

**ACCORD RELATIF A
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Aéroport Martinique Aimé Césaire (ci-après la SAMAC), dont le siège social est situé à Aéroport Martinique Aimé Césaire – BP 279 97285 Lamentin Cedex 2, immatriculée sous le numéro 538 711 821 RCS Fort de France et représentée par Madame Nathalie SEBASTIEN, Présidente du Directoire,

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale représentative CGTM, représentée par Monsieur Youri ROGOL, délégué syndical

D'autre part.

IL EST CONVENU L'ACCORD COLLECTIF SUIVANT

PREAMBULE

- Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, des négociations ont été engagées entre la direction de la SAMAC et l'organisation syndicale CGTM représentative au sein de l'entreprise, sur tous les points entrant dans le champ de la négociation annuelle obligatoire.
- Un cahier de revendications composé de neuf points a été soumis à la négociation par la délégation syndicale.
- Aux termes des réunions qui se sont tenues les 07 juillet, 25 juillet, 29 août, 16 septembre et 14 octobre 2025, et à l'issue de la présentation des revendications, des discussions, des réponses apportées et des négociations, un accord a été trouvé entre les parties.

ARTICLE I – REVALORISATION SALARIALE

Dans un contexte de fléchissement de l'inflation en Martinique (+2.2% entre le 01/01/2024 et le 01/01/2025 selon les sources INSEE), il a été décidé entre les parties des mesures d'augmentation décrites ci-après.

Pour l'année 2025, une enveloppe de 194 819 € correspondant à 2.20 % de la masse salariale 2024 sera consacrée aux revalorisations salariales et sera servie de la manière décrite ci-dessous.

Les mesures d'augmentation générale et individuelle s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

➤ Salariés non-cadres :

60% de l'enveloppe globale sera affectée aux revalorisations salariales des non-cadres, soit un montant de 116 892 €. Ce montant sera réparti à 60% pour les augmentations générales et à 40% pour les augmentations individuelles.

Ainsi, le montant de l'augmentation générale attribué à chaque salarié non-cadre sera de 54€ brut appliqué au salaire brut mensuel, auquel s'ajoutera l'augmentation individuelle déterminée dans le cadre de l'évaluation individuelle du collaborateur conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la politique de rémunération signé le 09 avril 2024.

➤ Salariés cadres :

40% de l'enveloppe globale sera affectée aux revalorisations salariales des cadres, soit un montant de 77 928€. Ce montant sera réparti à 40% pour les augmentations individuelles et 60% pour les primes d'objectifs.

Les montants alloués individuellement seront déterminés dans le cadre de l'évaluation individuelle du collaborateur conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la politique de rémunération signé le 09 avril 2024.

➤ Bénéficiaires :

Les augmentations générales et individuelles s'appliquent aux salariés en CDI présents à l'effectif de la SAMAC au 31/12/2024 et au moment du versement. Ces deux conditions sont cumulatives.

La mesure d'augmentation générale s'applique aux salariés en CDD présents à l'effectif de la SAMAC au 31/12/2024 et au moment du versement. Ces deux conditions sont cumulatives.

Cette mesure sera servie à l'issue de la campagne d'Entretiens Annuels d'Appréciation 2025, sans aller au-delà du 31 décembre 2025.

ARTICLE II – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Les parties s'accordent pour verser cette année une prime de partage de la valeur plus importante que les années précédentes en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunérations, ni à aucune prime ni élément de rémunération versé par l'entreprise en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

➤ Bénéficiaires :

Les salariés de la SAMAC présents dans les effectifs au moment du versement de la prime.

➤ Montant de la prime :

La prime de partage de la valeur sera d'un montant de 2 500 € bruts.

Elle sera servie au prorata temporis pour les salariés arrivés en cours d'année 2025.

De même, le montant de la PPV sera proratisé en fonction de durée de présence effective du bénéficiaire au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

➤ Modalités de versement :

La prime de partage de la valeur sera versée en une fois sur la paie du mois de décembre 2025.

La PPV est exonérée de cotisations sociales mais est soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

ARTICLE III – PRIME DE JUIN

Les parties conviennent de revaloriser à compter de juin 2026, le montant de la prime de juin de 84% à 89% du coefficient indiciaire du salarié plafonné au coefficient 295 de la CCNTA-PS.

La prime de juin est servie au salarié présent à l'effectif au mois de juin dans les conditions définies à l'article 11.3 de l'accord de transposition.

ARTICLE IV – REMUNERATION DES DIMANCHES FÉRIES SELON LES MEMES MODALITES QUE LE 1^{ER} MAI

Les parties conviennent que le 22 mai (jour de l'Abolition de l'esclavage en Martinique et férié) tombant un dimanche travaillé fasse l'objet d'un cumul de majoration au bénéfice des salariés en horaires d'exploitation, à savoir 100% de majoration au titre d'un dimanche et 100% de majoration au titre d'un jour férié travaillé.

ARTICLE V – DOTATION D'UN TROISIEME JOUR DE PONT

La dotation d'un troisième jour de pont est refusée. En lieu et place, les parties se sont entendues pour acter l'ajout d'un « jour de la présidence », planifié à la discrétion de la présidente du directoire en fonction de l'activité et des besoins du service. Sa planification et ses modalités feront l'objet d'une information au CSE comme pour les jours de pont.

ARTICLE VI – REVALORISATION DE LA PRIME DE SALISSURE

La prime de salissure est servie aux salariés portant une tenue de travail fournie par l'employeur. Les emplois nécessitant le port des tenues de travail sont précisés à l'article 4 de l'accord NAO 2024, sans que ceci ne préjuge d'évolutions ultérieures.

Jusqu'ici d'un même montant pour tous les bénéficiaires, les parties conviennent de revaloriser le montant mensuel de la prime de salissure à compter du 1^{er} janvier 2025 selon les modalités suivantes :

- 40€ bruts pour les collaborateurs effectuant des tâches salissantes les amenant à utiliser les vestiaires-douches pour se changer. Il s'agit des emplois suivants : pompiers SSLIA, techniciens postés, agents d'entretien général, aide-magasinier, techniciens de balisage.
- 25€ bruts pour les collaborateurs relevant des emplois suivants : OPA, OPX, coordinateurs travaux, agents de parc, gestionnaire clients et parkings publics, agents d'accueil, coursier, agents de maîtrise, techniciens spécialisés, techniciens GTC, techniciens Méthode, coordinateurs d'exploitation.

ARTICLE VII – DUREE ET PRISE D’EFFET DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au plus tôt à compter du lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

ARTICLE VIII – MODIFICATION ET REVISION DE L’ACCORD

Conformément aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d’employeurs habilitées à demander la révision de tout ou partie de l’accord pourront le faire selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par écrit prenant la forme d’un courrier recommandé avec demande d’avis de réception à chacune des parties signataire ou adhérente, et comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée, et des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la date de réception de cette lettre, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un avenant de révision, ou à défaut seront maintenues en l’état.

Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et seront opposables aux salariés liés par l’accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans cet accord, soit à défaut au jour qui suivra son dépôt auprès des autorités compétentes.

ARTICLE IX - DENONCIATION DE L’ACCORD

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions de l’article L.122122-6 du Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par écrit prenant la forme d’un courrier recommandé avec demande d’avis de réception adressé à chacune des parties signataire ou adhérente.

La dénonciation sera précédée d'un préavis de 3 mois à compter de la réception du courrier recommandé. Le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de préavis, les parties ouvriront une négociation. L'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

ARTICLE X - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales en vigueur. Un exemplaire du présent accord est déposé, sous la responsabilité de la Direction, auprès de la DEETS, accompagné des pièces adéquates, via la plateforme de dépôt TéléAccords (<https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr>).

Un exemplaire papier sera également adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Fort-de-France. Il en sera de même pour tout avenant postérieur, le cas échéant.

La communication du présent accord auprès du personnel se fera par les moyens habituels en vigueur dans la société, en particulier par diffusion via le système d'information interne.

Fait à Lamentin

Le 30/10/2025

En 03 exemplaires,

Pour l'organisation syndicale CGTM

M. Youri ROGOL



Pour la SAMAC

Mme Nathalie SEBASTIEN



