



PLAN DE CASSE : **LA PROCÉDURE EST TERMINÉE...** **PAS LA LUTTE !**



Cette période de vacances d'hiver n'aura pas été de tout repos, notamment pour les délégués syndicaux.

Après une semaine de blocage et de grève, après plusieurs jours de négociations, d'allers retours et d'échanges vifs entre la direction et les élus, nous sommes parvenus à obtenir un accord majoritaire partiel, conforme aux négociations tenues dans les locaux de l'inspection du travail début février.

L'accord majoritaire partiel a donc été signé vendredi 12 février en fin d'après-midi, par les organisations syndicales de SIDEL B&S, à l'issue de l'avis du comité d'Entreprise sur le Livre I.

C'est sans surprise que l'ensemble des mesures du Livre 1 a fait l'objet d'un avis défavorable unanime des membres du Comité d'Entreprise.

Voici l'avis des membres du CE concernant l'accord majoritaire partiel :

Les élus contestent le projet de licenciement collectif et restent convaincus que d'autres décisions économiques et sociales auraient pu être prises pour redresser le groupe, surtout mis à mal ces dernières années par des décisions stratégiques « désastreuses ».

Les élus considèrent que les mesures d'accompagnement du Livre I (compris dans l'accord majoritaire) bien que partiellement négociées avec les organisations syndicales et améliorées par rapport aux mesures initialement proposées dans le livre I original – sont loin d'être entièrement satisfaisantes.

Notamment, les mesures d'accompagnement dans leur version définitive sont mal équilibrées en termes de répartition de budgets. En effet, les mesures concernant les départs en cessation anticipée d'activité accaparent à elles seules une grosse partie du budget attribué au PSE alors que le dispositif arrêté pourrait rester insuffisamment efficace notamment compte tenu de la condition d'éligibilité tenant à la limite d'âge à 62 ans qui exclut certains salariés qui auraient pu prétendre au départ. De surcroît l'importance de ce budget vient au détriment du budget réservé au reste du personnel impacté (par ex, les licenciements contraints).

De plus, en partant du nombre maximum de 92 emplois supprimés, le groupe ne se donne pas les moyens de garantir zéro licenciement « sec » au travers de mesures réellement incitatives, et ne démontre nullement la volonté de le faire.

Par ailleurs, l'impact social reste catastrophique. Et les mesures d'accompagnement qu'elles soient formalisées dans le cadre de l'accord majoritaire ou hors accord majoritaire (document unilatéral) ne dégagent en rien la responsabilité de l'actionnaire TETRA quant à la destruction d'emplois industriels qui reste liée aux décisions de gestion irréflechies du GLT durant ces dernières années.

L'avis du ce sur les mesures du livre y compris dans l'accord majoritaire reste donc défavorable. Les élus prennent surtout acte des mesures intégrées dans l'accord majoritaire "partiel" et resterons des plus vigilants quant à leur bonne exécution tant sur la forme que sur le fond.

Et voici l'avis des membres du CE concernant le document unilatéral des mesures non-comprises dans l'accord majoritaire partiel :

1. Sur le rappel des raisons économiques du projet

Les élus réitèrent toutes les objections et éléments de contestations qu'ils avaient déjà formulés à l'occasion du livre II sur les raisons économiques du projet de réorganisation (à nouveau présentées dans le document unilatéral) et ses conséquences calamiteuses en termes d'impact social.

En l'état actuel, les élus n'ont toujours aucune visibilité sur la pérennité du site d'Octeville, et le manque de réponse à certaines de leurs interrogations sur le projet de réorganisation et leurs propositions alternatives inquiète fortement et a un effet négatif sur la motivation du personnel quel qu'il soit.

De plus, les nouveaux errements et tergiversations de la direction depuis l'annonce de ce plan, ainsi que les départs à haut niveau de managers impliqués dans la conception et la mise en place du projet, démontre que nous subissons un PSE qui n'a pas lieu d'être et fragilise encore plus notre site, présente des dangers et incohérences notables comme mis en évidence par l'intersyndicale.

D'autre part, les conséquences de cette restructuration seront d'autant plus défavorables pour le groupe, qu'aucune mesure concrète de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences n'a été menée durant des années.

Les dernières concessions accordées par la direction sur le nombre de postes supplémentaires créés ou conservés restent nettement insuffisants. Le nombre maximum de suppressions d'emplois, même s'il a été légèrement amélioré, reste encore trop élevé et injustifié. Le massacre de salariés et des compétences associées qui est organisé par la direction sera totalement vain en termes de résultats pour le redressement du groupe. Nous sommes persuadés que notre objectif de zéro départ contraint pourrait être atteint en tenant compte des propositions des élus, et cela sans augmenter les coûts.

Les élus rendent donc un avis défavorable sur la partie I du document unilatéral (raisons économiques du projet).

2. Sur les catégories professionnelles

Les élus contestent la définition des familles d'emplois présentée dans le document unilatéral. Malgré les demandes réitérées des élus, la direction n'a pas revu de manière suffisante, impartiale et objective le nombre et la définition des catégories professionnelles figurant en annexe. Les familles d'emploi telles qu'arrêtées en définitive continuent de manière manifeste à cibler certains salariés. Cela semble de plus avoir été renforcé par les critères de compétences qui ont été pris en compte de manière peu transparente par certains managers pour revoir les catégories d'emplois.

La direction a été particulièrement imprécise sur la communication de ces critères qui demeurent très flous et sans doute laissée à la seule appréciation de managers ayant contribué dès le départ au ciblage de personnes.

En conséquence, les élus rendent un avis défavorable sur les catégories professionnelles (partie II du document unilatéral).

3. Sur le dispositif de départ volontaire dans le cadre d'un départ à la retraite

Les élus estiment que le dispositif proposé dans le document unilatéral au titre de l'indemnité de départ volontaire reste peu incitatif. **Ils donnent un avis défavorable sur les dispositions de la partie III du document unilatéral.**

4. Sur le calendrier prévisionnel des licenciements

Les élus considèrent la démarche de planification des licenciements totalement odieuse. En effet, dans certains cas, la direction se séparera des personnes dont les postes seront supprimés, une fois les outils informatiques mis en place.

De plus, les dates de départ de certains postes supprimés ont été revues par la direction en réponse aux demandes d'annulation des élus de suppressions de postes ! Ce n'était pas la demande de la commission économique. C'est inacceptable. **Ils donnent un avis défavorable sur le calendrier prévisionnel des licenciements.**

EN CONCLUSION, LES ELUS RENDENT DONC UN AVIS DEFAVORABLE SUR LE DOCUMENT UNILATERAL DE LA DIRECTION.

Cinq mois après son annonce par la direction, ce plan de casse est maintenant dans les mains de la DIRECCTE pour une homologation / validation, ou non. Passé ce délai de 2 ou 3 semaines, le plan de départs volontaires pourrait être lancé.

Cette première étape de ce PSE a été éprouvante et longue pour nombreux d'entre nous.

Nous tenons à remercier chaleureusement les salariés qui nous ont fait confiance jusqu'ici. Merci à ceux qui ont décidé de rejoindre les rangs des syndiqués CGT, et ils sont nombreux !

Merci aussi aux membres actifs de l'intersyndicale qui se sont joints à notre lutte active.

Même si la procédure d'information-consultation sur le plan social est aujourd'hui terminée, notre combat n'est pas terminé, loin de là ! Nous craignons toujours pour la pérennité du site, c'est pourquoi nous restons vigilants et serons toujours aux côtés de ceux qui ne veulent pas que la direction décide pour eux.

ON LACHE RIEN !