, nettoyage, nettoiement et collecte des déchets
- Activités relatives à la santé
- Tourisme
- Industrie

Modalité 1 : ventilation par effectif ETP

VENTILATION DES CONTREPARTIES POUR LA PRIME DE 200

ETP	Etat	Employeur	CR	CG	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	100	30	55	15	200	3 822 720	1 042 560	6 950 400	2 085 120
6 à 10	100	35	50	15	200	3 178 200	953 460	6 356 400	2 224 740
11 à 20	100	40	45	15	200	2 613 060	871 020	5 806 800	2 322 720
21 à 50	100	50	35	15	200	2 519 160	1 079 640	7 197 600	3 598 800
51 à 100	100	55	45	0	200	1 898 640	-	4 219 200	2 320 560
101 et plus	100	100	0	0	200	-	0	9 447 600	9 447 600
33 315						14 031 780	3 946 680	39 978 000	21 999 540

Modalité 3 : secteurs présentant une structure de charge particulière

	Etat	Employeur	CR	CG	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	100	30	55	15	200	1 415 040	385 920	2 572 800	64 320
6 à 10	100	30	55	15	200	1 196 580	326 340	2 175 600	54 390
11 à 20	100	30	55	15	200	1 358 940	370 620	2 470 800	61 770
21 à 50	100	30	55	15	200	2 185 260	595 980	3 973 200	99 330
51 à 100	100	30	55	15	200	1 426 260	388 980	2 593 200	64 830
101 et plus	100	30	55	15	200	2 405 040	655 920	4 372 800	109 320
Total						9 987 120	2 723 760	18 158 400	453 960

Ventilation par effectif en ETP sans secteurs particuliers

	Etat	Employeur	CR	CG	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	100	30	55	15	200	2 407 680	656 640	4 377 600	1 313 280
6 à 10	100	35	50	15	200	2 090 400	627 120	4 180 800	1 463 280
11 à 20	100	40	45	15	200	1 501 200	500 400	3 336 000	1 334 400
21 à 50	100	50	35	15	200	1 128 540	483 660	3 224 400	1 612 200
51 à 100	100	55	45	0	200	731 700	-	1 626 000	894 300
101 et plus	100	100	0	0	200	-	-	5 074 800	5 074 800
Total						7 859 520	2 267 820	21 819 600	11 692 260

Croisement critères 1 et 3

17 846 640	4 991 580	39 978 000	12 146 220
------------	-----------	------------	------------