

ACCORD COLLECTIF SUR LES REMUNERATIONS**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014
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.2221 -1 et suivants
du Code du Travail, et dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles
L.2242-1 et suivants et L2242-5 du Code du Travail.

Les discussions se sont tenues lors de réunions au cours des mois de janvier 2014 à février
2014 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 %** sur les salaires de base de la population des non-cadres au 1^{er} janvier 2014, pour les salariés présents à l'effectif avant le 1^{er} décembre 2013 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 **0,5 % (dont 0,2 % 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 1^{er} janvier 2014.

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, la prime de mise à disponibilité, la prime formateur, la prime de déplacement, l'indemnité kilométrique (dans la limite du barème fiscal) et l'indemnité temporaire de remplacement sont augmentées de **2 %** au 1^{er} janvier 2014.

La prime de quart est portée à **18,5 € / jour** au 1^{er} janvier 2014.

La prime de vacances est portée à **850 € bruts** (applicable également aux Cadres). Elle sera versée en 2 fois :

- 432 euros bruts en mai 2014

- 418 euros bruts en novembre 2014

Un jour de congé exceptionnel est accordé le 2 mai 2014 (applicable également aux Cadres).

CHAPITRE II : POLITIQUE SALARIALE DES CADRES

ARTICLE 1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Un budget d'augmentations individuelles de **2,5 % (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 1^{er} janvier 2014

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 **1,6 % 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 2014.

CHAPIRE III : OUVERTURE DE DISCUSSIONS

Des discussions seront ouvertes sur la **prime d'ancienneté et sur la part employeur pour le contrat mutuelle**. 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 2014.

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

Si, pendant l'année 2014 (du 01/01/2014 au 31/12/2014), l'inflation cumulée (Indice INSEE des prix à la consommation - hors tabac - ensemble des ménages) était supérieure à 2 %, il serait appliqué une augmentation générale au 1^{er} janvier 2015, 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 2014. Cette augmentation générale ne s'appliquera pas sur la partie de salaire annuel 2014 (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 2014	2 %	A partir de 2,1 %
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 1^{er} janvier 2014.

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 2014.

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

Pour SIDEL BLOWING & SERVICES
Mr Pascal RENAUD

Pour l'Organisation Syndicale CGT
Mr Reynald KUBECKI

Mr Manuel RODRIGUEZ

Mr Christophe MATEL

Pour l'Organisation Syndicale CFE CGC
Mr Xavier OUDAR

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
Mr Eric CHOUQUET