

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

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 21 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450448M
IDCC : 1700

Conformément à l'article L. 2242-4, alinéa 2, du code du travail :

« 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. »

Il est établi, à la suite des 13 réunions qui se sont déroulées les 13 décembre 2013, 7, 10, 14, 17, 21, 28 janvier 2014, 4, 11, 14, 18, 20 et 21 février 2014, le présent procès-verbal de désaccord (qui fera l'objet d'un dépôt habituel dans les conditions prévues par le même article du code du travail).

Article 1^{er}

Dernier état des propositions des parties

« Article 1^{er}

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

La partie patronale soutient la position suivante :

Compte tenu de la fin des exonérations de charges salariales et patronales sur le bonus vie chère en date du 31 décembre 2013, la partie patronale a procédé à des applications en haut de bulletin de paie avec deux lignes qui s'articulent comme suit :

- “Remplacement RSTA” pour un montant brut de 129 € environ avec poursuite du système en vigueur depuis juin 2013, à savoir calcul mensuel sur le salaire brut pour attribuer cette prime à ceux dont la rémunération brute est inférieure à 1,4 Smic.

Rappel : depuis le 1^{er} juin 2013, les entreprises de la filière versent 78,07 € brut en haut de bulletin et 42,85 € sous l'appellation “RSTA exonéré”).

Le montant à ramener en haut de bulletin pour garantir les 100 € net de RSTA est donc de 50,93 €.

- “Bonus vie chère (inférieure à 1,4 Smic ou 6 % ou 3 %)” avec un montant brut permettant de garantir intégralement le montant net perçu antérieurement (donc variable).

Nota bene :

a) Le salaire brut retenu pour la détermination ou non de la prime “remplacement RSTA” sera hors heures supplémentaires, hors montant brut des primes “remplacement RSTA” et “bonus vie chère” ;

b) Ces deux primes feront partie intégrante de la rémunération brute des bénéficiaires et seront versées sur 12 mois (*pro rata temporis*).

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Les représentants des organisations syndicales ont signé un protocole en 2009 au niveau de la branche canne-sucre-rhum, et nous en demandons l’application ; la filière était d’accord pour l’appliquer tel que signé le 10 mars 2009. »

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 indique que :

« La société MGE (Marie-Galante Energie) a changé de nom et s’appelle dorénavant Albioma Marie-Galante. Le projet de centrale de cogénération bagasse/charbon a évolué et est maintenant une centrale bagasse/biomasse. Ce projet modifié a reçu l’assentiment des élus de Marie-Galante. En application de la convention quadriennale et comme la CCMG refuse toujours de mettre à disposition le terrain situé au sud de Grande-Anse, le conseil général s’était engagé à mettre son terrain à disposition. Pour une raison que la direction de l’entreprise ignore, le conseil général a fait savoir qu’il donnait son terrain situé au nord de l’usine à la CCMG qui le rétrocédera à Albioma Marie-Galante.

Ce dernier contretemps peut faire perdre 6 mois au moins et compromettre un couplage de la centrale de cogénération avec la sucrerie-distillerie de SRMG déjà reporté, initialement prévu en 2017 et déjà reporté en 2018. SRMG n’est pas maître de ce calendrier. Elle subit. »

Les organisations syndicales ajoutent :

« La restructuration de Marie-Galante devrait intervenir en 2017, sachant que nous devrions avoir 140 000 tonnes de cannes, et nous restons vigilants. Nos inquiétudes concernent les emplois dans l’usine et notamment ceux qui travaillent au niveau des générateurs, et aussi les embauches destinées aux travailleurs de MG. »

Accord des parties pour cette double rédaction.

Article 3

Informations sur le devenir de la filière canne-sucre-rhum en Guadeloupe

La partie patronale indique que :

« Dans peu de temps, la loi d’avenir agricole sera votée. Elle permettra de poser la logique dans laquelle s’inscrit le gouvernement.

De ce fait, la filière a deux échéances :

- études en cours sur le POSEI (programme d’options spécifiques à l’éloignement et à l’insularité), qui devrait se traduire par un maintien des aides pour 2014 et par une renégociation pour celles qui seront attribuées pour la période 2015-2020 ;
- abandon des quotas sucriers en 2017, étant entendu que les contingents rhumiers ont été renouvelés au début du présent exercice.

Par ailleurs, l'aide à la diversification du secteur (bananes/cannes) devrait se traduire par une diminution des aides accordées à la banane et au sucre, au profit de l'île de Mayotte. »

Les organisations syndicales ajoutent :

« Dans la filière CSR, nous avons une unité sucrière telle que Gardel qui peut broyer plus de 600 000 tonnes de canne (6 000 tonnes par jour), le fait qu'en ce moment nous ne tournions qu'à 450 000 tonnes deviendra préjudiciable à la filière, d'autant que la sole cannière est vendue aux promoteurs. Selon les mêmes principes, nous constatons au niveau des faire-valoir de Gardel une baisse du rendement à l'hectare tout comme la sole cannière qui est en déclin, alors que Gardel devrait être exemplaire du fait de la qualité de l'outil, les travailleurs sont très inquiets pour leur devenir et celui de la filière face à ses faibles rendements. »

Accord des parties pour cette double rédaction.

Article 4

Augmentation des salaires

La partie patronale soutient la position suivante :

Compte tenu d'une inflation nulle en 2013, proposition d'une revalorisation des salaires de l'ensemble du personnel de 28 € brut ;

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Demande de revalorisation des salaires bruts de l'ensemble du personnel ouvriers et ETAM de 28 € net.

Article 5

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 ou conventionnelles (notamment dans le cadre de la révision de la convention collective départementale des sucreries-distilleries).

Accord des parties.

Article 6

Révision de la grille des ETAM

Ce point sera étudié dans le cadre des négociations internes aux entreprises au cours de l'exercice 2014.

Accord des parties.

Article 7

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 reprise est prévue au début du deuxième trimestre de 2014 (convocation des deux délégations syndicales par le représentant du SRIG).

Accord des parties.

Article 8

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 CODERUM et du SRIG) qui le souhaitent et 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 formation pour des demandes de cofinancement auprès du FSE, actions de formation qui seront mutualisées dans leur réalisation.

Une réunion sera organisée avant le milieu du mois de mars 2014 entre le délégué régional du FAFSEA et une délégation composée de représentants des deux organisations syndicales et de responsables patronaux des distilleries, afin de rappeler l'ensemble de la procédure et valider les entreprises concernées et les délais prévisionnels de réalisation.

Accord des parties.

Article 9

Revalorisation du panier de nuit

La partie patronale soutient la position suivante :

Du fait d'une proposition de revalorisation des salaires de 28 € brut pour l'ensemble du personnel, la prime de panier de nuit basée sur le coefficient OQ 180 sera automatiquement revalorisée.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Revalorisation du coefficient du panier de nuit à hauteur d'OHQ 190.

Article 10

Indemnité de travail de 22 € par nuit travaillée

La partie patronale soutient la position suivante :

La mise en place d'une indemnité de travail de nuit au titre de la prévention de la pénibilité au travail dans les entreprises de la branche qui travaillent de nuit sera étudiée dans le cadre d'une refonte complète du système de rémunération des travaux de nuit dans le cadre de la révision de la convention collective.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Négociation de cette indemnité de travail de nuit dans le cadre de négociations internes au sein des trois entreprises de la filière qui travaillent les nuits lors des campagnes sucrières.

Article 11

Mise en place d'accords portant sur la pénibilité au travail pour toutes les entreprises de la filière

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.

Accord des parties.

Article 12

Augmentation de la prime de transport

La partie patronale soutient la position suivante :

Revalorisation des zones de transport A, B et C de 2,5 %, soit :

- zone A : de 48,15 € à 49,35 €, soit + 1,20 € ;
- zone B : de 83,35 € à 85,45 €, soit + 2,10 € ;
- zone C : de 97,40 € à 99,85 €, soit + 2,45 €.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Revalorisation des trois zones de transport de 15 € net, soit :

- zone A : de 48,15 € à 54,15 €, soit + 6 € (12 %) ;
- zone B : de 83,35 € à 91,35 €, soit + 8 € (10 %) ;
- zone C : de 97,40 € à 107,40 €, soit + 10 € (10 %).

Article 13

Prise en charge, pour des raisons d'hygiène et de sécurité, des frais de nettoyage des vêtements de travail pour l'ensemble des salariés

La partie patronale soutient la position suivante :

L'octroi de vêtements de travail au personnel chaque année sans obligation de les porter n'entraîne pas pour l'employeur l'obligation de prendre en charge ces nettoyages, hormis des cas spécifiques (Gardel/SRMG).

La partie salariale maintient sa demande en l'état.

Article 14

Augmentation de la prime de départ à la retraite de 5 mois à partir de 35 ans de présence

La prime de départ à la retraite dès 35 ans de présence révolus est portée à 5 mois.

Cette disposition sera reprise dans le cadre de la révision de la convention collective et, dans cette attente, sera appliquée au départ d'un salarié partant à la retraite et ayant travaillé 35 ans révolus ou plus dans une entreprise de la filière.

Accord des parties.

Article 15

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 deuxième trimestre de 2014, suivis d'une prise de contact avec le directeur adjoint de la DIECCTE pour finaliser cette révision.

Accord des parties.

Article 16

Revalorisation de la valeur faciale des titres-restaurants

La valeur faciale des titres-restaurants sera revalorisée de 1 € comme suit :

- valeur faciale : 7 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

Accord des parties.

Article 17

Mise en place d'un accord pour enfant malade et rentrée scolaire

La partie patronale soutient la position suivante :

a) Enfant malade : la partie patronale souhaite faire deux rappels :

- article 29 de la convention collective « Congés supplémentaires payés », alinéa 29.1 « Congés des mères de famille » : « Toute femme salariée ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours » ;
- article L. 1225-61 du code du travail : « Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

Cette obligation légale sera rappelée si nécessaire lors de la reprise des travaux de la révision de la convention collective et il n'y aura pas d'octroi de jours de congés supplémentaires pour enfant malade.

b) Rentrée scolaire : la partie patronale propose d'acter dans le cadre de la révision de la convention collective l'obligation pour tous les employeurs de permettre aux salariés de s'absenter pendant 2 heures pour accompagner leurs enfants en bas âge (moins de 8 ans) le jour de la rentrée scolaire (sur présentation de justificatifs). Ces heures d'absence seront assimilées à des heures de travail effectif et ne feront pas l'objet de retenues ou de récupération.

La partie salariale maintient sa demande.

Article 18

Octroi d'une journée de récupération pour les dimanches et jours fériés travaillés

La partie patronale soutient la position suivante : la partie patronale indique que le travail du dimanche et des jours fériés :

- fait l'objet d'une rémunération double ;
- que les heures supplémentaires au-delà des 7 heures sont payées en tant que telles en plus des heures de RC ;
- que les ouvriers qui travaillent le dimanche possèdent 2 jours de récupération dans la semaine ;
- que les travailleurs postés (en quarts) ont 1 jour de récupération après 3 jours de travail.

Dans ces conditions, il n'y aura pas de journée de récupération pour le travail du dimanche et des jours fériés.

La partie salariale propose que ce point soit étudié dans le cadre des négociations internes aux entreprises courant 2014.

Rappel : révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

La grille d'ancienneté en vigueur dans les entreprises de la filière depuis le 1^{er} janvier 2014 est la suivante :

(En pourcentage.)

TRANCHES	2014
3 à 6 ans	3
6 à 9 ans	6

TRANCHES	2014
9 à 12 ans	9
12 à 15 ans	12
15 à 18 ans	15
18 à 21 ans	17
21 à 24 ans	19
24 à 27 ans	20
27 à 30 ans	21
30 à 33 ans	22
33 à 36 ans	23
36 à 39 ans	24
39 à 42 ans	25
43 ans	26
44 ans	27
45 ans et plus	28

Article 2

Mesures unilatérales

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord global sur l'ensemble de ces points dans le cadre des NAO de branche du présent exercice, elles conviennent :

a) De se revoir en commission paritaire sous l'égide du directeur adjoint du travail, à partir du deuxième trimestre 2014, afin d'étudier les points des dernières demandes des organisations syndicales, soit les :

- point 5 : mise en place d'accord de participation pour toutes les entreprises de la filière ;
- point 11 : mise en place d'accords portant sur la pénibilité du travail pour toutes les entreprises de la filière CSR ;
- point 15 : reprise des travaux de révision de la convention collective départementale de la Guadeloupe des ouvriers et des ETAM ;
- point 10 : refonte complète des systèmes de rémunération du travail de nuit (indemnités de panier de nuit et indemnités de travail de nuit) au sein des entreprises concernées.

b) D'ouvrir des négociations en interne, au sein des entreprises (notamment des distilleries), sur les points suivants :

- point 6 : révision de la grille des ETAM ;
- point 7 : révision de la classification des ouvriers des distilleries ;
- point 8 : mise en place d'un audit puis d'un plan de formation pour les distilleries ;
- point 18 : octroi d'une journée de récupération pour les dimanches et jours fériés travaillés.

c) Par ailleurs et par décision unilatérale, les directions appliqueront l'ensemble des mesures qu'elles ont proposées en dernier état :

- point 1 : application de l'article 5 de l'accord Bino (clause de convertibilité) comme suit :

« Remplacement RSTA » pour un montant brut de 129 € environ avec poursuite du système en vigueur depuis juin 2013, à savoir calcul mensuel sur le salaire brut pour attribuer cette prime à ceux dont la rémunération brute est inférieure à 1,4 Smic ;

« Bonus vie chère (inférieure à 1,4 Smic ou 6 % ou 3 %) » avec un montant brut permettant de garantir intégralement le montant net perçu antérieurement (donc variable).

Ces deux dispositifs ont été appliqués sur les rémunérations du personnel depuis janvier 2014 compte tenu de la fin des exonérations de charges sociales salariales et patronales au 31 décembre 2013 :

- point 4 : revalorisation des salaires de 28 € brut avec effet rétroactif au 1^{er} février 2014 ;
- point 9 : maintien du coefficient OQ 180 comme coefficient de référence pour la détermination du panier de nuit qui sera automatiquement renouvelé du fait de l'augmentation de l'ensemble des rémunérations des ouvriers et des ETAM de 28 € brut ;
- point 12 : revalorisation de l'indemnité de transport de 2,5 % avec effet rétroactif au 1^{er} février 2014.

Article 3

Publicité

Le présent procès-verbal de désaccord 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 au DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre leur sera envoyé par courriel ainsi qu'au ministère du travail.

Fait aux Abymes, le 21 février 2014.

Organisation patronale :

SPESRGD.