



Négociations Annuelles Obligatoires 2014 : La CGT favorable à la signature de l'accord.



Jeudi 20 février, près de 250 salariés ont répondu présents à l'invitation de la CGT, pour débattre des dispositions du projet d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2014. A l'unanimité, les salariés présents ont voté pour la signature de l'accord 2014 par notre syndicat. Comme à son habitude, la CGT respectera la volonté des salariés et signera l'accord mercredi 12 mars à 11h00.

Voici l'état des mesures obtenues pendant ces négociations :

✿ **Salariés Non-Cadres :**

Budget d'augmentations de 2.5% :

Comprenant une **Augmentation Générale de 2%** avec un **talon mini de 50€ pour les plus bas salaires**. Cette augmentation est rétroactive au 1er janvier 2014, et sera versée au salaire de mars.

Comprenant une **Augmentation Individuelle de 0.5%** dont 0,2% de budget mutualisé pour le rattrapage de certaines disparités de salaires. Cette augmentation est rétroactive au 1er janvier 2014.

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

✿ **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 2014, et sans plafonnement. Cette clause est susceptible d'être appliquée cette année si on tient compte notamment de l'augmentation de la TVA en début d'année.

✿ **Salariés Cadres :**

Augmentation Individuelle de 2,5% avec un talon de 1,6% mini dont 0,2% pour le rattrapage des disparités de salaires, notamment entre les hommes et les femmes.

✿ **Pour tous les salariés :**

Prime de vacances augmentée de 632 à 850€ bruts avec un versement de 432€ en mai et un versement de 418€ en novembre.

Primes : Indexation sur le taux d'augmentation générale, des primes de transport, des primes de retour, des primes pour travail posté, horaires imposés, VSD, nuit, des taux horaires compensés, des primes de mise à disposition pour les salariés Itinérants Non Cadres, des primes de déplacement (risques, dépaysement...), des primes de formateurs... les indemnités kilométriques sont augmentées de 0,48€ à 0,56€. Application rétroactive au 1^{er} janvier.

1 Journée de congé supplémentaire à l'ensemble des salariés le 02 mai (fermeture du site prévue).

Ouverture de négociations cette année avec les Organisations Syndicales sur le thème du calcul de la prime d'ancienneté sur le brut de référence SIDEL au lieu du mini de la Convention Collective, sur la part employeur pour la mutuelle ainsi que sur le Perco.

VOUS POUVEZ RETROUVER LE PROJET D'ACCORD SUR <http://syndicatcgtsidel.hautetfort.com>

PRIME SARKO : PREMIERE VICTOIRE DU SYNDICAT CGT SIDEL !

Le 27 février dernier, le Tribunal de Grande Instance du Havre rendait son jugement sur le litige qui oppose notre syndicat, à SIDEL Blowing & Services, concernant la prime de partage des profits.

Petit rappel : La loi du 28 juillet 2011 a institué, sous certaines conditions, d'une prime de partage des profits dans les entreprises. Elle prévoit ainsi que si les conditions sont remplies, une négociation doit alors s'engager pour fixer le montant de la prime qu'il conviendra de verser (pour l'année 2011, cette négociation devait être menée avant le 31 octobre). Compte tenu d'une disposition spécifique de cette loi concernant les groupes soumis aux obligations de mise en place d'un Comité de Groupe, **la direction nous avait fait savoir, à l'époque, que les conditions de versement de la prime de partage de profits n'étaient pas réunies pour l'année 2011. Donc pas de négociations, et donc pas de prime !**

Notre syndicat, la CGT, s'appuyant sur la circulaire d'application de cette loi datée du 29 juillet 2011, a toujours considéré, que les conditions de versement de la prime de partage des profits, étaient réunies s'agissant de notre entreprise : SIDEL Blowing & Services.

Nous avons donc entamé une procédure juridique pour demander l'ouverture de négociations, nous avons été déboutés de notre demande fin 2011. Une nouvelle procédure était donc lancée afin que soit tranchée la question de savoir si SIDEL était soumise, ou non, à l'obligation de verser une prime de partage des profits.

Le TGI du Havre a donc tranché et considère que les conditions de versement d'une prime de partage des profits aux salariés sont réunies au niveau de la société SIDEL Blowing & Services !

En effet, après avoir analysé la Loi et la circulaire d'application ainsi que la situation de la société SIDEL BLOWING SERVICES au sein du Groupe français, mais aussi, en sa qualité de filiale de la société mère étrangère TETRA LAVAL, analysant la Loi et la circulaire comme nous l'avons fait, **le Tribunal, juge qu'il y a lieu de considérer que les conditions de versement d'une prime de partage des profits aux salariés sont réunies au niveau de la société SIDEL BS.**

Mais le Tribunal ne veut pas aller plus loin sous peine d'estimer qu'il gèrerait alors la société sur ce point au lieu de ses dirigeants, **et renvoie donc les parties à la négociation pour fixation du montant de la prime de partage des profits qui aurait dû vous être versée en 2011.**

Par conséquent, le TGI du Havre ordonne la mise en œuvre de la procédure légale de concertation dans un délai de 3 mois à compter du 27 février, et, passé ce délai, sous astreinte provisoire de 5 000€ par jour de retard pendant 2 mois.

En outre, le Tribunal condamne la société SIDEL Blowing & Services à payer au syndicat CGT SIDEL la somme de 3 000€ au titre des frais irrépétibles par application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, dit n'y avoir lieu à exécution provisoire et condamne la société SIDEL Blowing & Services aux entiers dépens.

Nous ne pouvons que nous réjouir de cette solution qui rejoint totalement l'analyse que nous avons faite avec notre avocat du droit pour les salariés de la société SIDEL BS, au regard notamment de la circulaire d'application de la Loi sur la prime de partage des profits, à percevoir cette prime.

Cependant, nous ne pouvons que regretter l'absence de clairvoyance des autres organisations syndicales, qui ont préféré se ranger naturellement du côté de la direction, plutôt que défendre les intérêts des salariés...C'est dommage, notre action aurait certainement eu plus de poids, si les organisations syndicales avaient été unanimes concernant ce litige.

Aujourd'hui, la direction, comme on peut s'y attendre, peut interjeter appel dans les 30 jours, le délai de 3 mois serait alors suspendu puisque le Tribunal n'a pas alloué l'exécution provisoire que nous demandions.

Cependant nous sommes confiants dans l'avenir de ce dossier, et irons jusqu'au bout pour faire respecter les droits des salariés !