



# Négociations Annuelles Obligatoires 2015 : NEGOCIATIONS, ROUND 1 !



**Cet après-midi, notre organisation syndicale remettra ses revendications à la direction.**

**Nos revendications ont été approuvées majoritairement par les syndiqués CGT, acteurs de la politique salariale chez SIDEL.**

Même si l'inflation cette année est particulièrement basse (proche de 0,1% selon l'indice INSEE), c'est notamment parce qu'elle est boostée par la baisse du prix du pétrole ! (plus de 10 points en un an)

**Cependant, l'indice INSEE des prix à la consommation ne reflète pas véritablement la hausse des prix des produits de première nécessité, le coût de la vie n'a pas baissé pour autant pour les ménages :** les loyers et plus globalement les charges de logement augmentent. Les produits manufacturés (textile, chaussures...) ont augmenté en décembre également. Et chacun conviendra, que quand il pousse son caddie au supermarché (pour ceux qui pratiquent), le prix global à la caisse ne baisse pas !

## Un accord NAO 2014 convenable

**Vendredi 30 janvier, les organisations syndicales ont pu analyser les effets de l'accord NAO 2014.**

Globalement, les grandes lignes de l'accord ont été respectées. Voici une synthèse :

**Moyenne des augmentations générales non-cadres** sur salaire de base : **52,36€** (50 mini, 73,82 maxi).

**Moyenne des augmentations individuelles non-cadres** sur salaire de base : **37,40€** (30 mini, 80 maxi).

22% des non-cadres ont eu une AI. 9,31% des non-cadres ont eu un rattrapage sur salaire : 124€ en moyenne.

**Moyenne des augmentations individuelles cadres** sur salaire de base : **144€** (39 mini, 676 maxi). 77% des cadres ont eu une AI.

En 2014, la masse salariale cadre représente 27,37 millions d'euros pour 401 salariés, la masse salariale non-cadres représente 18,8 millions d'euros pour 432 salariés.

Chez SIDEL, **chacun sait le poids des efforts consentis par les salariés** pour préserver la position d'un Groupe affaibli par les décisions stratégiques hasardeuses de ses dirigeants. **Chacun peut vérifier également la dégradation continue des conditions de travail liée principalement au non-remplacement des départs.**

Dans ce contexte de désordre imposé (*voir tracts précédents sur la réorganisation des zones, Services et autres*), **les salariés du site permettent au Groupe de sortir la tête hors de l'eau, de se maintenir dans la cour des grands de la concurrence et de reconquérir la confiance des clients.**

**Malheureusement, la direction Groupe ne fait pas la même analyse et voudrait baisser les bonus des salariés du site ! Tout en sachant que les montants des primes de participation et d'intéressement devraient être diminués de moitié en 2015 par rapport à l'année dernière !!**

## Toujours plus pour l'actionnaire, toujours moins pour les salariés d'Octeville !!

Comment comprendre, dans ce contexte, une telle politique de rémunération, injuste et privilégiant honteusement les dirigeants (22 millions d'euros chaque année pour TETRA) ? Comment justifier un dialogue social fondé sur l'injustice et l'iniquité (pas de négociations sur les bonus) ?

Loin de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés, **nos revendications, parfaitement compatibles avec les résultats du site, ne sont qu'une reconnaissance salariale légitime pour les salariés !**

**Pour la CGT, le collectif de travail doit voir des réponses collectives lui être apportées, aussi bien sur le salaire que sur l'emploi. C'est donc à nous tous de jouer, avec le rapport de force nécessaire.**

## **NAO 2015, les revendications du syndicat CGT SIDEL :**

### **1<sup>er</sup> VOLET : AUGMENTATIONS GENERALES**

- ➔ **3% POUR TOUS (cadres et non-cadres) au 01/01/2015 avec talon de 55€.**  
*Payable en mars.*
- ➔ **Clause de sauvegarde : Sa mise en œuvre commence dès que l'inflation cumulée dépasse le taux de l'augmentation générale au cours de l'année 2015, et sans plafonnement.**

### **2ème VOLET : PRIMES**

- ➔ **Revalorisation de 25% de la prime d'ancienneté des salariés non-cadres (0,7% de la masse salariale).**
- ➔ **Compensation salariale de 0,7% de la masse salariale pour les cadres.**
- ➔ **Indexation sur le taux d'augmentation générale de toutes les primes en vigueur dans l'entreprise : transport, déplacements, formateurs, retour, travail posté, horaires imposés, week-end et nuit, des taux horaires compensés, des indemnités kilométriques, des primes de mise à disposition pour les salariés itinérants non- cadres...**
- ➔ **Augmentation de la prime de vacances à 1 400 €, avec deux versements en mai (700€) et décembre (700€)**
- ➔ **Revalorisation de 10% des gratifications concernant les médailles du travail.**

### **3ème VOLET : ORGANISATION / CONDITIONS DE TRAVAIL / NEGOCIATIONS**

- ➔ **Plan d'actions sur le poste d'assistante (rémunération, formation, coef...) suite Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.**
- ➔ **Action à mener sur le poste de concepteur en vue d'harmonisation du poste dans les différents bureaux d'études (rémunération, formation, coef...)**
- ➔ **Remplacement systématique des départs : 1 départ = 1 embauche**
- ➔ **Examen systématique de la situation des salariés n'ayant pas bénéficié de mesure salariale individuelle depuis 3 ans minimum.**
- ➔ **Demande de négociations dans l'année sur la révision du budget des activités sociales du Comité d'Entreprise.**