

**REUNION EXTRAORDINAIRE
DU COMITE D'ENTREPRISE SIDEL BLOWING & SERVICES
DU 22 JANVIER 2016 / 14h**

Information et consultation des membres du Comité d'Entreprise (au titre de l'article L. 2323-15 du Code du travail) sur le projet de réorganisation de Sidel Blowing & Services.

DECLARATION DES ELUS DU COMITE D'ENTREPRISE SIDEL B&S

A. Sur l'aspect général

- 1) Le projet de réorganisation présenté dans le Livre II dénote une stratégie d'accompagnement du déclin sans aucune réelle ambition de développement d'activité.**

En effet alors que la principale problématique du groupe Sidel réside avant tout dans la perte de parts de marché, les élus ne constatent aucune réelle volonté de développement des ventes à horizon 2018.

Ce qui est par ailleurs renforcé par l'absence de développement de nouvelles gammes de produits et/ou de nouvelles technologies qui permettraient pourtant à Sidel de se différencier de ses concurrents. En effet, le projet de réorganisation ne repose majoritairement que sur une stratégie de baisse des coûts destructrice d'emplois et de compétences.

Cependant, des pistes de réflexion et des propositions alternatives ont été faites par les élus qui sont restées sans aucune réponse concrète ou ont reçu des réponses insuffisantes.

Les élus dénoncent donc le manque d'ambition et de vision proactive de la direction pour rétablir la compétitivité et assurer la pérennité du groupe. Le projet de réorganisation se révèle souvent confus, approximatif, assis sur des affirmations quelque fois erronées et utilise des arguments délibérément subjectifs pour justifier des suppressions de postes.

- 2) En outre, les élus observent que le business plan présenté dans le Livre II est très à l'inverse des objectifs optimistes des business plans à trois ans qui avaient été établis antérieurement par la direction du Groupe.**

Un nouveau business plan « hors effets de réorganisation » remanié et présenté aux élus lors des travaux de la Commission Economique semble avoir été construit de manière encore plus pessimiste pour servir de démonstration et de justification à la suppression des postes envisagés. De plus, le business plan « après plans d'actions liés au projet de réorganisation » reste totalement muet sur l'appréciation des effets liés à la réduction de la masse salariale et/ou de la sous-traitance.

Ce qui amène les élus à s'interroger sur la crédibilité de ces business plans.

3) Il nous paraît inopportun, voire dangereux et même contraire aux objectifs de compétitivité affichés dans le projet de réorganisation de se priver de ressources et de compétences, alors que Sidel est en pleine période de changement stratégique qui nécessite la mobilisation de tous les salariés pour mener à bien les plans d'actions engagés et à venir.

La direction nous a clairement confirmé que le redressement du groupe doit se bâtir avant tout sur des économies réalisées « hors masse salariale ». Nous estimons qu'il doit également, comme évoqué au point 1), s'appuyer sur une politique commerciale, industrielle et technologique ambitieuse et offensive favorisant le développement de nos ventes et l'innovation de produits.

Les seules économies de masse salariale connues à l'échelle de Sidel Blowing et envisagées par la direction paraissent bien "dérisoires" par rapport aux programmes d'actions lancés et pistes d'économies associées. Ceci compte tenu également de la perte de compétences que la contraction des effectifs envisagés peut générer à terme et donc également de la perte d'opportunités commerciales qui pourrait en résulter.

De plus, selon le livre II, les suppressions d'effectifs envisagées sur Octeville s'accompagneront également de créations ou transferts de postes sur d'autres sites du groupe ainsi que parfois d'un recours accru à l'externalisation. Ainsi, aux bornes du groupe ces éventuelles économies de masse salariale attendues sur Octeville génèreraient en corollaire des coûts supplémentaires à l'échelle du groupe, ce qui renforce d'autant le caractère dérisoire des économies estimées aux bornes d'Octeville.

4) Les économies de frais de structure, à l'échelle du groupe, voulues par la Direction pourraient porter sur d'autres cibles que celle de la masse salariale du site d'Octeville, notamment :

a) Entité Sidel à Beijing

Le maintien de cette entité de production, non rentable, est peu cohérent au regard non seulement d'un marché local en berne et peu générateur en services. Cela démontre aussi à quel point les stratégies du Groupe Sidel reposent souvent sur des bases bien peu cohérentes.

Une relocalisation de la production de ce site chinois sur le site d'Octeville permettrait au Groupe d'éteindre des frais de structure "non rentables".

b) Entité du siège Sidel à Zug

Il serait judicieux de se soucier de la raison de l'accroissement des ressources internes basées à Zug et de l'explosion du recours aux consultants notamment en 2013 et 2014 et de leur pertinence quant au développement du business du groupe.

c) Une réduction de la sous-traitance reste également possible.

Certains métiers sur le site Octeville sont externalisés dans une proportion importante.

Leur substitution par des effectifs Sidel permettrait ainsi de maintenir des postes en interne menacés dans le cadre du livre II et de mieux maîtriser certaines fonctions majeures ainsi que leurs coûts. Rappelons que ceci constitue une obligation essentielle dans le cadre d'un Plan de **SAUVEGARDE** des Emplois.

La direction a rappelé qu'il s'agissait là d'une stratégie voulue d'externalisation permettant ainsi de disposer d'une véritable "variable d'ajustement" lors de cycle bas en termes d'activité, il serait donc temps d'utiliser à plein cette "variable d'ajustement" pour sauvegarder les emplois et les compétences en interne.

Les élus notent par ailleurs dans le cadre du Livre II une absence d'information sur le niveau global de sous-traitance existant actuellement au sein du Groupe. Ce qui rend impossible l'analyse à cette échelle de la réintégration possible de la sous-traitance et ses effets.

La direction n'a pas répondu à ce jour à la demande insistante et réitérée des élus visant à réduire le recours à la sous-traitance sur le site d'Octeville dans des domaines d'activité où des suppressions de postes sont envisagées dans le Livre II. Ce qui est totalement irréfléchi, incohérent et contraire à l'esprit de tout plan de **SAUVEGARDE** de l'emploi.

Nous notons que la direction n'a fait aucun effort pour se pencher sur la question, ce qui est encore plus grave et montre son désintérêt total pour la valorisation de ses ressources humaines et la sauvegarde de son savoir-faire et de ses compétences qui restent un atout majeur pour la pérennité de Sidel.

5) Lignes complètes

Les élus s'interrogent sur la raison pour laquelle le site de Parme a été « *décrété* » centre d'excellence des lignes complètes alors que dans ce domaine d'activité l'excellence de Sidel Spa n'a pas été réellement démontrée à ce jour.

Les élus dans leurs propositions alternatives ont de nouveau soulevé la question de la "réintégration" des compétences lignes complètes de Gebo/Cermex ou du rôle que cette entité pourrait à nouveau jouer dans ce domaine.

Les élus ne comprennent pas que ce sujet n'ait pas été adressé au préalable ou dans le cadre du projet de réorganisation, qui se révèle de ce fait incomplet ou sujet à remise en question dans ses axes actuels.

Ce sujet serait apparemment à l'étude au sein du GLT depuis plusieurs mois. Néanmoins à ce jour aucune information ou retour nous a été communiqué.

Ceci constitue donc une insuffisance notable quant à la bonne appréciation des perspectives d'avenir de Sidel et pourrait par ailleurs remettre totalement en question bon nombre de décisions stratégiques ayant des incidences non négligeables sur les suppressions d'emplois envisagées sur le Site d'Octeville.

6) Réorganisation des zones initiée en 2013

Nombre de suppressions de postes dans le Livre II sur Octeville découlent clairement de la réorganisation initiée en 2013. Celle-ci s'est pourtant finalement avérée coûteuse, improductive et non couronnée de succès commercialement.

Les élus dénoncent le fait que cette réorganisation infructueuse aura finalement des effets sociaux désastreux bien contraire au « no impact » qui avait été annoncé par la direction en 2013.

Il est démontré que ces zones mobilisent aujourd'hui plus d'effectif que prévu initialement pour des performances économiques non avérées.

Nous estimons donc qu'il faut tirer ici les enseignements d'une réorganisation des zones (notamment Francfort et Dubaï) qui dès le départ avait généré de nombreuses remarques et craintes de la part des IRP. Craintes et remarques qui ont été néanmoins balayées « du revers de la main » par la direction du Groupe ; nous en voyons aujourd'hui les incidences sociales.

7) Les conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés

- Un risque d'intensification du travail

Avec une charge de travail aujourd'hui sensiblement constante, un des risques principaux pour les salariés d'Octeville est l'intensification du travail liée à la réduction des effectifs. La baisse de la charge de travail envisagée par la direction n'est pas crédible. En effet la mise en place des projets augmentera la charge de travail afin de pouvoir « coller » aux objectifs. Les outils informatiques obsolètes, une charge de travail mentale (actuellement élevée), le recours aux heures supplémentaires, une plateforme Matrix pas encore finalisée, des projets en innovation et R&D à venir... sont des risques d'intensification du travail et donc un risque de surcharge de travail pour les salariés. Ce qui pourrait générer, compte tenu de la politique d'externalisation, une intensification de la sous-traitance et donc une perte du savoir-faire interne qui serait préjudiciable, augmentant le sentiment d'incertitude quant à la pérennité du site d'Octeville.

D'autre part ce projet de réduction d'effectifs ainsi que la gestion de la sous-traitance est en totale contradiction car la charge de travail non absorbée serait sous-traitée alors que les salariés Sidel auraient été licenciés. Cette situation génèrera stress et mal être au travail pour les salariés restant, qui travaillaient auparavant avec des collègues licenciés et de surcroît devront former les sous-traitants qui remplaceront les postes supprimés.

La charge de travail d'une fonction supprimée ou transformée serait reportée sur des salariés dont la fonction n'est pas dédiée. Par exemple les tâches d'une assistante seraient réparties sur d'autres assistantes et des concepteurs. Ce qui augmenterait la charge de travail de ces derniers.

La perte de ressources dans certains domaines risquerait d'intensifier mais aussi de complexifier le travail des salariés qui devraient absorber la charge de travail des postes supprimés.

Cela aurait pour conséquence en outre de l'intensification de la charge de travail de créer de nouveaux risques psychosociaux (diminution de la qualité de travail, insatisfaction du travail réalisé).

De plus le nombre d'heures supplémentaires réalisées depuis des années met en évidence la surcharge de travail subie par les salariés aujourd'hui. Réduire les effectifs conduirait à l'augmentation de la charge de travail sur les salariés restants et conduirait à une perte d'efficacité mais engendrerait aussi une augmentation des situations de « burn-out » à moyen terme.

- Un risque d'appauvrissement du travail

La suppression d'activités va générer un appauvrissement du travail, sur certains métiers la reprise d'activité pour lesquels ils sont surqualifiés risque de nuire au bon fonctionnement du service mais aussi est potentiellement source d'augmentation de risques psycho-sociaux pour le salarié mais aussi pour ses collègues (notamment pour les transformations de postes liés à la réduction de niveaux hiérarchiques).

- Un risque de perte de compétences

Aujourd'hui, aucun plan de transferts de compétences n'est prévu. La GPEC ainsi que le « contrat de génération » n'ont pas été sollicités. Le plan de réduction d'effectifs ne prévoit pas d'accompagnement pour les salariés qui verraient leurs postes modifiés. Des salariés ayant acquis une expérience professionnelle spécifique à Sidel ne pourront pas la transmettre ce qui est préjudiciable aux salariés mais aussi à l'entreprise. Ces situations pourraient engendrer un mal-être au travail du fait de ne pas avoir toutes les connaissances nécessaires au poste.

- Un risque pour les collectifs de travail

Véritables indicateurs de santé des relations sociales et professionnelles dans l'entreprise, les collectifs de travail ont un rôle de régulation et d'intégration au sein d'une organisation. Le projet de réorganisation, notamment la réduction des effectifs va entraîner des remaniements et aura des conséquences graves, une « casse » des collectifs existants et une reconstruction des coopérations ce

qui prendra du temps et de l'énergie. Depuis l'annonce du PSE les collectifs de travail se sont affaiblis du fait d'une situation d'insécurité, de méfiance engendrant une culture de l'individualisme au détriment du collectif. Cette situation génère des relations professionnelles difficiles voire conflictuelles ce qui nuit à la santé des salariés.

Ce projet visant à redresser Sidel ne pourra se faire qu'avec la contribution des salariés. Pourtant le projet de réduction des effectifs ne vise qu'à détruire les collectifs de travail ce qui est un danger pour les salariés, leur santé et l'avenir de Sidel.

La réussite des projets ne pourra se faire que si les collectifs de travail sont soudés. Ce projet est tout aussi dangereux pour Sidel que pour ses salariés. Ces salariés se sentent désarmés, plus écoutés, sans envie de travailler et avancer ensemble.

De plus la réduction des niveaux hiérarchiques telle que envisagée dans le projet de restructuration au sein des services risque de nuire aux collectifs de travail existants. L'absence de positionnement hiérarchique des référents clairement défini engendrera des risques de conflits entre le « leader » et son ancienne équipe, augmentera les risques de mal être et de stress au travail des référents mais aussi des autres salariés. Cette réduction de niveau hiérarchique perçue comme une rétrogradation sera un frein aux évolutions de carrières et de salaires, ce qui augmentera la frustration et la démotivation de ces référents. Ces différents points auront des conséquences néfastes sur l'efficacité du service et donc de l'entreprise.

B. Sur les aspects particuliers

1. En ce qui concerne les arguments de la direction relatifs aux facteurs de perte de compétitivité, plus particulièrement à la Page 37-2 :

En ce qui concerne les souffleuses, Sidel bénéficie depuis déjà longtemps d'une excellente réputation. Nous en recevons encore régulièrement des échos, et pas seulement de la part des clients français. D'ailleurs, notre concurrent Kronos s'est efforcé d'égaliser les souffleuses Sidel lorsqu'il s'est intéressé à ce type d'équipements.

A l'inverse, depuis plus de 10 ans, Sidel est en situation d'échec pour ce qui est d'arriver à la hauteur de Kronos en matière de remplisseuses. Il n'est donc pas honnête de généraliser quant aux équipements. Cela peut aussi être interprété comme une tentative pour faire accepter aux salariés d'Octeville de subir l'essentiel des coupes prévues dans le projet de réorganisation.

Il y a bien-sûr les temps de développement des produits à incriminer, mais aussi et surtout les décisions prises tardivement en ce qui concerne les axes de développement et les définitions précises des produits Matrix destinés au marché et de la gamme. On peut concevoir qu'il soit difficile à la direction de reconnaître là ses propres carences et qu'il lui soit beaucoup plus confortable d'invoquer des causes imputables aux opérationnels : les développeurs et concepteurs, employés, techniciens et ingénieurs qui constituent pourtant les forces vives et opérationnelles.

La direction a-t-elle pris conscience de ces carences ou bien s'apprête-t-elle à réitérer ce genre d'erreur faute d'en avoir pris conscience ? Il faut d'ailleurs remarquer que cette carence de décision s'appuyant sur un marketing peu solide s'est fait sentir non seulement en ce qui concerne la gamme Matrix mais aussi pour ce qui est du développement de certains modules. La concurrence elle, a su s'engouffrer dans certains « trous » que la direction avait tolérés avec insouciance, et Sidel s'efforce depuis de rattraper ses retards. Sans que le budget alloué soit suffisant pour y parvenir promptement.

La politique de réduction de la masse salariale envisagée comporte des écueils :

- Certaines tâches seront en fait reportées sur ceux qui ont bien d'autres missions stratégiques à assurer pour le Groupe, et précisément pour son rétablissement.
- Certaines compétences seront perdues, quelque soient les mesures prises par la direction, compte tenu de la façon dont les critères de sélection des postes opèrent. Les managers se sont souvent imaginé à tort qu'ils allaient pouvoir « cibler » les pertes.

2. En ce qui concerne les éléments de prix argumentés à la Page 39 :

Encore une fois, la direction n'est pas honnête dans ses comparatifs de prix « des équipements » :

Les offres Sidel étaient faites en 2014 sur la base des coûts de revient des souffleuses Matrix augmentées des marges nécessaires. Kronos de son côté avait alors environ 2 années d'avance dans sa démarche d'optimisation industrielle de sa dernière gamme de souffleuses, et avait déjà remédié d'ailleurs à l'un des défauts de jeunesse grave de leur série Contiform. Par conséquent, la direction compare de façon non pertinente la position de deux coureurs dont l'un est parti bien avant l'autre.

De leur côté, les souffleuses Matrix ont, dès leur mise sur le marché, obtenues les faveurs des clients et confirmé le savoir-faire de Sidel dans ce domaine en affirmant l'image de marque du Groupe. L'aspect du coût n'intervient pas sur l'image de qualité d'un produit, et la direction fait ici un amalgame discutable.

Les élus ne peuvent en l'occurrence qu'inciter la direction à remédier profondément aux carences du groupe en ce qui concerne la stratégie relative au porte-folio et aux innovations, car à force de reporter certains projets d'innovation dont nos concurrents se sont emparés, le Groupe est à la traîne. A ce sujet, les élus ajoutent que le budget de R&D, à propos duquel la direction se félicite de sa constance année après année, semble insuffisant au regard du retard constaté, retard qui lui aussi semble constant depuis plusieurs années.

3. En ce qui concerne les actions de réorganisation évoquées à la Page 54 :

« Notre structure est trop complexe : les niveaux hiérarchiques sont multiples et les équipes ont du mal à travailler efficacement les unes avec les autres ».

La direction utilise une idée très générale pour justifier la suppression de positions hiérarchiques, et par voie de conséquence engendrer à terme des économies. Une analyse plus fine de la réalité montre que le vrai problème n'est pas celui du nombre de niveaux hiérarchiques mais plutôt la qualité de la communication avec les collaborateurs. On observe que dans certains services le fonctionnement est favorisé par des échanges d'information et de consignes claires, assumées et cohérentes. D'autres managers, qu'ils soient à proximité géographique de leur équipe ou non, ne gèrent pas la relation de manière efficace et satisfaisante avec leurs collaborateurs. C'est donc principalement un problème de qualité du management qu'il faut résoudre, d'avantage qu'un problème de nombre de niveaux hiérarchiques.

Attention à la création de plusieurs sous-entités managériales guidées par des leaders ou des référents. Cela pourrait s'avérer dangereux et complexifier l'organisation du travail.

4. En ce qui concerne la réduction des coûts mentionnée à la Page 56 :

Outre les actions de réduction des coûts par la standardisation et la modularisation, il est important de garantir l'autonomie des sites d'excellence concernant la gestion des coûts de leurs équipements. En effet, ce sont ces salariés concernés qui seront incriminés si leurs produits ne sont pas au niveau de qualité et de prix souhaités. Par ailleurs, ces salariés que l'on prive de la responsabilité d'influer sur les décisions industrielles impactant directement les produits dont ils ont la charge, se sentiront déconsidérés. Il en résultera une démotivation néfaste pour le groupe, et en corollaire, la non prise en compte de leur savoir-faire pourra conduire à des aberrations industrielles. Ceci est d'autant plus vrai si des décisions sont prises au détriment d'une entité du Groupe tout en favorisant une autre.

« Ces programmes aborderont de diverses façons les défis auxquels Sidel est confronté, et [...] ils les aideront à long terme à se concentrer sur le PET, en permettant d'investir davantage dans les solutions et collaborateurs, [c'est nous qui soulignons] et de mieux anticiper les tendances du marché, afin de garantir la compétitivité et la pérennité de la relation-client dans les années à venir. »

Le programme n'explique absolument pas comment la direction compte *investir dans les collaborateurs*. Dans beaucoup de cas, **la réduction des structures d'Octeville va au contraire mettre les salariés en difficulté, accroissant leur charge de tâches de façon non constructive.**

La réduction des effectifs à Octeville ne permet en aucune manière d'atteindre mieux les objectifs des cinq programmes stratégiques définis en avril 2015, bien au contraire. Elle met la société en difficulté, pour une réduction de frais de structure qui ne représente qu'environ 7% du total des économies. Est-ce bien sérieux quand on considère les risques induits ?

5. En ce qui concerne l'efficacité des processus – Automatisation des processus à la Page 63 :

La direction prend un risque dangereux, d'autant plus que l'objectif ne repose sur aucune expérience tirée du passé récent. En effet, de tous temps, Sidel a travaillé sur la définition et création d'outils informatiques destinés à accroître l'efficacité du Groupe. L'intention est louable, mais la direction n'est-elle pas en train de **« vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué »** ? En fait, les assertions de la direction ne reposent sur aucune donnée objective permettant de justifier les gains de temps, et elle ne prend pas en compte le travail supplémentaire induit pour l'entrée des données et leur mise à jour dans le système. Or, beaucoup de suppressions de postes ne sont argumentées que par la soi-disant réduction de charge grâce à des outils et à l'automatisation des processus.

6. En ce qui concerne l'impact de l'approche M&S sur les ressources évoqué à la Page 64 :

Cette approche est sensée réduire très significativement la charge de travail des PGPM, PM, Product Support, et l'exécution des commandes ainsi que l'ingénierie. La direction se fixe pour objectif de définir, en partenariat avec les Grands Comptes, des standards de fourniture, Equipements et Lignes Complètes pour certains.

Ce travail est en cours, et relativement bien avancé [...]. Cependant, si la définition des standards est en bonne voie, il demeure que certains modules seront à développer pour pouvoir répondre aux besoins [...]. Les développements dans un esprit de M&S, s'ils génèrent par la suite des économies en termes de Supply Chain, demandent de la part des services de Développement Produits des efforts et une efficacité accrue. La démarche ayant été initiée seulement à la mi-2015, elle n'est pas terminée et requiert encore à être complétée ; à ce sujet, les tâches restant à finaliser ne sont pas les plus aisées.

Une démarche similaire a été commencée [...]. Nous avons tout intérêt à travailler ce sujet, car à ce jour nous ne remportons que des affaires marginales avec ce leader mondial. Le travail [...] est ici encore plus compliqué [...]. La culture de ce groupe exige que Sidel soit très réactif, et prompt à proposer des solutions satisfaisantes. Cela signifie que des ressources à forte compétence doivent être consacrées à ce projet, exclusivement ou presque, et que les fruits de cet investissement ne seront récoltés que par la suite. Des premières ratées ont déjà un peu compromis le processus, en particulier pour ce qui est de la définition des lignes complètes. Fort heureusement, il semble que la rencontre de [...] avec Gebo-Cermex ait quelque peu embelli la situation avec un concept de ligne future qui a fait mouche.

Outre ces approches en cours, des travaux du même ordre seront à mener [...]. Comme on peut le comprendre, ce n'est vraiment pas le moment, ni de se séparer de compétences qui ont l'expérience des clients, de leur marché, et des produits Sidel, ni même de supprimer des fonctions annexes qui déchargent significativement les techniciens et ingénieurs impliqués.

7. DES ABERRATIONS INDUSTRIELLES QUI N'INSPIRENT PAS CONFIANCE :

A peu près dans le même temps que le PSE était annoncé, les élus ont eu connaissance de décisions et agissements issus de la direction incitant à une grande méfiance quant à certaines intentions relatives au site d'Octeville. Il s'agit de processus industriels ou de décisions à propos de ces derniers qui desservent à la fois le Groupe Sidel et le site d'Octeville.

LES VIROLES SUPERIEURES DES ROUES DE SOUFLAGE

Historiquement, ces viroles sont gérées à Octeville, à la fois en ce qui concerne leur conception, leur approvisionnement, et la relation et qualification fournisseurs.

Sans que l'étude ait été réalisée complètement, il a été décidé de basculer sur un autre fournisseur de prestation électrique sans impliquer dans la décision les services d'Octeville. Parallèlement, de décréter que les viroles en elles-mêmes seraient usinées par l'atelier d'usinage de Parme, ce qui dans l'absolu pourrait sembler intéressant pour donner de la charge de travail.

Les conséquences de **ces décisions prises en « shuntant » complètement les processus et les techniciens d'Octeville impliqués** ne dénotent pas d'un véritable souci d'efficacité. En effet, le site de Parme étant dédié à l'usinage de l'inox, pour réaliser ces usinages, il a fallu approvisionner des outillages spécifiques, et des systèmes de rinçage des machines-outils pour éviter la pollution des pièces en inox. Par ailleurs, Parme n'étant pas en mesure d'assurer la livraison en juste à temps des commandes d'Octeville ce qui obligerait de gérer un stockage coûteux à Octeville. Les élus constatent que les options ainsi envisagées et mises en œuvre ne reposent sur aucune pré-étude sérieuse, et que l'impact de ces

mesures, s'il pouvait s'avérer positif pour le site de Parme, aurait été très néfaste pour le coût des souffleuses.

LE MONTAGE DES FOURS EN ITALIE

Les représentants du personnel d'Octeville ont appris que le contrat liant Sidel à CNC Lebrun pour ce qui est du montage des fours Matrix, allait être rompu à fin 2016. Des négociations étaient en cours avec le fournisseur.

Parallèlement, le bruit persistant était que les fours partiraient en Italie. Après avoir insisté pendant plusieurs semaines auprès de la direction, les élus ont obtenu des réponses partielles :

- Il n'a jamais été question de monter les fours en Italie
- Les fours resteront à proximité d'Octeville
- La raison de la rupture du contrat avec CNC Lebrun, c'est que la charge sera insuffisante pour ses structures
- Il n'y a pour le moment aucune alternative construite

Les élus s'étonnent, encore une fois de la façon dont la direction gère ses décisions industrielles.

D'abord, les élus ont appris que CNC Lebrun ne semble pas pressé de cesser son partenariat avec Sidel, et que c'est plutôt la direction qui veut hâter les choses.

Comment expliquer qu'il n'y ait encore aucune solution au problème alors que la date de fin de contrat était fixée ?

Quelle serait l'alternative au cas où il ne serait pas possible de trouver un autre partenaire près d'Octeville ?

Pourquoi Sidel n'a pas envisagé et proposé à CNC Lebrun de réduire ses structures pour les adapter à la charge ? Ou de reprendre/louer une partie de ses installations pour les gérer à son compte ?

Ces interrogations sont d'autant plus légitimes si l'on fait le rapprochement avec l'exemple des viroles supérieures. Dans les deux cas, l'absence d'éléments objectifs avant la prise de décision est manifeste. N'était-il pas tentant de placer Octeville dans l'impasse pour ensuite forcer la décision à propos des fours au profit d'un autre site ?

Dans les deux cas, des décisions néfastes pour Octeville et profitables à Parme ou ses environs étaient sur le point d'être validées. Conjointement, ces faits créent un énorme doute quant à la volonté de la direction de préserver Octeville, ses compétences et ses leviers de décision quant à la qualité et au coût de ses produits.

LE SOURCING

On apprend que les fonctions sourcing vont essentiellement se situer à Parme. En particulier la fonction « développement fournisseurs ».

Des éléments très sensibles des souffleuses seraient ainsi concernés. On peut imaginer que les éléments usinés des souffleuses vont peu à peu être commandés via les réseaux italiens. Quelle logique, alors que les souffleuses sont maîtrisées par les services techniques d'Octeville ? Ne va-t-on pas complexifier les échanges indispensables entre fournisseurs et concepteurs ?

Comment des éléments très stratégiques (par exemple les vannes de soufflage, systèmes d'étrépage, lignes d'air...) seront-ils être gérés techniquement par les services spécialisés ? Quel est l'intérêt de gérer ces composants spécifiquement développés par des fournisseurs avec l'implication des ingénieurs

d'Octeville, comme s'il s'agissait de composants standard ? Comment des acheteurs pourront-ils intégrer les spécificités de tels composants s'ils n'en ont aucune culture ?

Il s'agit ici encore d'un élément factuel qui illustre parfaitement comment la maîtrise de ses propres produits est progressivement retiré à la « Pierre Angulaire » qu'est Octeville pour la confier à d'autres. Jusqu'où la direction ira-t-elle dans cette démarche ? Et quand ?

CES REMARQUES NE SONT QUE LE FRUIT DE LA COLLECTE D'INFORMATIONS AUPRES DES SALARIES. ELLES REFLETENT LEURS CRAINTES ET LEURS DECEPTIONS. IL EST PROBABLE QUE LA DIRECTION NE VOULAIT PAS QUE SES « MANOEUVRES » INSIDIEUSES SOIENT MISES EN LUMIERE.

ELLES REVELENT FACTUELLEMENT QUE NOUS AVONS DE BONNES RAISONS DE NOUS INSURGER ET D'ETRE TRES SCEPTIQUES QUANT AUX DECLARATIONS DE LA DIRECTION SUR L'IMPORTANCE DU RÔLE D'OCTEVILLE DANS LE GROUPE SIDEL.

AVIS DES ELUS DU COMITE D'ENTREPRISE SIDEL B&S :

Pour l'ensemble des remarques énoncées ci-dessus, les membres du Comité d'Entreprise rendent un avis **défavorable** sur le projet de réorganisation de SIDEL.

A aucun moment de ce projet la direction n'ambitionne de reprendre des parts de marché. L'argument principal est la réduction des coûts, que ce soit par les projets mais aussi par la réduction des effectifs.

La situation actuelle montre que la direction n'a pas pris en compte le travail réalisé par les élus tout au long des 4 derniers mois de l'année 2015. Les arguments sur les projets à venir (Modularisation et Standardisation, projets IT et autres processus) ne peuvent justifier des réductions des effectifs du site d'Octeville mais au contraire nécessiteraient des ressources pour les mener à bien.

Le Comité d'Entreprise estime que ce projet de réorganisation est dangereux d'une part pour les salariés, d'autre part pour le site d'Octeville et au final pour le groupe SIDEL entier.