



BILAN SOCIAL 2014 : LES ELUS DESAPROUVENT LE BILAN !

Le Comité d'Entreprise, réuni en séance extraordinaire le 18 juin, examinait le bilan social 2014.

Les élus CGT ont rendu des avis défavorables sur le bilan social, sur le rapport concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et sur le rapport traitant de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils se sont abstenus sur le rapport pour le travail à temps partiel.

Voici la déclaration faite en séance sur le bilan social :

BILAN SOCIAL 2014 / AVIS DES ELUS CGT

Le bilan social 2014 (exercice 2012-2013-2014), dans son ensemble, est l'image parfaite des conséquences de la stratégie du groupe :

- Baisse des effectifs de SIDEL Blowing & Services ;
- Répartition, entre cadres et non-cadres, inégale au regard de l'activité ;
- La proportion des femmes dans l'effectif global diminue (+ de départs de femmes proportionnellement aux hommes) ;
- La population vieillit ;
- Pas de renouvellement de l'effectif ;
- Pas d'embauches de jeunes de moins de 25 ans ;
- De moins en moins de promotions ;
- Pas d'embauches de travailleurs handicapés ;
- Des montants de primes moindres pour les salariés (intéressement, participation, bonus...), même si les salaires moyens progressent (grâce notamment aux accords NAO) ;
- Une augmentation constante des coûts pour le recours à des entreprises de travail temporaire ;
- Une explosion de l'utilisation d'entreprises extérieures (+ 20% en 2014 !)

Dans le même temps, les frais de personnel par rapport au chiffre d'affaire de l'entreprise baissent, et, du côté service médical, les indicateurs affichés sont globalement au vert !

Ces indicateurs, c'est l'arbre qui cache la forêt ! Les dossiers sensibles, voire critiques, ne sont pas traités.

Le service médical semble plutôt disposé à pratiquer une politique répressive que préventive...

Le bilan social montre clairement que la direction applique les exigences unilatérales du groupe, et qu'elle semble vouloir se donner une « bonne conscience » à travers des accords d'entreprise tels que, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), l'égalité professionnelle ou le contrat de génération...

SIDEL est à un tournant de son histoire.

Les élus CGT au Comité d'Entreprise, alertent la direction quant à l'orientation que prend l'entreprise sur son aspect social, avant de déclencher et d'entrer dans un climat social délétère qui pourrait mettre en péril l'intérêt commun de tous les salariés du site.

Pour toutes ces raisons, les élus CGT donnent un avis défavorable sur le bilan social 2014.

Vous pouvez retrouver tous les rapports (bilan social, égalité hommes-femmes, handicap et temps partiel), ainsi que nos déclarations sur notre blog :

<http://syndicatcgtsidel.hautetfort.com>

ACCORD INTERESSEMENT SIDEL OCTEVILLE

Les négociations avec la direction, portant sur l'avenant relatif à l'exercice 2015, sont terminées.

En effet, à la 3^{ème} réunion du 23 juin, la nouvelle direction du site a indiqué, qu'elle était arrivée au bout de ce qu'elle pouvait proposer pour les salariés du site.

Les Délégués CGT ont été à l'initiative d'une proposition commune de l'ensemble des organisations syndicales, pour déterminer l'objectif de résultat d'exploitation à obtenir (élément qui permet de calculer le montant moyen de l'intéressement).

Aujourd'hui, nous devons vous rendre compte des dernières propositions de la direction, c'est pourquoi nous invitons tous les salariés du site, à venir échanger sur ce point (*et autres*), lors d'une réunion d'information syndicale le :

LUNDI 29 JUIN 2015 de 14h30 à 15h30

au restaurant d'entreprise

REUNION D'INFORMATION SYNDICALE SUIVIE D'UNE CONSULTATION

(Heure payée par la direction)

ACCORD EGALITE FEMMES-HOMMES

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de SIDEL B&S arrivant à terme, les organisations syndicales et la direction se sont rencontrées à deux reprises, afin de conclure un nouveau texte pour les trois prochaines années.

Les nouvelles dispositions viennent renforcer la partie formation professionnelle. Nous avons obtenu différentes avancées qui seront retranscrites dans le nouvel accord.

Dorénavant, les réunions devront se tenir dans la mesure du possible dans les plages fixes de l'horaire variable.

Une analyse sera réalisée lors du retour du salarié à son poste en cas de maladie prolongée, congé parental, maternité ou autre, pour discuter avec lui d'évolution éventuelle du poste (formation, rémunération...). **D'autres revendications portées par la CGT ont été retranscrites dans l'accord, notamment pour les salariés à temps partiels et leur évolution professionnelle.**

La CGT sera signataire de cet accord qui est progressiste et fixe les méthodes pour instaurer une véritable politique égalitaire entre les femmes et les hommes chez SIDEL Blowing & Services.

Décès brutal d'un salarié licencié ...

Nous avons appris jeudi 18 juin, le décès brutal d'un salarié du site. Notre collègue, issu du service RH était atteint d'une maladie addictive depuis plusieurs mois, et la direction venait de lui notifier son licenciement il y a moins d'une semaine. Son cas avait été soulevé en réunion de CHSCT la veille de son décès, et les élus CGT avaient alors dénoncé le manque d'accompagnement du service médical, tout en alertant la direction de risques graves...

Ce n'est pas la première fois que nous dénonçons les insuffisances de ce service sur des situations individuelles de salariés. Les salariés ne sont pas à l'abri de vivre une situation de détresse. La solidarité, l'humanisme doivent dominer entre les salariés du site, ensemble nous devons affronter les problèmes et trouver les solutions adéquates pour que chacun puisse exercer son métier, en toute sécurité, et dans de bonnes conditions.

Nous n'oublierons pas notre collègue qui nous a quitté, et envoyons à ses proches, le témoignage de notre sincère affection.