

Convention collective départementale

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD PARTIEL DU 22 JANVIER 2013
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350339M

IDCC : 1700

Entre :

L'ASSOCANNE ;

Le SRIG,

D'une part, et

La CGTG ;

L'UGTG,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme des négociations annuelles obligatoires 2013 qui se sont déroulées le 11 décembre 2012, les 8, 11, 15, 17, 19, 21 et 22 janvier 2013, un accord est intervenu sur certains points, d'autres ont abouti à un désaccord.

Aussi, le présent protocole d'accord partiel est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail qui dispose que : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Les points d'accord

Les partenaires de la branche canne-sucre-rhum s'accordent sur les articles suivants selon les modalités suivantes.

Article 3

Fin des travaux de la convention collective canne-sucre-rhum des ouvriers et des ETAM de la Guadeloupe

Les travaux de définition de postes reprendront en interne plus particulièrement au sein des distilleries au début du 2^e trimestre de 2013 suivis d'une prise de contact avec le directeur adjoint de la DIECCTE pour finaliser cette révision.

Article 4

Mise en place d'un accord de participation dans la branche

En vertu des articles L. 3322-2 et L. 3323-6 du code du travail, des accords de participation seront mis en place dans les entreprises de la branche selon les dispositions légales.

Article 5

Révision de la grille des ETAM

Considérant que les neuf premiers indices de la « catégorie A » pourraient sous-rémunérer des salariés et que les articulations du milieu de grille des quatre autres catégories et de l'évolution de la valeur du point pourraient entraîner une baisse de rémunération de base des salariés dans le cadre de leur avancement triennal ;

Considérant que la suppression des tranches de milieu de grilles B, C, D et E mais aussi de début de grille A (indices 100 à 140 inférieurs aux coefficients OM 150 à 152) ne peut être envisagée dans l'immédiat car elles peuvent correspondre à des coefficients d'embauche pour les catégories B, C, D et E ;

Considérant que les parties, dans le cadre des travaux de révision de la convention collective, vont procéder à l'étude d'une nouvelle grille d'avancement à l'ancienneté des ETAM gommant totalement ces effets négatifs ;

Il est acté de façon ferme qu'en aucun cas la rémunération d'un ETAM ne débute en dessous du coefficient 145 de la catégorie A ou ne puisse diminuer les rémunérations des salariés pour les quatre autres catégories à l'occasion de changement de coefficient.

Pour ce faire, l'employeur devra obligatoirement proposer aux salariés concernés par ce problème un nombre suffisant de points correspondant à un réel avancement à l'ancienneté.

Article 6

Révision des classifications des ouvriers

Dans le cadre de la révision de la convention collective aux articles 5.2 et 5.3 de la partie concernant les ouvriers, il est acté que la validation définitive de ces articles est conditionnée par la fin des travaux de la révision de la convention collective. La définition des différents métiers de la filière est actée comme un préalable à la révision de la classification.

Les parties sont au stade de la définition des postes dont la fin est prévue pour le début du 2^e trimestre 2013.

Article 7

Révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

Il est décidé d'une revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2013, des taux des grilles d'ancienneté de la filière comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE	TAUX EN VIGUEUR	ÉVOLUTION DES TAUX	
		2013	2014
3 à 6 ans	3	3	3
6 à 9 ans	6	6	6
9 à 12 ans	9	9	9
12 à 15 ans	12	12	12
15 à 18 ans	13	14	15
18 à 21 ans	14	16	17
21 à 24 ans	16	18	19
24 à 27 ans	18	19	20
27 à 30 ans	19	20	21
30 à 33 ans	20	21	22
33 à 36 ans	21	22	23
36 à 39 ans	22	23	24
39 ans à 42 ans	23	24	25
43 ans	24	25	26
44 ans	25	26	27
45 ans	26	27	28

Article 8

Revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant

Suite aux observations de l'URSSAF au sein de deux entreprises de la filière portant sur l'inéligibilité du versement de ces titres du fait d'horaires continus, il est acté d'étudier en commission paritaire dans les meilleurs délais et dans le cadre de la reprise des travaux de la révision de la convention collective, la substitution des titres restaurant pour les salariés qui travaillent en horaire continu par la mise en place d'une prime de panier de jour ou d'une prime de cantine.

Dans cette attente, la valeur faciale des titres restaurant sera revalorisée de 1 € à compter du 1^{er} mars 2013 comme suit :

- valeur faciale : 6 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

Le versement de ces titres sera définitivement interrompu dès qu'un accord sera trouvé entre les parties sur la substitution de ces titres par une prime de panier de jour ou une prime de cantine.

Article 9

Augmentation des salaires

Revalorisation des salaires de l'ensemble du personnel de 55 € bruts au 1^{er} janvier 2013.

Article 10

Augmentation de la prime de transport

Revalorisation des zones de transport A et B de 13 % et C de 10 % à compter du 1^{er} janvier 2013, soit :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
A	De 42,60 à 48,15
B	De 73,75 à 83,35
C	De 88,55 à 97,40

Article 11

Mise en place d'accords portant sur la pénibilité

L'ensemble des entreprises de la filière s'engage à respecter cette obligation selon les dispositions légales qui fera l'objet d'un rappel dans le cadre de la rédaction d'un article spécifique lors de la reprise des travaux de révision de la convention collective.

Article 12

Mise en place d'un plan de formation dans les distilleries de la filière (SRIG et CODERUM)

Le FAFSEA a donné son accord pour financer intégralement et dans les meilleurs délais un audit des besoins de formation pour les distilleries (du CODEROM et du SRIG) qui sera réalisé par un cabinet extérieur désigné à la suite d'un appel d'offres.

L'élaboration du cahier des charges de l'audit devra se faire en concertation avec les organisations syndicales salariales, patronales et les représentants du personnel. De même, les conclusions d'étapes et le rapport final de l'audit devront leur être présentés.

Le FAFSEA accompagnera les distilleries du CODERUM et du SRIG dans le montage et la présentation des plans de formations pour des demandes de cofinancement auprès du FSE, actions de formations qui seront mutualisées dans leurs réalisations.

Une réunion sera organisée avant mi-février entre le délégué régional du FAFSEA et une délégation composée de représentants de l'intersyndicale et de responsables patronaux afin d'expliquer l'ensemble de la procédure ainsi que les délais prévisionnels de réalisation.

Article 13

Revalorisation du panier de nuit

Du fait d'une proposition de revalorisation des salaires de 55 € bruts pour l'ensemble du personnel, la prime de panier de nuit basée sur le coefficient OQ 180 passera à 11,69 €.

Les points de désaccord

Les partenaires de la branche canne-sucre-rhum sont en désaccord profond sur les deux articles suivants et font état de leurs propositions respectives suivantes.

Article 1^{er}

Application de l'article 5 de l'accord « Bino » (clause de convertibilité)

La partie patronale soutient la position suivante.

« Au terme du versement du RSTA, la partie patronale se substituera à l'Etat et procédera à l'application de ce revenu à tous les salariés ayant un revenu total brut annuel inférieur à 1,4 du Smic conformément aux modalités appliquées ce jour par la sécurité sociale. La partie patronale procé-

dera également, au terme des exonérations sociales, à la remontée en haut de bulletin de salaires, pour l'ensemble des salariés de la filière. »

La partie salariale réaffirme la position suivante :

« Les représentants patronaux de la branche refusent d'appliquer l'accord « Bino » qu'ils ont eux-mêmes signé prétextant que les aides de l'Etat (RSTA et exonérations de charges) ont été prorogées, et que cela entraînerait automatiquement la prorogation de la mise en œuvre de la clause de convertibilité. Il s'agit là de manœuvres destinées à transformer l'accord « Bino » en "arrêté d'extension du 3 avril 2009" qui n'est qu'un accord CDD qui prend fin avec les exonérations et autres aides de l'Etat.

En effet, la reconduction d'une aide de l'Etat ne peut, à elle seule, modifier un accord négocié entre les parties, en reportant automatiquement l'application d'un article. L'accord signé le 26 février 2009 fait référence aux aides de l'Etat en précisant clairement sa durée : 36 mois, c'est-à-dire 3 ans.

Le RSTA, aide de 100 € mensuels, avait été créé par le gouvernement français de sorte que, pendant 3 ans, ce soient les contribuables, et non le patronat, qui financent une partie de l'augmentation de 200 € des bas salaires en Guadeloupe. L'accord ne prévoit pas la reconduction des aides ; il est donc clair que la clause de convertibilité est prévue pour être appliquée au 1^{er} mars 2012.

Ce n'est donc pas l'entreprise qui se substitue à l'Etat mais l'Etat qui s'est substitué à l'entreprise en prenant en charge 100 € pendant 3 ans. A la fin des 3 ans, l'entreprise reprend à sa charge le versement des 200 € nets soit 256 € brut intégré au salaire de base, conformément à l'article 5 de l'accord « Bino ».

L'accord d'entreprise signé par les représentants de la branche et les syndicats UGTG et CGTG prévoit l'intégration de 256 € bruts au salaire de base à compter de mars 2012 (art. 5 clause de convertibilité). Cet accord d'entreprise a fait l'objet, conformément à la loi :

- d'une notification auprès de l'ensemble des organisations syndicales représentatives (art. L. 2231-7 du code du travail) et n'a fait l'objet d'aucune opposition ;
- d'un dépôt auprès des services du ministère du travail (art. L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail) et n'a fait l'objet d'aucun rejet.

Dès lors, aucune des parties ne peut de façon unilatérale modifier ou réviser le contenu de l'accord initial (art. L. 2261-3 et L. 2261-7 du code du travail). »

La partie salariale confirme ainsi sa position :

Application de l'accord « Bino » conformément à l'accord du 26 février 2009. A l'issue des 36 mois d'aides de l'Etat, soit à compter du 1^{er} mars 2012, l'entreprise intègre l'équivalent de 200 € nets en brut au traitement du salaire de base.

Sont donc concernés :

- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et qui n'ont jamais perçu le RSTA ;
- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et dont le RSTA a été interrompu ;
- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et qui perçoivent le RSTA.

Les organisations syndicales CGTG et UGTG réaffirment :

- n'avoir aucune opposition à ce que les employeurs puissent bénéficier des aides et des exonérations de charges mais cela, dans le strict respect de l'accord signé ;
- leur ferme volonté à faire appliquer toutes les dispositions de l'accord interprofessionnel Jacques Bino, conformément aux engagements signés le 26 février 2009, à l'ensemble des travailleurs de Guadeloupe et singulièrement à ceux de la filière canne-sucre-rhum.

Article 2

Informations sur les projets en cours pour l'avenir de l'industrie de Marie-Galante et le développement de l'emploi direct et indirect

La partie patronale soutient l'argumentation suivante :

Conformément à la convention du 3 avril 2012, l'ensemble des parties signataires s'est engagé à sauvegarder la SA SRMG dans le cadre d'un projet de centrale de cogénération (SRMG, COFEPP, SICAMA, conseil général, conseil régional, préfet, communauté des communes) avec la création d'une quarantaine d'emplois directs et indirects.

L'article 4 de cette convention du 3 avril 2012 fixe les engagements de la SA SRMG sur 8 ans comme suit :

- un sous-programme de modernisation des équipements liés directement à la production et au stockage du sucre et des mélasses sur la période 2012-2020 ;
- un sous-programme lié à la formation du personnel sur la période 2012-2020 ;
- un sous-programme lié au couplage de la sucrerie à la future centrale thermique sur la période 2012-2015 ;
- un sous-programme lié aux investissements environnementaux sur la période 2012-2020.

La direction de la SA SRMG s'engage à répondre favorablement à la demande de documents supplémentaires des représentants du personnel portant notamment sur les investissements prévus, lors la prochaine réunion du comité d'entreprise de SA SRMG.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Les organisations syndicales CGTG et UGTG confirment que la partie patronale ne répond en aucune façon à la revendication posée. L'argumentaire de la partie patronale relève d'une convention de financement classique entre la SA SRMG et les différents bailleurs de fonds. *Quid* du projet qui apparaît ici comme inexistant ?

En tout état de cause, la partie salariale précise que, compte tenu de la situation catastrophique de la filière canne-sucre-rhum à Marie-Galante (vétusté de l'usine, baisse significative de la sole cannière, flou sur le démarrage de la récolte...), les organisations syndicales CGTG et UGTG donnent d'ores et déjà rendez-vous à la partie patronale dans les jours à venir.

DISPOSITIONS LÉGALES

Article 1^{er}

Demande d'extension

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble de la filière en Guadeloupe par les parties signataires.

Article 2

Publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Fait aux Abymes, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)