

PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

ENTRE

La S.A. TIKITEA, représentée par son directeur Général, monsieur Gaël LAMISSE, et son représentant dument mandaté Didier CHOMER, d'une part,

ET

L'organisation syndicale O OE TO OE RIMA, représentée par son secrétaire général Mr Atonia TERIINOHORAI ,et le délégué syndical de l'entreprise, Jacob TEAHONUI, d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT

L'organisation syndicale O OE TO OE RIMA a déposé un préavis de grève par fax le vendredi 3 mai 2018 à monsieur le directeur général de la société TIKITEA mentionnant 6 points de revendications.

Suite aux négociations menées entre la Direction et l'organisation syndicale O OE TO OE RIMA conformément à leur obligation mentionnée à l'article LP 2611-5, la signature du présent protocole vient régler le conflit opposant les parties en apportant des réponses aux revendications de l'organisation syndicale signataire du préavis déposé.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES POINTS SUIVANTS

Point N° 1 : reclassement du personnel :

Ce point n°1 a constitué la clé de voute des discussions liées à ce mouvement de grève. Les mesures sociales décrites ci-après doivent permettre au personnel de la société Tikitea :

- Dans un premier temps, d'apaiser, par des actions financières et d'avancement, les frustrations passées ressenties par certains salariés et les ayant conduits à initier ce mouvement de grève
- Dans un deuxième temps, d'instituer des règles protectrices et précises sur les avancements (échelons) et les changements de catégories professionnelles.
- Dans un troisième temps, de bâtir, pour l'avenir proche, une organisation performante de suivi du parcours de chaque salarié et de ses compétences permettant ainsi à chacun de se sentir un véritable acteur de son propre développement au sein de l'entreprise.

Les accords conclus dans le cadre de ce point n°1 se décrivent, ainsi qu'il suit, par 6 mesures à caractère social :

- **Pour ce qui concerne les actions financières et d'avancement :**
 - 1) A compter du 1^{er} juin 2018 les salariés détaillés ci-après bénéficieront de l'avancement suivant
 - Cédric HEITAA +2 échelons

TA

TA
A.P

JP
GL TJ

- Gabriel HIRA + 1 échelon
- Juanita TERUPE + 1 échelon
- Jocelyne RUA + 1 échelon
- Milton MANUTAHU + 1 échelon
- Franck TEHAHE + 1 échelon
- Alvane PAVAOUAU + 1 échelon
- Tamatea TEAHU + 1 échelon
- Heimoana HOFFMANN + 1 échelon
- Marcel TAUTU + 1 échelon
- Norbert PAITIA + 1 échelon
- Martinel TEHEIURA + 1 échelon
- Arthur TEIKIHOKATOUA + 1 échelon
- Ludovic AMARU + 1 échelon
- Kriss AMARU + 1 échelon
- Jean Paul TARDIVEL + 1 échelon
- Jerry PIHAHUNA + 1 échelon
- Vaea ADAMS + 1 échelon
- Eugene HEITAA + 1 échelon
- Patrick TEREROA + 1 échelon

2) A compter du 1er décembre 2018, les salaires suivants seront reclassés d'un échelon supplémentaire :

- Richard GUELEME
- Henri YEON-ATIN
- Milton MANUTAHU
- Franck TEHAHE
- Jackie TAMATAFARERE
- Jean-Paul TARDIVEL
- Vaea ADAMS
- Alvane PAVAOUAU
- Tamatea TEAHU
- Tinarii MAMATUI
- Patrick TEREROA
- Matahi TEURU
- Heimoana HOFFMANN
- Cedrick HEITAA
- Eugene HEITAA
- Marcel TAUTU
- Norbert PAITA
- Jerry PIHAHUNA
- Martinel TEREURA
- Arthur TEIKIHOKATOUA
- Nehemia TEPOU
- Ludovic AMARU
- Kriss AMARU
- Juanita WONG

TJA

TJ A.P

de

GL

AP

- Gabriel HIRA + 1 échelon
- Juanita TERUPE + 1 échelon
- Jocelyne RUA + 1 échelon
- Milton MANUTAHU + 1 échelon
- Franck TEHAHE + 1 échelon
- Alvane PAVAOUUAU + 1 échelon
- Tamatea TEAHU + 1 échelon
- Heimoana HOFFMANN + 1 échelon
- Marcel TAUTU + 1 échelon
- Norbert PAITIA + 1 échelon
- Martinel TEHEIURA + 1 échelon
- Arthur TEIKIHOKATOUA + 1 échelon
- Ludovic AMARU + 1 échelon
- Kriss AMARU + 1 échelon
- Jean Paul TARDIVEL + 1 échelon
- Jerry PIHAHUNA + 1 échelon
- Vaea ADAMS + 1 échelon
- Eugene HEITAA + 1 échelon
- Patrick TEREROA + 1 échelon

2) A compter du 1er décembre 2018, les salaires suivants seront reclassés d'un échelon supplémentaire :

- Richard GUELEME
- Henri YEON-ATIN
- Milton MANUTAHU
- Franck TEHAHE
- Jackie TAMATAFARERE
- Jean-Paul TARDIVEL
- Vaea ADAMS
- Alvane PAVAOUUAU
- Tamatea TEAHU
- Tinarii MAMATUI
- Patrick TEREROA
- Matahi TEURU
- Heimoana HOFFMANN
- Cedrick HEITAA
- Eugene HEITAA
- Marcel TAUTU
- Norbert PAITA
- Jerry PIHAHUNA
- Martinel TEREURA
- Arthur TEIKIHOKATOUA
- Nehemia TEPOU
- Ludovic AMARU
- Kriss AMARU
- Juanita WONG

TJA

TJ

A.P

AL

GL

JP

- Juanita TERUPE
- Jocelyne TEOROI
- Gabriel HIRA
- Teiva TEIHOARII
- André RUA
- Teuru MAAMAATUAIAHUTAPU

- **Pour ce qui concerne les règles de gestion des reclassements**

- 3) Chacune des sept premières catégories (MS/E1 à OHQ) est divisée en 10 échelons, formant ainsi une grille des salaires propre à la société.
- L'avancement consacre la conduite, la tenue, l'assiduité et la qualité du travail. Il consiste en un changement d'échelon dans la grille des salaires propre à l'entreprise sans changement de catégorie. Il est indépendant de l'ancienneté. Les opérations d'avancement sont normalement effectuées au 1er janvier de chaque année.
- Tout salarié, inscrit dans cette grille, n'ayant bénéficié ni d'un avancement d'échelons, ni d'un changement de catégorie pendant une période de 4 ans, pourra bénéficier d'une clause de protection d'avancement lui permettant d'obtenir, à sa demande, un avancement d'un échelon sur la base d'une décision prise par une commission composée du chef d'entreprise ou de son représentant et de deux délégués du personnel.
- Tout salarié, inscrit dans cette grille, n'ayant bénéficié ni d'un avancement d'échelons, ni d'un changement de catégorie pendant une période de 3 ans pourra également demander l'examen de sa situation par une commission composée comme décrite ci-avant qui, dans ce cas ne pourra donner qu'un avis consultatif.
- 4) Le changement de catégorie consacre une évolution dans la qualification professionnelle qui peut être obtenu après un stage, une formation ou la reconnaissance d'une expérience ou d'une compétence professionnelle accrue. En aucun cas il ne peut résulter de l'ancienneté. Toute décision de changement de catégorie repositionnera le salarié à l'échelon de sa nouvelle catégorie correspondant à un salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancienne catégorie. Les opérations de changement de catégorie sont effectuées au moment du constat d'évolution du poste.

- **Pour ce qui concerne les actions organisationnelles**

- 5) La direction présentera au prochain comité d'entreprise, qui devra se tenir avant fin aout 2018, un projet d'audit par le cabinet SECAFI-ALPHA de Nouméa, visant à donner aux dirigeants et aux représentants du personnel une base d'analyse des politiques sociales de l'entreprise en lien avec son contexte sectoriel d'industriel et d'importateur grossiste. Cette expertise devra en particulier définir comment se positionnent les rémunérations et les classifications des salariés inscrits dans la grille de salaire propre à l'entreprise au regard de la convention collective de l'industrie et des autres entreprises du secteur. Le cout de cette expertise sera pris à charge à 100% par la société dans la limite d'un montant maximum de 2.000.000 FCP TTC, comprenant les prestations et frais connexes générés (hébergement, transport et défraiement, etc...).
- 6) La direction s'engage à mettre en place, dans un délai maximal d'un an à compter de réception des conclusions de l'audit, l'organisation, au sein de l'entreprise, d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences assurant, entre autres, le suivi individuel du parcours professionnel de chacun des salariés. La direction tiendra informé les délégués du

TH
 TJ TH de
 A.P. GL

personnel, lors d'une commission spécifiquement réunie trimestriellement à cet effet, de l'avancement de la mise en place de cette gestion et des actions engagées dans le cadre du présent protocole

Point N°2 : Augmentation de salaire :

A compter du 1er septembre, les salaires mensuels propres à chaque catégorie de personnels classés MS/EE1 à OHQ dans la grille de Tikitea seront revalorisés d'une valeur en fcfp, appelée échelon financier, conformément au tableau ci-joint

catégorie	MS/EE1	OS1/EE2	OS2/EE3	OP1/EE4	OP2/EE5	OP3/EE6	OHQ
Echelon financier	1256	1358	1622	1735	2112	2448	2633

(Voir grille TIKITEA ci jointe)

Point n°3 : Départ volontaire/retraite anticipé/ retraite légal :

Les parties conviennent de mettre en place, à compter de la signature du présent protocole, dans le cadre des départs à la retraite, une indemnité équivalente à 1 mois du dernier salaire de base abondé de sa prime d'ancienneté. Cette indemnité spéciale retraite propre à l'entreprise vient en complément de l'indemnité légale prévue.

En raison d'un fort risque de report de l'âge légal de la retraite suite aux dernières élections, les salariés désireux de prendre leur retraite avant le 30 juin 2019, bénéficieront de manière très exceptionnelle d'un mois d'indemnité supplémentaire.

Voir tableau exemple en annexe

Point n°4 Prime de décès :

En cas de décès du travailleur, les salaires acquis, droit à congé ainsi que les indemnités de toute nature dues acquis à la date du décès reviennent aux ayants droit. Sans préjudice du versement par la Caisse de Prévoyance Sociale, de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à un mois de salaire réel (salaire de base + prime d'ancienneté).

Si le salarié avait été déplacé par le fait de l'entreprise, à l'intérieur du territoire de la Polynésie Française, cette dernière assurera à ses frais de transfert du corps du travailleur décédé ou des membres de sa famille (conjoint, enfant à charge) décédés qui auraient été également déplacés par le fait de l'entreprise, au lieu de leur résidence à condition que les héritiers en formulent la demande dans ce délai maximum de un mois après le décès. Cette clause sera sans objet si un organisme officiel prend en charge le rapatriement du corps.

Point n°5 : Paiement prime du treizième mois

En ce qui concerne le calcul de la prime de treizième mois versée en fin d'année, ce dernier sera réalisé pour chaque salarié de l'entreprise, à compter de l'année 2018, par addition d'un montant équivalent au salaire de base du mois de versement de la prime et de 25% du montant de la prime d'ancienneté associée au dit salaire de base.

Ce pourcentage sera ensuite augmenté chaque année par tranche de 25% pour atteindre 100% en 2021.

Point n°6 : Indemnité de licenciement économique

TA

AP. SW de GLTJ

personnel, lors d'une commission spécifiquement réunie trimestriellement à cet effet, de l'avancement de la mise en place de cette gestion et des actions engagées dans le cadre du présent protocole

Point N°2 : Augmentation de salaire :

A compter du 1er septembre, les salaires mensuels propres à chaque catégorie de personnels classés MS/EE1 à OHQ dans la grille de Tikitea seront revalorisés d'une valeur en fcfp, appelée échelon financier, conformément au tableau ci-joint

catégorie	MS/EE1	OS1/EE2	OS2/EE3	OP1/EE4	OP2/EE5	OP3/EE6	OHQ
Echelon financier	1256	1358	1622	1735	2112	2448	2633

(Voir grille TIKITEA ci jointe)

Point n°3 : Départ volontaire/retraite anticipé/ retraite légal :

Les parties conviennent de mettre en place, à compter de la signature du présent protocole, dans le cadre des départs à la retraite, une indemnité équivalente à 1 mois du dernier salaire de base abondé de sa prime d'ancienneté. Cette indemnité spéciale retraite propre à l'entreprise vient en complément de l'indemnité légale prévue.

En raison d'un fort risque de report de l'âge légal de la retraite suite aux dernières élections, les salariés désireux de prendre leur retraite avant le 30 juin 2019, bénéficieront de manière très exceptionnelle d'un mois d'indemnité supplémentaire.

Voir tableau exemple en annexe

Point n°4 Prime de décès :

En cas de décès du travailleur, les salaires acquis, droit à congé ainsi que les indemnités de toute nature dues acquis à la date du décès reviennent aux ayants droit. Sans préjudice du versement par la Caisse de Prévoyance Sociale, de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à un mois de salaire réel (salaire de base + prime d'ancienneté).

Si le salarié avait été déplacé par le fait de l'entreprise, à l'intérieur du territoire de la Polynésie Française, cette dernière assurera à ses frais de transfert du corps du travailleur décédé ou des membres de sa famille (conjoint, enfant à charge) décédés qui auraient été également déplacés par le fait de l'entreprise, au lieu de leur résidence à condition que les héritiers en formulent la demande dans ce délai maximum de un mois après le décès. Cette clause sera sans objet si un organisme officiel prend en charge le rapatriement du corps.

Point n°5 : Paiement prime du treizième mois

En ce qui concerne le calcul de la prime de treizième mois versée en fin d'année, ce dernier sera réalisé pour chaque salarié de l'entreprise, à compter de l'année 2018, par addition d'un montant équivalent au salaire de base du mois de versement de la prime et de 25% du montant de la prime d'ancienneté associée au dit salaire de base.

Ce pourcentage sera ensuite augmenté chaque année par tranche de 25% pour atteindre 100% en 2021.

Point n°6 : Indemnité de licenciement économique

TA

AP.

SW

de

GLTS

Hors les cas suivants :

- licenciement pour faute,
- licenciement motivé par 3 avertissements dans un laps de temps n'excédant pas douze mois,
- mise à la retraite,
- longue maladie au-delà de six mois.

Le licenciement ouvre droit à l'indemnité après 3 années de présence continue dans l'entreprise, calculée de la manière suivante : application d'un taux unique de 30 % du salaire mensuel par année de présence dans l'entreprise depuis l'embauche.

L'indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire.

Le calcul s'effectuera sur le salaire de base mensuel.

De plus :

Compte tenu des engagements conclus, le mouvement de grève qui a débuté le 9 mai 2018, suite à un préavis de grève déposé le 3 mai 2018 prend fin dès la signature du présent protocole. Le travail reprendra le 05/06/2018 au matin. Les jours de grève ne seront pas rémunérés par l'employeur. Toutefois la direction s'engage à autoriser, pour chaque salarié concerné qui le solliciterait avant le 6/6/2018 à midi, une avance réglée par l'entreprise d'un montant maximal équivalant au salaire net qu'il aurait perçu pendant les jours de grève et remboursable en 7 mensualités.

En dérogation de l'article 35 de la convention collective de l'industrie, les jours fériés du 8, 10 et 21 mai seront rémunérés par l'employeur.

La direction s'engage à se conformer aux dispositions de l'article 2611-1 et à n'exercer aucune pression ni se livrer à des mesures discriminatoires, disciplinaires et de réduction d'avantages sociaux envers le personnel en grève depuis le 9 mai 2018.

Les délégués du personnel s'engagent à favoriser une collaboration respectueuse entre les salariés à la reprise du travail

La direction déposera le présent protocole auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal.

Fait en quatre exemplaires à Punaauia le 04 06 2018

La direction

Gaël LAMISSE

Président Directeur Général

Didier CHOMER

Représentant Gaël LAMISSE

Le syndicat O Oe To Oe Rima

Atonia TERIINOHORAI

Secrétaire Général

Jacob TEAHINUI

Délégué Syndical

GRILLE DES SALAIRES au 01/09/2018 - TIKITEA

CAT	MS / E1	OS1 / E2		OS2 / E3		OP1 / E4		OP2 / E5		OP3 / E6		OHQ	T1	T2	CADRE
		OS1 EE2	OS1 EE2	OS2 EE3	OS2 EE3	OP1 EE4	OP1 EE4	OP2 EE5	OP2 EE5	OP3 EE6	OP3 EE6				
Base industrie	153 000	154 684	156 463	162 399	175 806	202 025	212 774	209 375	227 842						
Base 2018	153 000	156 500	159 952	170 994	186 868	212 788	224 391	220 826	240 752						
Augment. %	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%						
Val	1 256	1 358	1 622	1 735	2 112	2 448	2 633	-	-						
Decrochage	0.82%	2.05%	3.27%	6.36%	7.49%	6.54%	6.70%	7.14%	5.47%						
1	912.76	934.07	956.06	1 022.07	1 118.22	1 273.59	1 343.34	1 107.36	1 306.66						
	154 256	157 858	161 574	172 729	188 980	215 236	227 024	187 143	220 826						240 752
2	920.19	942.11	965.66	1 032.33	1 130.72	1 288.07	1 358.92								
	155 512	159 216	163 196	174 464	191 092	217 684	229 657								
3	927.62	950.14	975.25	1 042.60	1 143.22	1 302.56	1 374.50								
	156 768	160 574	164 818	176 199	193 204	220 132	232 290								
4	935.05	958.18	984.85	1 052.86	1 155.72	1 317.04	1 390.08								
	158 024	161 932	166 440	177 934	195 316	222 580	234 923								
5	942.49	966.21	994.45	1 063.13	1 168.21	1 331.53	1 405.66								
	159 280	163 290	168 062	179 669	197 428	225 028	237 556								
6	949.92	974.25	1 004.05	1 073.40	1 180.71	1 346.01	1 421.24								
	160 536	164 648	169 684	181 404	199 540	227 476	240 189								
7	957.35	982.28	1 013.64	1 083.66	1 193.21	1 360.50	1 436.82								
	161 792	166 006	171 306	183 139	201 652	229 924	242 822								
8	964.78	990.32	1 023.24	1 093.93	1 205.70	1 374.98	1 452.40								
	163 048	167 364	172 928	184 874	203 764	232 372	245 455								
9	972.21	998.36	1 032.84	1 104.20	1 218.20	1 389.47	1 467.98								
	164 304	168 722	174 550	186 609	205 876	234 820	248 088								
10	979.64	1 006.39	1 042.44	1 114.46	1 230.70	1 403.95	1 483.56								
	165 560	170 080	176 172	188 344	207 988	237 268	250 721								

TEVERAIDA JUNIA


FA.
 T5
 GL
 A.P JP
 DC

