

ACCORD PREALABLE A L'AMELIORATION DES REVENUS, SALAIRES ET PENSIONS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

-Considérant les problématiques relevant de la vie chère évoquées par le collectif du 5 février 2009

-Considérant la plate forme revendicative déposée spécifiquement sur l'Emploi précaire les salaires et les difficultés d'application des textes .

Suite aux discussions menées entre

- Les organisations syndicales regroupées dans le Collectif du 5 février 2009,
- l'association des Maires
- Le Centre départemental de gestion
- le CNFPT
- Le Conseil Général

En présence de Mr J.R. VACHER Secrétaire Général de la préfecture ,Mr Serge LARCHER Sénateur, Mr Alfred ALMONT, Député et Mr Serge LETCHIMY, Député-maire de Fort-de-France.

Il est convenu des modalités suivantes:

A/ la mise en place immédiate de deux commissions devant travailler et faire des propositions sur:

1° l'identification des freins de la non application des textes législatifs et réglementaires mentionnés dans la plateforme. Un volet spécifique à la Police Municipale sera étudiée .

2° La résorption de l'emploi précaire,l'amélioration de la situation salariale des agents non titulaires singulièrement ceux de la catégorie C et des agents titulaires de l'échelle 3 échelon 2

B/ Ces deux commissions composées de représentants du collectif ,du conseil général,du conseil régional (à préciser) , du CNFPT,du CDG, de l'Association des Maires ,de l'Etat et des parlementaires présenteront leurs travaux jeudi 5 mars avant 12 Heures.

Fait à Fort de France, le 4 mars 2009

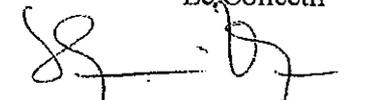
Le Collectif

l'Association des Maires

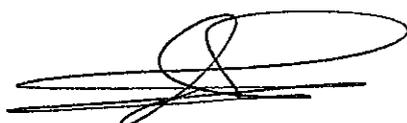
le Conseil Général

le CNFPT

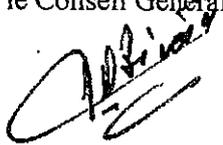
le CDG

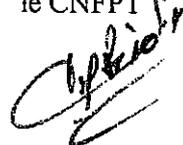

J. HENRY-GUILON

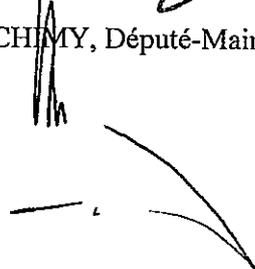
Serge LARCHER Sénateur, Alfred ALMONT, Député Serge LETCHIMY, Député-Maire de FdeFce













Accord sur l'amélioration des revenus et des salaires de la fonction publique territoriale

Mardi 10 mars 2009

Préfecture

I / Rappel des revendications du collectif du 5 février 2009

Le Collectif demande :

1) La régularisation de tous les bas salaires dans la Fonction Publique Territoriale et le paiement des 40 % pour tous.

➤ Résorption de l'emploi précaire :

Le Collectif demande une réactivation des dispositions des lois PERBEN et SAPIN, eu égard aux spécificités de l'emploi dans les collectivités territoriales martiniquaises (revendication qui devra être défendue par les parlementaires).

➤ Revalorisation des salaires :

Concernant la revalorisation des salaires des agents percevant jusqu'à 1,4 SMIC Brut (hors primes et accessoires de salaires), et pour une meilleure équité, le collectif demande que le dispositif mis en place pour l'augmentation de 200 € net dans le droit privé soit appliqué également à tous ces agents (cf. accord signé le 03 mars 2009).

- S'agissant des agents non titulaires de droit public, le collectif demande que soit fixé le montant pris en charge par les contributeurs : Etat (RSTA), Région, Département et collectivité territoriales employeurs.

- Pour les fonctionnaires, cette revalorisation doit être compensée par l'octroi de primes adaptées, sur la base du traitement indiciaire.

Les collectivités devront s'engager à mettre en place des réunions de négociation avec comme date butoir le 30 avril 2009.

2) L'exonération des charges

➤ Le collectif exige l'exonération des charges pour les collectivités afin de régulariser, l'ensemble des salaires (revendication qui devra être défendue par les parlementaires).

➤ Le collectif exige l'exonération des charges salariales (CSG/CRDS) afin d'augmenter le pouvoir d'achat des agents (revendication qui devra être défendue par les parlementaires).

3) Reprise du plan de titularisation dans les collectivités

➤ Le collectif exige la reprise immédiate du plan de titularisation dans les collectivités territoriales (revendication qui devra être mise en œuvre par les élus), comme les y invitait le Préfet de la Martinique par lettre du 31 mars 2006.

4) Le rachat par les collectivités à hauteur de 70 % pour la validation des années de non titulaires supportée par les agents.

Le collectif explique que dans la Fonction Publique Territoriale de nombreux agents partent à la retraite en n'ayant pas pu solder les cotisations de validations dues à la CNRACL. Sachant qu'en partant à la retraite, l'indemnité de 40 % est supprimé et considérant qu'ils doivent payer à la CNRACL 20 % sur la pension mensuelle pour solder la somme restante :

- Le collectif demande que le CNRACL prenne en compte les cotisations versées aux caisses complémentaires ainsi que tous les services effectués dans le secteur de droit privé.
- Le collectif exige la prise en compte par le collectivité territoriale de la part des cotisations non soldées par l'agent au moment de son départ à la retraite.

5) Régime indemnitaire

- Le collectif demande que l'on inclue la prime de 40 % de vie chère sur les pensions de retraite dans le calcul des droits à pension comme dans le service de la pension (revendication qui devra être défendue par les parlementaires).
- Le collectif exige que les collectivités territoriales appliquent les textes relatifs au régime indemnitaire. Un régime indemnitaire (coefficient minimum correspondant à 50 % de la grille) doit être mis en place pour tous les agents au sein de l'ensemble des collectivités. Ce point devra être examiné en réunion de négociation avant le 30 avril 2009.

II / Accord du 10 mars 2009

1. Le Collectif du 5 février 2009 demande pour les salariés non titulaires qui travaillent dans le secteur public avec une relation contractuelle, qu'elle soit de droit public ou de droit privé, une augmentation mensuelle de 200 € nets en lien avec le RSTA, dans la limite de 1,4 SMIC net. Les employeurs y contribuent à hauteur d'un montant 100 € nets. La contribution de l'État au titre du RSTA est de 100 €. La participation des collectivités pourra être financée par l'obtention par voie réglementaire de l'exonération des charges sociales patronales et salariales (CRDS et CSG), l'augmentation de la DGF et toute autre recette à rechercher avec l'accompagnement technique de l'État.

Le dispositif prend effet pour les collectivités à compter du 1er mars 2009 avec l'échéancier suivant:

- 50 € minimum en 2009
- 75€ minimum en 2010
- 100€ en 2011

Pour le conseil général la participation de 100 € est acquise au 1er mars 2009.

L'État s'engage à sécuriser la durée d'application du RSTA au minimum à 36 mois jusqu'à mise en œuvre du RSA.

GA



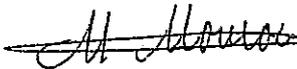
2. Les Parlementaires s'engagent à négocier et défendre l'ensemble des revendications du Collectif du 5 février 2009 qui nécessitent une évolution législative et réglementaire.

3. Les Collectivités publiques et para publiques s'engagent à négocier et conclure les autres points évoqués par le Collectif du 5 février 2009 avant le 30 juin 2009. Concernant les mesures spécifiques à la plate-forme revendicative concernant le Conseil Général, celui-ci s'engage à rencontrer le Collectif du 5 février au plus tard le 20 mars 2009.

4. Un traitement différencié sera réservé aux Collectivités qui ont signé un accord salarial avec les représentants syndicaux et dont les effets sont toujours en cours.

Fait à Fort-de-France, le mardi 10 mars 2009

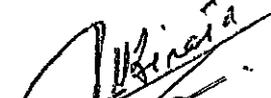
Le Collectif du 5 février 2009
Michel MONROSE



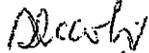
Le Président du Conseil Régional
Député de Martinique
Alfred MARIE-JEANNE



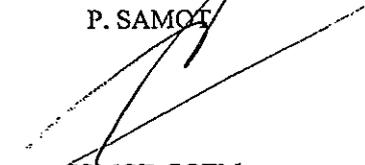
Pour le Président du Conseil
Général, le 1er Vice-Président
B. BIROTA



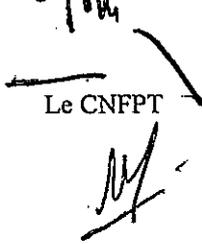
Le Président de l'Association des
Maires
Raymond OCCOLIER



Le Centre de Gestion
P. SAMOT



Le Député Maire
Serge LATCHIMY



Le CNFPT



Le Député Maire
Louis Joseph MANSCOUR



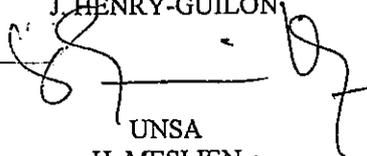
Le Préfet de Région
Ange MANCINI



CSMCT-CGTM
D. GROMAT



SADEM-CGTM
J. HENRY-GUILON



CGTM/SOEM
J. KANOR



CGTM-Cadres
M. MARTINEL



UNSA
H. MESLIEN



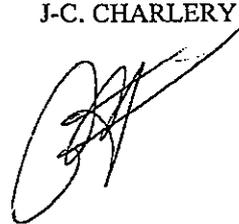
CFTC
L. THERES



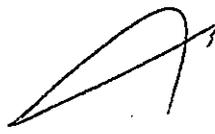
CGTM-FSM
E. HERELLE



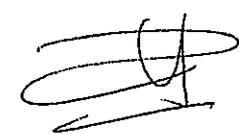
CDMT SECTEUR TERRITORIAL
J-C. CHARLERY



FO CONSEIL GENERAL
L. BOULANGER



CFE/CGC
C. KANOR



III

Accord d'application des textes législatifs et réglementaires au sein des collectivités et engagement des Parlementaires

Mardi 10 mars 2009
Préfecture

I / Rappel des revendications du collectif du 5 février 2009

Suite à la réunion de la Commission Fonction publique territoriale tenue le 5 mars 2009, le Collectif du 5 février réclame :

POINT 1 : REDEFINITION DE L'OEUVRE SOCIALE RELATIVE A LA LOI DU 13 JUILLET 1983 modifiée par la loi du 2 février 2007

PROBLEMATIQUE :

La taille, les effectifs de la plupart des collectivités et établissements publics locaux limitent la capacité de leur comité ou association d'œuvres sociales à offrir à leurs agents des prestations suffisantes. Le regroupement de ces structures permettrait de corriger à bien des égards cette situation.

PROPOSITION :

- Il est proposé de regrouper l'ensemble des COS et AOS des collectivités et établissements publics sous une forme juridique à définir (fédération ou regroupement) afin d'optimiser les prestations sociales dont l'ensemble des agents territoriaux pourraient bénéficier ;
- Il devra être établi après délibération des conseils d'administration de chaque COS et AOS un échéancier au plus tard le 30 juin 2009, date butoir pour définir l'objet et la finalité de la nouvelle structure, en collaboration avec le centre départemental de gestion (CDG) du fait de la compétence réglementaire qui lui est attribuée ;
- L'association des maires et les présidents des autres collectivités seront informés de la dite démarche dans le cadre des conclusions du collectif du 5 février 2009 ;
- modalités de financement proposées : prélèvement de 1% de la masse salariale et participation des fonds européens.
- en complément de l'œuvre sociale il est proposé aux collectivités de participer au financement de la cotisation salariale de la mutuelle de leurs agents (75%).

POINT 2 : FORMATIONS DIPLOMANT

VALIDATION ET RECONNAISSANCE D'EQUIVALENCE POUR L'ACCES AU CADRE D'EMPLOI CORRESPONDANT

PROBLEMATIQUE :

La Fonction Publique Territoriale privilégie le métier et la formation y afférents conformément au déroulement de carrière des agents ; le diplôme ne permet pas d'évolution de carrière, seul le concours le permet.

DEMANDE : la valorisation de la formation diplômante pour bénéficier d'un avancement automatique dans le cadre d'emploi correspondant.

PROPOSITION :

à l'échelle locale :

- 1 réel engagement des collectivités à accompagner leurs agents dans la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et dans d'autres démarches de formation.

à l'échelle nationale :

- voie législative : proposer une 4ème voie d'accès aux emplois des cadres d'emplois qualifiants, pour les agents ayant acquis un diplôme correspondant au cours de leur carrière.

FINANCEMENT

- le Conseil Régional (de part sa compétence en matière de formation) ;
- les Fonds Européens ;
- les Fonds Privés(SARA, FRANCAISE DES JEUX, etc.....).

POINTS 3 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

DÉCRET N° 85-397 DU 3 AVRIL 1985

PROBLEMATIQUE :

Le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 n'est pas appliqué de façon rigoureuse et conforme sur l'ensemble des collectivités.

PROPOSITION :

Le collectif du 5 février 2009 exige de chaque collectivité un engagement formel d'appliquer le décret du 3 avril 1985 qui garantit l'exercice du droit syndical.

DÉCRET 2005-849 du 25 juillet 2005 (subventions de fonctionnement) :

PROBLEMATIQUE :

Absence de réponse à la majorité des courriers adressés aux collectivités par les organisations syndicales.

PROPOSITION :

Le collectif du 5 février demande aux collectivités une position formalisée et argumentée sur la base de projets de fonctionnement (plan de financement) qui leur sont soumis par les organisations syndicales.

POINT 4 : EXAMENS PROFESSIONNELS ET CONCOURS

PROBLEMATIQUE : « les reçus collés » :

- absence de lisibilité par rapport aux critères de nomination dans certaines collectivités, des postes à pourvoir ;

- le cas des agents ayant obtenu l'examen professionnel pour l'accès au grade de rédacteur au titre de la promotion interne : certains agents ne pourront jamais accéder à ce grade à la date butoir de décembre 2012 car le nombre d'inscrits sur liste d'aptitude est nettement supérieur aux possibilités de recrutement des collectivités par voie de concours pour faire fonctionner la promotion interne).

PROPOSITIONS :

- cas des agents ayant réussi à un examen professionnel ou à un concours : après un état des lieux des listes d'aptitude, le collectif du 5 février demande aux collectivités concernées d'adopter formellement le principe de nomination des agents de leurs collectivités

- cas des agents ayant obtenu l'examen professionnel pour l'accès au grade de rédacteur au titre de la promotion interne :

à l'échelle locale : faire l'évaluation du dispositif au plus tard un an avant la date butoir par le centre de gestion de la liste d'aptitude (soit avant décembre 2011), pour l'accès au grade de rédacteur après examen professionnel ;

voie réglementaire : proposer au gouvernement de prendre une disposition réglementaire permettant de nommer directement les agents concernés avant cette date ou de proroger la validité de la liste d'aptitude.

POINT 5 : TEMPS NON COMPLET – DECRET N° 91-298 du 20 mars 1991

PROBLEMATIQUE : des agents ont été nommés sur des emplois à temps non complet dans des communes de plus de 5000 habitants, après la parution du décret qui l'interdisait.

PROPOSITION : le collectif du 5 février demande qu'à partir d'un état des lieux, sur la base des articles 4, 5 et 5-1 du décret précité, soit réalisée par le centre de gestion et les collectivités non affiliées, la régularisation de la situation des agents identifiés .

POINTS 6 : REMUNERATION DES EMPLOIS DE CATEGORIE C

DECRET 2006-1691 et suivants du 22 décembre 2006 relatifs au nouveau cadre d'emplois et aux échelles de rémunération des emplois de catégorie C

PROBLEMATIQUE :

- des collectivités n'ont pas encore appliqué certaines dispositions du décret précité, à savoir les intégrations et le reclassement progressif ;
-l'accès aux emplois de l'échelle 4 se fait essentiellement par la voie de l'examen professionnel.

Ces dispositions réglementaires pénalisent les agents qui ont déjà une forte ancienneté dans les emplois de l'échelle 3.

PROPOSITIONS :

Le collectif du 5 février demande aux collectivités concernées :

1°) d'intégrer et reclasser leurs agents avant le 31 avril 2009 avec le paiement des rappels.



2°) de mettre en place le dispositif de reclassement progressif, par tranches, avant le 31 décembre 2009, délai fixé par le décret.

3°) concernant l'accès aux emplois de l'échelle 4 (voie réglementaire) ;

Proposition est faite de permettre à ces agents d'être dispensés de l'examen professionnel à partir de 10 ans de services effectifs.

POINT 7 : GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

PROBLEMATIQUE :

- non application du dispositif qui prévoyait le paiement pour les agents plafonnant dans un grade sans possibilité de promotion ;
- dans une période de référence où a été constatée une perte du pouvoir d'achat, la possibilité était offerte de verser la GIPA ;
- spécificité DOM .

PROPOSITIONS :

Le collectif du 5 février demande aux collectivités :

1°) pour celles qui n'ont pas appliqué ce dispositif de le faire immédiatement ;

2°) d'effectuer une vérification des cas éligibles conformément au décret ;

3°) voie réglementaire GIPA DOM : indexer la rubrique inflation sur le taux d'inflation DOM (2,4 pour la Martinique / 1,5 pour la France).

POINT 8 : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DITE DE PRECARITE DE DROIT PRIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

PROBLEMATIQUE :

Cette indemnité n'est pas versée de façon systématique comme le prévoit les textes. Cette situation accroît les difficultés sociales des personnes concernées s'accroissent.

PROPOSITION :

Le collectif du 5 février demande aux collectivités de bien vouloir se conformer aux dispositions de la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 modifiée.

POINT 9 : HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET DISCRIMINATION

Le Collectif dénonce fermement et demande l'arrêt de tout comportement relevant du harcèlement, qui a pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité de tout agent de la fonction publique territoriale, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel.

Il exige que les collectivités s'associent à cette dénonciation et rappelle que ces agissements sont sévèrement réprimés par le code pénal.

POINT 10 : SPECIFIQUE NBI - ZONES SENSIBLES

PROBLEMATIQUE

Cette indemnité n'est pas versée sur des quartiers reconnus pourtant difficiles et le nombre de quartiers retenus par l'État n'est pas représentatif de la réalité.

PROPOSITION : voie réglementaire



Le collectif du 5 février demande qu'une extension des zones sensibles soit réalisée à partir de critères à la fois réactualisés et redéfinis.

POINT 11 : POLICE

I - EVOLUTION DE CARRIERE (GRADE /ECHELON A MINIMA).

PROBLEMATIQUE :

On constate une stagnation du déroulement de carrière des policiers municipaux dans la majorité des collectivités, ce qui les pénalise.

PROPOSITION :

le collectif du 5 février demande, que compte tenu des missions des policiers municipaux, notamment de la catégorie C, les avancements de grade soient plus réguliers et plus fréquents. Des négociations devront être engagées sur les problèmes récurrents de la police municipale avant le 30 avril 2009 au sein des collectivités.

II - CONNAISSANCE DES PREROGATIVES DE LA POLICE MUNICIPALE

PROBLEMATIQUE :

On constate une méconnaissance du statut, des prérogatives et compétences des policiers municipaux dans certaines collectivités, ce qui engendre des dysfonctionnements.

PROPOSITION :

Le collectif du 5 février demande que les élus soient sensibilisés sur ce point très important sous la forme la plus appropriée (formations, séminaires, rencontres avec les policiers...).

POINT 12 : DISPOSITIONS FONDAMENTALES POUR AMELIORER L'APPLICATION DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE PERSONNEL

PROBLEMATIQUE :

Il est fait le constat que les services de ressources humaines de certaines collectivités ont des difficultés pour l'application des dispositifs concernant la gestion de leur personnel.

PROPOSITION :

Le collectif du 5 février demande que soient organisées régulièrement des sessions de formation et de veille juridique pour les gestionnaires, y compris l'encadrement.

MESURES SPECIFIQUES A LA PLATE-FORME REVENDICATIVE DU CONSEIL GENERAL

Considérant l'engagement pris par le Conseil Général en séance plénière le 4 mars 2009 d'organiser une rencontre avec le collectif du 5 février pour examiner les points suivants :

- point 2 : statut des travailleurs socio-éducatifs
- point 3 : statut de la filière culturelle
- point 7 : revalorisation de la grille des frais de déplacement
- point 9 : mesures et évaluations de l'impact des lois concernant les politiques publiques sur le travail social dans les DOM (rapport BIANCO).



Le collectif du 5 février 2009 demande que cette rencontre se tienne au plus tard le 15 mars 2009 avec le Conseil Général.

II / Accord du 10 mars 2009

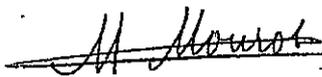
1. Les Collectivités s'engagent à mener les négociations nécessaires avant le 30 avril 2009 afin de conclure les points relevant de leur compétence et/ou prérogatives.

Concernant les mesures de la plate-forme revendicative spécifique au Conseil Général, ce dernier s'engage à rencontrer le Collectif du 5 février 2009 au plus tard le 20 mars 2009.

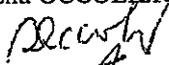
2. Les Parlementaires s'engagent à porter devant la chambre des députés et des sénateurs l'ensemble des points évoqués relevant d'une modification de la législation nationale.
3. L'ensemble des questions évoquées par le Collectif du 5 février devra être évoqué lors des États généraux pour l'outre-mer

Fait à Fort-de-France, le mardi 10 mars 2009

Le Collectif du 5 février 2009
Michel MONROSE



Le Président de l'Association des
Maires
Raymond OCCOLIER



Le Centre de Gestion
P. SAMOT

CSMCT-CGTM
D. GROMAT

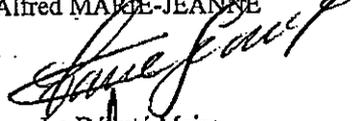
CGTM-Cadres
M. MARTINEL

CFE/CGC
C. KANOR

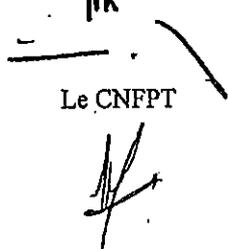
CDMT SECTEUR TERRITORIAL
J.C. CHARLERY



Le Président du Conseil Régional
Député de Martinique
Alfred MARIE-JEANNE



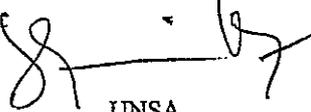
Le Député Maire
Serge TETCHIMY



Le CNFPT



SADEM-CGTM
J. HENRY-GUILON



UNSA
H. MESLIEN



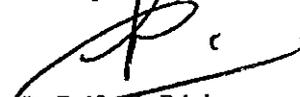
CGTM/SOEM
J. KANOR



Pour le Président du Conseil
Général, le 1er Vice-Président
B. BIROTA



Le Député, Maire
Louis Joseph MANSCOUR



Le Préfet de Région
Ange MANCINI



CGTM-FSM
E. HERELLE



CFTC
L. THERES



FO CONSEIL GENERAL
L. BOULANGER



**Accord sur l'amélioration des revenus et des salaires
de la fonction publique d'Etat, hospitalière, et les
établissements publics
Mardi 10 mars 2009 Préfecture**

I) Rappel des revendications :

➤ Revalorisation sur les salaires :

Concernant la revalorisation des salaires des agents percevant jusqu'à 1,4 SMIC Brut (hors primes et accessoires de salaires), et pour une meilleure équité, le collectif demande que le dispositif mis en place pour l'augmentation de 200 € net dans le droit privé soit appliqué également à tous ces agents (cf. accord signé le 03 mars 2009).

- S'agissant des agents non titulaires de droit public, le collectif demande que soit fixé le montant pris en charge par les contributeurs : Etat (RSTA), et autres employeurs public ou privés (EPIC, hôpitaux, ...).

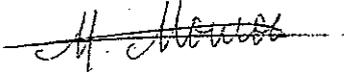
- Pour les fonctionnaires, cette revalorisation doit être compensée par l'octroi de primes adaptées, sur la base du traitement indiciaire.

II Accord

Le Collectif du 5 février 2009 demande pour les salariés non titulaires qui travaillent dans le secteur public avec une relation contractuelle, qu'elle soit de droit public ou de droit privé, une augmentation mensuelle de 200 € nets. Les employeurs y contribuent à hauteur d'un montant 100 €, pour les salaires jusqu'à 1,4 SMIC. La contribution de l'État au titre du RSTA est de 100 €.

Fait à Fort-de-France, le mardi 10 mars 2009

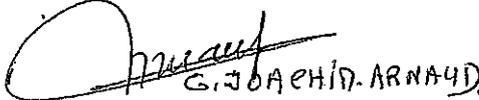
Le Collectif du 5 février 2009
Michel MONROSE



Pour l'ARH son Directeur
Monsieur SANCHEZ

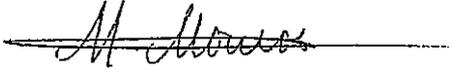


CGTM



G. JOACHIM ARNAUD

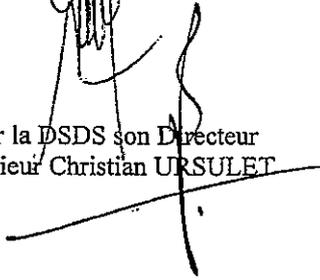
UNSA



CFE-CGC

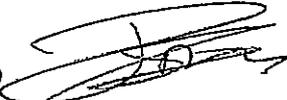
SUDPTT

Le Préfet de Région
Angelo MANCINI

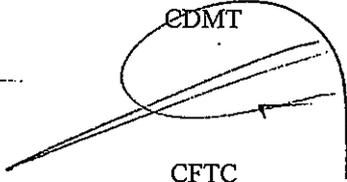


Pour la DSDS son Directeur
Monsieur Christian URSULET

UGTM

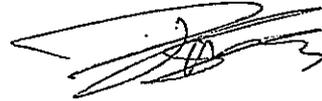


EDMT

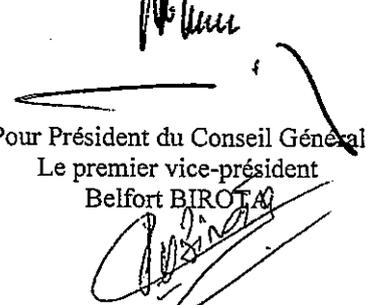


CFTC
Eucav 6

UGTM

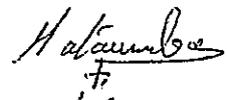


Le Député Maire
Serge LETCHIMY



Pour Président du Conseil Général
Le premier vice-président
Belfort BIROTA

CSTM



CFDT

CGTM-FSM

**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.

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)

GC
4
2

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', '4', 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials 'GC' and 'ot' on the right. A small number '4' is written at the bottom right corner.

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 10/03/09.

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.

M M # 3 A - 7 02 12 5 09

C.G.T.M

M.E.D.E.F.

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

A.M.P.I.

C.S.T.M.

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

Macaire LEPEL
F.O.

Z.P.L.E.A.

S.M.B.E.F.

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

S.U.D.P.T.T. Alice Gaudin

U.G.T.M.

U.N.S.A. Michel Mourate

MM