

Entre, d'une part,

ALBIOMA LE GOL, sise au 1, route Nationale, Le Gol, 97450 SAINT LOUIS et représentée par son Directeur, xx,

Et, d'autre part,

La section syndicale CGTR d'ALBIOMA LE GOL du syndicat CGT mines-énergie, représentée par son délégué syndical, Monsieur xx, en vertu du mandat dont il dispose à cet effet,

La section syndicale CFDT d'ALBIOMA LE GOL du syndicat CFDT, représentée par sa déléguée syndicale, xx, en vertu du mandat dont elle dispose à cet effet,

Préambule

Comme suite aux recommandations patronales de l'UFE et de l'UNEMIG du 06 octobre 2022, invitant les entreprises à ouvrir des négociations concernant les avancements aux choix 2023 et au relevé de décisions signés entre les partenaires sociaux et la Direction d'ALBIOMA, 1^{er} décembre 2022,

Une première réunion d'ouverture des négociations locales s'est tenue le 13 février 2023. Plusieurs réunions d'échanges s'ensuivirent et ont eu lieu aux dates suivantes : le 24 avril, le 04 mai, le 16 mai, le 23 mai, le 1^{er} juin et le 08 juin 2023.

Au terme de ces réunions, les parties ont conclu ce procès-verbal d'accord.

I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble du personnel statutaire présent dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2023.

II - OBJET

Ce protocole a pour objet de fixer l'enveloppe globale d'avancements au choix pour l'année 2023, des reclassements fonctionnels et traiter le cas des salariés embauchés hors branche des IEG, entre 1991 et 2001 qui ont fait valoir leur droit à départ en retraite.

Ces enveloppes sont déterminées sur la base de la recommandation patronale de branche du 6 octobre 2022, des relevés de décision signés entre les partenaires sociaux et la Direction d'ALBIOMA, le 1^{er} décembre 2022, des règles statutaires et de l'examen des cas particuliers.

Les mesures salariales applicables au niveau de la branche des IEG, définies dans la recommandation patronale du 6 octobre 2022 sont les suivantes :

- Augmentation du SNB : 2,30%
- Recommandation minimale pour les avancements au choix : 1,00%
- Ancienneté (impact moyen attendu par la branche) : 0,60%

Soit un total de mesures salariales de la branche de 3,9%

Total auquel ALBIOMA a décidé d'ajouter les mesures complémentaires précisées suivantes :

- Une augmentation générale : 1 NR hors déroulement de carrière 2,30%
- Un complément d'avancement au choix : 0,70%

Portant le **total des mesures salariales toutes confondues, à 6,9%, pour l'année 2023.**

III - NOMBRE DE NR A ATTRIBUER

Le calcul des avancements au choix est réalisé à partir de :

- La recommandation patronale de la branche du 6/10/2022 : 1%
- Le taux additionnel spécifique à ALBIOMA LE GOL du 1^{er} décembre 2022 : 0,70%

⇒ Soit un taux **global d'avancements au choix à attribuer en 2023 de 1,70%**

La formule de calcul à appliquer pour déterminer le nombre de NR à attribuer est la suivante :

$$\text{Nombre de NR} = (\text{Taux} \times \text{effectif}) / 2,3\%$$

			total
	EFFECTIF AU 31/10/2022	taux	79
AAC	Taux branche (Accord du 06/10/2022)	1,00%	34,35
	Taux AAC ALBIOMA (RD 01/12/22) GF & NR	0,70%	24,04
	TOTAUX		58,39
	report des arrondis 2022	0,44	0,44
GLOBAL	SOLDE NR A ATTRIBUER:		59
REPORT 2024	-0,17		

L'effectif retenu au 31 octobre 2022 est de 79 agents.

⇒ **Le nombre total de NR à attribuer en 2023 est de 58,83 arrondis à 59 NR**

(Report de - 0,17 en 2024)

IV- REPARTITION DES NR - Règles d'attribution - remontée des chefs de service

Pour l'année 2023, le budget attribué en nombre de NR est indifférencié entre les avancements au choix, les évolutions de classification et les collègues.

Ainsi, c'est un nombre global de 59 NR qui est à répartir à ALBIOMA LE GOL.

Les attributions seront effectuées sur la base de l'appréciation par les supérieurs hiérarchiques de la qualité du travail effectué par leurs collaborateurs durant l'année 2022.

La situation des salariés qui n'ont pas bénéficié d'une évolution depuis 4 ans sera examinée. Un refus d'attribution d'avancement au choix sera motivé, conformément aux relevés de décisions des 25 mai 2012, 17 septembre 2020 et 22 janvier 2021.

Le refus est motivé sur la base de « l'évaluation du professionnalisme au service de la performance, l'esprit d'initiative, la capacité d'adaptation dans l'emploi occupé. » Par ailleurs, l'existence d'une

procédure disciplinaire au cours des 12 derniers mois à date de CSP peut être un motif de refus d'attribution de NR.

Les parties sont parvenues à un accord pour une revalorisation des NR expériences (par la prise en compte de 2 NR à l'embauche en fonction de l'expérience acquise antérieurement) des agents qui n'en ont pas bénéficié au moment de leur embauche.

Cette revalorisation du NR expérience concerne 10 salariés. En conséquence, il est expressément convenu entre les parties que ce sujet est clos et ne pourra plus être abordé lors de négociations ultérieures.

Afin de favoriser et d'encourager les évolutions et les mutations internes du site d'Albioma Le Gol, les agents bénéficieront d'une augmentation de 2 NR dans le cadre d'un changement de poste.

- 1- En cas d'évolution interne vers un poste avec un GF d'entrée plus élevé que la plage du GF du poste précédemment occupé : attribution de 2 NR

Le décompte du GF 7 ans et du GF JTS, sera remis à zéro à partir de la date de début du nouveau poste occupé par l'agent.

- 2- Si le nouveau poste est de classement de GF identique : attribution de 2 NR

Le décompte du GF 7 ans, du NR 4 ans et du GF JTS, sera remis à zéro à partir de la date de début du nouveau poste occupé par l'agent.

- 3- Si le nouveau poste est de classement de GF inférieur, et que le salarié est muté à sa demande, après avoir accepté ce déclassement : attribution de 2 NR

Le décompte du GF 7 ans, du NR 4 ans et du GF JTS, sera remis à zéro à partir de la date de début du nouveau poste occupé par l'agent.

Il y a 10 agents concernés par ce dispositif.

Dans le cas où le GF 7 ans survient la même année d'un changement de poste, l'agent bénéficie de son GF 7 ans ainsi que de 2 NR dans le cadre de son changement de poste, si ce dernier intervient après le GF 7 ans.

La date d'application de ce dispositif est le 1^{er} janvier 2023.

V - RECLASSEMENT FONCTIONNEL

L'enveloppe globale attribuée pour les reclassements de GF est confondue avec celle des avancements au choix pour l'année 2023.

La situation des salariés qui n'ont pas bénéficié d'une évolution de GF depuis 7 ans sera examinée.

Conformément au relevé de décisions signé le 17/09/2020, à Paris, cette clause de revoyure s'applique avec les modalités suivantes :

- Quand un agent est en butée de GF (expert), il ne peut plus bénéficier de GF, ni de NR au titre de la clause GF 7 ans
- Quand un agent a bénéficié de 2 NR dans le cadre d'un changement de GF, ces NR sont comptabilisés dans le cadre de la disposition NR 4 ans, et le décompte des 4 ans est remis à zéro.
- Si le même agent se retrouve en situation NR 4 ans ou GF 7 ans, l'examen du GF 7 ans et l'éventuelle attribution du GF 7 ans est prioritaire.

Le GF est utilisé pour affirmer le niveau de compétence et de technicité d'un agent à son poste. Le refus est motivé si l'évaluation des compétences dans l'emploi occupé ne démontre pas une évolution permettant de passer « confirmé » ou « expert ».

La promotion d'un groupe fonctionnel à un groupe fonctionnel de rang plus élevé se fait au niveau de rémunération supérieur de 2 NR. Dans le cas où il serait procédé à l'attribution de plusieurs GF, le

nombre de NR attribués sera au moins égal au nombre permettant l'atteinte du niveau minimal du nouveau GF. L'enveloppe globale attribuée pour les reclassements reste inchangée.

Les parties affirment une nouvelle fois que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical, ainsi que l'exercice du droit de grève est sans effet sur les décisions d'augmentation au choix.

Les parties réaffirment l'importance de réaliser les EAP annuellement et s'engagent à faciliter le processus. L'EAP est la clé des NAO.

VI - SALARIES EMBAUCHES HORS BRANCHE DES IEG

Cette mesure permet aux salariés entrés dans le groupe entre le 1^{er} novembre 1991 et le 31 décembre 2001, de bénéficier d'une mesure d'accompagnement en termes de NR, en fonction de leur date de départ en inactivité consignée dans un courrier des intéressés.

A ce jour, 3 nouveaux agents se sont prononcés sur leur date de départ en inactivité en 2024 et 2025.

Ils ont bénéficié des mesures spécifiques prévues.

VII - RAPPELS DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES

- PERS 952 : si, à l'issue d'une période de 5 ans, à compter de leur date d'embauche, certains de ces agents se trouvaient encore classés dans leur groupe fonctionnel de recrutement, leur situation ferait obligatoirement l'objet d'un examen particulier devant la Commission Secondaire du Personnel
- PERS 954 : si, à l'issue d'une période de 5 ans, à compter de leur date d'embauche, certains agents du collège Exécution se trouvaient encore classés dans leur groupe fonctionnel de recrutement, leur situation ferait obligatoirement l'objet d'un examen particulier devant la Commission Secondaire du Personnel
- Un entretien professionnel sera proposé aux agents de retour de congé maternité ou de congé parental, au cours duquel sera abordés le parcours professionnel et le développement des compétences.
- Relevé de décisions du 17 septembre 2020 : Technicien Environnement en service continu ALG, ALM, ABR : les parties sont tombées d'accord pour passer de la plage 7-9 à une plage à 4 GF (7-8-9-10). L'accès au GF 10 sera accordé quand les agents auront validé leur qualification sur les postes de : CDB et AC (ALG et ABR)

Le relevé de décision du 23 juin 2022 non signé par les élus, apportait les précisions suivantes : « Le Technicien Environnement possède une plage de 4 GF (GF 7, 8, 9, 10). L'évolution en GF 10 est conditionné par le fait d'avoir obtenu la reconnaissance du niveau Expert en GF 9, puis sur proposition du responsable d'exploitation de valider en CSP, l'expérience et les compétences acquises dans les postes d'Assistant de Conduite et de Chef de Bloc au titre de la polyvalence. »

VIII – FORMATION

En 2023, à la centrale du GOL, l'objectif d'une moyenne annuelle de formation par agent, de 35 heures, dont une demi-journée consacrée à une action relative à la sécurité, est reconduite.

Le *compte formation* (CPF) a été mis en place en remplacement du DIF. Il est aujourd'hui opérationnel sur le site www.moncompteformation.gouv.fr L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si des agents souhaitent suivre une action de formation, en lien avec leur activité professionnelle et visant à développer leur professionnalisme, mais dont les droits à la formation seraient insuffisants pour prendre en charge la totalité des frais pédagogiques, l'agent pourrait déposer un dossier auprès du service RH. La possibilité d'un abondement par l'entreprise pour régler le complément des frais

pédagogiques non couvert par les droits du salarié serait alors étudiée. Les autres règles de fonctionnement du compte formation demeurent inchangées.

Une procédure définira les conditions d'abondement du compte formation, en œuvre à ALBIOMA LE GOL.

IX – DEMANDES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales demandent :

- De privilégier les attributions d'un NR à la fois par salarié, et que l'on n'attribue pas deux NR à la même personne, de manière que davantage de personnes bénéficient des NR dans l'année.
- Afin de souligner les efforts, le mérite doit être aussi pris en compte avec une différence sur le nombre de NR attribué sous forme d'ADP dans le cas où l'enveloppe de NR serait insuffisante.
- que les agents qui étaient en butée de filière 7 ans après le relevé de décisions du 17/09/2020, bénéficient d'un examen particulier afin de ne pas bloquer l'évolution salariale en attribuant un NR. Cela remettra à zéro le décompte d'attribution des NR 4 ans et des GF 7 ans.
- de la mise en place d'un accord Transition Énergétique
- un point de vigilance sur la QVT
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées (formation métier, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences) comme signé lors du relevé de décision du 15/06/2023.

IX - DUREE

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour l'année 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023 pour les mesures relatives aux avancements au choix et les reclassements de groupe fonctionnel. Il cessera tout effet au 31 décembre 2023.

X - DEPOT/ PUBLICITE

Le procès-verbal d'ouverture des négociations est annexé au présent protocole. Le présent protocole est déposé par voie électronique, à la DIECTTE dans le ressort de laquelle est situé le siège de l'entreprise, ainsi qu'un exemplaire au greffe du tribunal du Conseil des Prud'hommes de Saint Pierre de la Réunion.

Fait à Saint Louis, en 4 exemplaires, le 21 juin 2023.

Pour l'organisation syndicale CGTR,
Le Délégué Syndical

Pour ALBIOMA LE GOL,
Le Directeur

Pour l'organisation syndicale CFTD,
La Déléguée Syndicale