**

**ACCORD NAO 2022**

Entre le G.I.E AREMA, sis immeuble CMA CGM route du WTC à Baie –Mahault, représenté par son Président, … , assisté de Monsieur … , DRH, et Madame … , Directrice.

Et les Délégations Syndicales Représentatives CNTPA-CFDT et ULTP-UGTG.

Représentées respectivement par Messieurs :

* + … (Délégué Syndical)
  + … (Délégué Syndical)

Il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE :**

*Les organisations syndicales représentatives ont été invitées à participer à la négociation annuelle obligatoire (NAO) en application des dispositions du code du travail (articles*[*L. 2242-1*](https://www.elnet-rh.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L2242-1&FromId=Z2M772)*et suivants du code du travail).*

*Cette négociation a eu lieu lors des réunions en date des 6, 10, 12, et 14 janvier 2022.*

*Les délégations syndicales ont fait part de leurs revendications sur l’ensemble des composantes de la NAO et une négociation s’est engagée au cours des 4 réunions précitées.*

*Lors de la réunion du 14 janvier 2022, les parties sont parvenues à un accord global au titre de l’exercice ouvert le 1er janvier 2022 dont les caractéristiques sont détaillées ci-après.*

*Par ailleurs, et afin de permettre une analyse parfaite du contexte dans lequel se sont ouvertes ces négociations, il est rappelé que l’année 2021 a été marquée par la mise en place du dispositif ISOLOC, la poursuite de l’épidémie de COVID 19, différents mouvements sociaux d’ampleur ainsi des problématiques de congestion du terminal liées à la forte demande mondiale.*

**ARTICLE 1 – SALAIRES ET CHANGEMENTS DE NIVEAUX**

1. **Augmentation générale :**

**Augmentation générale des salaires de base de 3%** au 1er janvier 2022.

1. **Changements de niveaux :**

La Convention Collective de la manutention portuaire de Guadeloupe par son avenant du 11 décembre 2019 régit les modalités de passage à un niveau supplémentaire. Pour rappel :

* + Au mieux un niveau par an dans la limite de deux années consécutives.
  + Aucun salarié ne saurait être écarté d’un changement de niveau pendant plus de quatre années consécutives.
  + Le nombre annuel de changements de niveaux est déterminé lors de chaque NAO

En respect de l’accord en vigueur, **50 salariés bénéficieront d’un niveau supplémentaire avec effet rétroactif au 1er janvier 2022**. Pour les cas particuliers, la Direction AREMA rencontrera chaque organisation syndicale représentative pour prendre en compte leurs doléances, faire un parcours et les informer des décisions prises.

Pour assurer une parfaite équité et en application des dispositions conventionnelles applicables, les changements de niveaux seront réalisés en tenant compte notamment du résultat de l’évaluation individuelle de chaque CDI, réalisée dans les conditions prévues à l’article 3 de l’avenant du 11 décembre 2019. Pour rappel les modalités d’évaluation sont les suivantes :

« *Chaque année, chaque ouvrier Docker sera évalué dans sa fonction par :*

* *Les manutentionnaires, en tenant compte des critères d’évaluation suivants :* 
  + - *Respect des consignes de travail*
    - *Qualité du travail*
    - *Port des EPI en activité*

*Une moyenne est réalisée pour l’ensemble des manutentionnaires.*

* *Les responsables d’exploitation, en tenant compte des critères d’évaluation suivants :*
  + - *Implication*
    - *Port des EPI à l’appel*
    - *Assiduité / ponctualité*

*Une moyenne est réalisée pour l’ensemble des responsables d’exploitation*

* *La Direction d’AREMA en tenant compte du critère d’évaluation suivant :* 
  + - *Comportement général*»

**ARTICLE 2 – PRIMES ET AVANTAGES EN NATURE** :

1. **Prime forfait heures :**

Actualisation de la liste 2021 sur la base d’un minimum de 40 samedis travaillés.

1. **Revalorisation de la prime vacance**

Augmentation du montant de la prime vacance à 2500 € bruts pour les CDI et CDII au prorata.

**ARTICLE 3 – CHEQUES DEJEUNER :**

A compter du 1er février 2022 le montant des chèques déjeuner sera porté à 9.50 euros avec la répartition suivante :

* + Part employeur : 5.69 euros soit 59.9% de la valeur du chèque déjeuner
  + Part salariée : 3.81 euros soit 40.1% de la valeur du chèque déjeuner

**ARTICLE 4 – FORMATION**

Compte tenu de la croissance actuelle du GIE AREMA, des exigences et des ambitions partagées entre la Direction et les organisations syndicales représentatives concernant la formation professionnelle. Les parties réaffirment leur volonté commune de développer au sein du GIE AREMA un véritable centre de formation agréé permettant la délivrance de formations certifiantes tant pour le compte de ses salariés que pour celui du personnel externe. Ce projet structurant devra faire l’objet d’une réflexion globale et préalable impliquant notamment les services DRH, infrastructure, QHSSE, formation, compta … etc mais aussi des services externes pour appuyer cette transition. A ce titre une étude d’opportunité sera préalablement réalisée.

**ARTICLE 5 - TUTORAT**

Conformément à l’engagement pris lors de la NAO précédente qui n’a pas pu être réalisé notamment en raison de la pandémie de COVID 19, les rôles et les missions des tuteurs seront revus entre le GIE AREMA et les Organisations Syndicales Représentatives à la suite de la tenue des élections professionnelles 2022. Au terme de cette révision un état des lieux de l’existant et des besoins en tuteurs sera réalisé.

**ARTICLE 6 – CALENDRIER SOCIAL UEM**

Au cours de l’année 2022 se dérouleront les élections professionnelles du GIE AREMA. Il est convenu entre les parties qu’aucune négociation ne sera engagée avant la clôture du processus électoral à l’exception des négociations relatives à ladite élection professionnelle.

Malgré ce calendrier 2022 réduit il est convenu l’ouverture des négociations (UEM) suivantes au cours de l’année 2022 concernant les thèmes suivants :

* **Adaptation organisation du travail aux évolutions du maritime et terrestre (Mai à Juillet)**
  + Modernisation de nos opérations, horaires, shifts.
* **Développement des chantiers vracs (septembre à octobre)**
  + Point de situation, bilan, évolution tous chantiers manutentionnaires
* **Aménagement des chantiers HOEGH (novembre à décembre)**

**ARTICLE 7 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

Par ailleurs et compte tenu des demandes récurrentes, des contraintes inhérentes au métier de docker, la Direction accepte de majorer l’indemnité de départ à la retraite prévue à l’avenant n° 4 du 10-12 2014 à la CCNU dans les conditions suivantes :

* Versement d’une indemnité équivalente à 0.3 mois\* de salaire par année d’ancienneté au lieu de 0.17 mois prévus par ledit article.

Cette mesure sera valable pour une durée déterminée de 10 mois et s’appliquera aux départs à la retraite effectifs à compter du 01 mars 2022 et jusqu’au 31 décembre 2022. Au terme de cette période, le présent article cessera de produire ses effets sans qu’il ne puisse être reconduit. Il est rappelé que l’application du présent article a pour objectif unique de permettre un départ à la retraite dans les meilleures conditions, à l’inverse les parties rappellent qu’il n’a ni pour objet ni pour effet d’impacter le volume ou la structure des effectifs du GIE AREMA.

\*Il est rappelé que la base de calcul est la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois

**ARTICLE 8 – EMPLOI**

Conformément à l’article 8 de l’avenant du 19 décembre 2014, le président de l‘UEM convoquera la première CPE de l’année 2022 au plus tard au cours du mois de juin 2022. Néanmoins en fonction de l’évolution des besoins liée notamment au développement de l’activité et aux départs en retraite, le président de l’UEM ne s’interdit pas, s’il estime que les circonstances l’exigent, de convoquer une CPE supplémentaire. Au cours de cette réunion seront analysées les demandes et revendications formulées par les organisations syndicales représentatives relatives aux embauches (CDD UC, CDII et CDI).

**ARTICLE 9 – DIVERS**

L’année 2021 a été marquée par un certain nombre d’évènements impactant :

* + Lancement du projet ISOLOC
  + Reprise des chantiers vraquiers
  + 4e vague de COVID particulièrement impactante
  + Mouvements sociaux
  + Problématique de saturation du terminal

C’est dans ce contexte particulier que l’ensemble du personnel docker a toujours répondu présent pour assurer la poursuite de la chaine logistique dans l’intérêt de la Guadeloupe. Il convient de souligner que certains de ces évènements extérieurs ont été de nature à impacter les cadences qui ne sont pas le reflet de l’implication et du professionnalisme de la communauté docker. C’est dans ce cadre que la Direction annonce le versement au cours de mois de février 2022, d’un supplément d’intéressement d’un montant global de 313 000 euros (avant déduction de la CSG-CRDS) qui fera l’objet d’une répartition entre les différents bénéficiaires de l’accord d’intéressement initial. Les modalités de répartition seront celles visées par l’article 11 de l’accord d’intéressement AREMA 2021 -2023 du 23 mars 2021.

**ARTICLE 10 – APPLICATION DE L’ACCORD**

A la diligence de l’entreprise, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Conformément à l’article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil des Prud’hommes.

Fait à Jarry, le 18 Janvier 2022.

Pour la Direction :

…

Président AREMA

Pour les organisations syndicales :

**CNTPA / CFDT**, **Pour l’ULTP UGTG**,

… …