Sidel

ACCORD COLLECTIF SUR LES REMUNERATIONS

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2013
SIDEL BLOWING & SERVICES SAS

Entre SIDEL BLOWING & SERVICES, représentée par Monsieur Pascal RENAUD, Président, et Monsieur Christophe MATEL, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Monsieur Reynald KUBECKI et Monsieur Manuel RODRIGUEZ en qualité de Délégués Syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CFE-CGC, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en qualité de Délégué Syndical.

L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en qualité de Délégué Syndical.

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord a été conclu en application des dispositions des articles L.131-1 et suivants du Code du Travail, et dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L.132-27 et L.132-28 du Code du Travail.

Les discussions se sont tenues lors de réunions au cours des mois de décembre 2012 à février 2013 au sein de SIDEL BLOWING & SERVICES.

Les parties signataires reconnaissent que le présent accord résulte d'une négociation approfondie entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires, dont le souhait est de prendre en compte simultanément les conditions économiques de l'entreprise et du marché concurrentiel sur lequel elle évolue, les aspects sociaux (revalorisations), ainsi que de souligner la nécessité de rester compétitifs.

CHAPITRE I : POLITIQUE SALARIALE DES NON-CADRES

ARTICLE 1 : AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES

Il est convenu d'appliquer une augmentation générale de **2,5 %** sur les salaires de base de la population des non-cadres au 1er janvier 2013, pour les salariés présents à l'effectif avant le 1er décembre 2012 et encore présents au jour de la signature du présent accord. Afin d'aider les plus bas salaires de l'entreprise, cette augmentation générale ne pourra être inférieure à **50 € bruts / mois (talon).**

Un budget d'augmentations individuelles de **0,3 % (dont 0,1 % de budget mutualisé pour le rattrapage de certaines disparités)** sur les salaires de base de la population des non-cadres sera mis en place au 1er janvier 2013.

Le budget mutualisé est mis en place afin de réduire certaines disparités notamment les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes ou la situation des temps partiels.

Une analyse précise relative aux salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 3 ans et plus sera faite par la Direction des Ressources Humaines.

Le montant mini de l'augmentation individuelle (talon) sera de 30 euros bruts.

ARTICLE 2 : PRIMES ET PONTS

La prime de retour, la prime d'horaire imposé, la prime relative au temps compensé, la prime de transport et la prime de mise à disponibilité sont augmentées de **2,5 %** au 1er janvier 2013.

La prime de quart est portée à **18 € / jour** au 1er janvier 2013.

Les montants concernant les gratifications liées aux médailles du travail (applicable également aux Cadres) sont revalorisées de **10% au 1er janvier 2013**.

La prime de vacances est portée à **632 € bruts** (applicable également aux Cadres). Elle sera versée en 2 fois :

- 432 euros bruts en mai 2013

- 200 euros bruts en novembre 2013

Le 16 août 2013 sera à titre exceptionnel non travaillé et payé (applicable également aux Cadres). **Le site d'Octeville sera fermé (sauf éventuelles permanences).**

CHAPITRE II : POLITIQUE SALARIALE DES CADRES

ARTICLE 1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Un budget d'augmentations individuelles de **2,8 % (dont 0,2 % de budget mutualisé pour le rattrapage de certaines disparités)** sur les salaires de base de la population des cadres sera mis en place au 1er janvier 2013.

Le budget mutualisé est mis en place afin de réduire certaines disparités notamment les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes.

Une analyse précise relative aux salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 3 ans et plus sera faite par la Direction des Ressources Humaines.

Afin d'éviter la distribution d'augmentations individuelles peu significatives, chaque augmentation individuelle ne sera pas inférieure à **2 % du salaire de base** du cadre concerné.

Dans la mesure où les augmentations salariales des cadres sont individualisées (pas d'augmentation générale), un suivi personnalisé est mis en place pour les cadres n'ayant pas eu d'augmentation. Ce suivi ne concerne pas les cadres embauchés depuis moins d'un an ou ayant bénéficié d'une promotion dans les 6 derniers mois. Le suivi consiste à analyser les raisons d'une absence d'augmentation au niveau du Comité de Direction, sous la Présidence de Pascal Renaud.

Par ailleurs, les salariés n'ayant pas eu d'augmentation doivent également être informés de cette décision par leur manager. De plus, un salarié peut solliciter une rencontre avec la Direction des Ressources Humaines, son responsable hiérarchique et éventuellement un élu afin de parler de sa situation salariale.

ARTICLE 2 : BONUS CADRES

Le système de bonus (0-10%) est maintenu pour la population cadres. Il ne peut se cumuler avec un autre système de bonus déjà mis en place pour une catégorie spécifique de cadres (commerciaux, ….).

La partie « Objectifs individuels » sera en ligne avec celle figurant dans le document « Entretien annuel de la performance » des intéressés.

ARTICLE 3 : EXPATRIES

Le suivi annuel particulier mis en place ces dernières années pour les expatriés sera poursuivi en 2013.

CHAPIRE III : OUVERTURE DE DISCUSSIONS

Des discussions seront ouvertes sur la **prime d'ancienneté**. Une étude sera réalisée sur le **PERCO**.

CHAPITRE IV : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les dispositions de cet accord représentent des augmentations salariales supérieures aux hypothèses d'inflation connues pour l'année 2013.

Néanmoins, la Direction, en accord avec les Organisations Syndicales Signataires, prévoit une clause de sauvegarde libellée comme suit :

Si, pendant l'année 2013 (du 01/01/2013 au 31/12/2013), l'inflation cumulée (Indice INSEE des prix à la consommation - hors tabac - ensemble des ménages) était supérieure à 2,5 %, il serait appliqué une augmentation générale au 1er janvier 2014, calculée comme suit, et sans plafonnement. Néanmoins, si les modalités de calculs de l'indice INSEE changeaient de manière à modifier considérablement le taux, les parties se rencontreront pour trouver un accord sur le taux à prendre en compte et correspondant le mieux à la hausse du coût de la vie sur 2013. Cette augmentation générale ne s'appliquera pas sur la partie de salaire annuel 2013 (salaire de base *13 mois) supérieure à 1,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Hypothèses d'inflation	Hypothèse n°1	Hypothèse n°2
Inflation cumulée 2013	2,5%	A partir de 2,6 %
Clause de sauvegarde	0%	0,10% par tranche d'inflation de 0,10 point.

CHAPITRE V : ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à partir du 1er janvier 2013.

CHAPITRE VI : DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent protocole, à durée déterminée, est conclu spécifiquement pour et dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2013.

Il sera établi en autant d'originaux que de parties signataires, plus 3 exemplaires pour les formalités de dépôt.

Le dépôt sera effectué par la Direction auprès de la **DIreccte** (y compris sous format électronique) et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Octeville sur Mer, le 28 février 2013

Pour SIDEL BLOWING & SERVICES
M. Pascal RENAUD

Pour l'Organisation Syndicale CGT
M. Reynald KUBECKI

M. Manuel RODRIGUEZ

M. Christophe MATEL

Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
M. Xavier OUDAR

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
M. Eric CHOUQUET

RK