



**ACTIVITE EN HAUSSE, CHIFFRES MOROSES,
NEGOCIATIONS TENDUES...
PAS DE REPIT CET ETE SUR OCTEVILLE !**



REPRISE D'ACTIVITE A LA PRODUCTION

Après un mois de mai chargé...en ponts, voici la période estivale qui arrive à grands pas...

Elle est attendue avec impatience par les salariés, et c'est peu dire ! En effet, nous avons tous besoin de nous ressourcer, nous reposer en famille ou entre amis.

Malheureusement, pour leur prise de congé estivale, certains salariés devront s'adapter à cause du manque d'anticipation de leurs managers.

Les activités de production sont chargées en juillet et août, et bien évidemment, cela nous rassure pour l'activité du site d'Octeville. Cependant, à cause d'un management qui n'a pas su anticiper la charge de travail pour cet été, **certaines salariés se voient obligés de modifier leurs dates de congés, et de poser trois semaines de repos au maximum.**

Afin d'éviter tout éventuel conflit, il faudrait que les dates de congés soient discutées intelligemment.

Dans cette nouvelle période de « pic d'activité », les responsables devront être plus souples au quotidien pour gérer au mieux la charge, tout en respectant les salariés et les conditions de travail.

Les excellents résultats de ces dernières années ont prouvé l'efficacité des salariés du site, et l'envie unanime de faire de SIDEL, l'entreprise rentable pour tous et à tous niveaux.

Cependant, depuis deux ans, on supprime des postes, qui, pour la plupart, ne sont pas remplacés, laissant ainsi des trous dans une organisation, et abandonnant de fait, le savoir-faire sur le site d'Octeville.

On demande de plus en plus à des salariés de travailler les jours fériés, les journées de pont, les jours de fermeture de site, les week-ends et les nuits. Certains responsables en veulent toujours plus, à tout moment, pour une productivité toujours plus forte. Bien souvent, ces demandes de dérogation sont faites pour suppléer un manque d'anticipation de la charge...

Le management, ce n'est pas seulement présenter des « PowerPoint » sur écran devant les salariés, c'est aussi se préoccuper de leur travail et d'en discuter avec eux, sans leur mettre la « pression » quand ils ne sont pas d'accord.

PLUS DE RAMEURS, OU DE BARREURS ?

Elle est où cette période où la direction racontait qu'il faut plus de rameurs et moins de barreaux ?

Aujourd'hui la réalité est toute autre : on diminue le nombre de rameurs en transférant la charge de travail sur les collègues, on externalise de plus en plus (+30 % en 2013), et aujourd'hui on embauche encore des directeurs...

Nous ferons quoi, lorsque tout le savoir-faire aura quitté SIDEL ?

Pourquoi ne pas embaucher plutôt des personnes qui travaillent actuellement chez SIDEL (sous-traitants, intérim...) et qui font très bien leur boulot, et cela depuis plus de dix ans pour certains ! Ces mêmes personnes quittent régulièrement l'entreprise aussi. Ce serait tellement plus cohérent de les embaucher et surtout plus bénéfique pour la pérennité du site d'Octeville.

Depuis des années, les salariés du site d'Octeville se mettent en quatre pour faire en sorte que l'avenir du site soit pérenne, malgré tout, des dirigeants italiens viennent fliquer, donner des leçons sur ce qu'il faut faire, et dire que nous devons aller plus vite et mieux !!

Que chacun balaye devant sa porte avant de donner des leçons !

Malgré ce que disent les dirigeants italiens sur la qualité des machines qui partent d'Octeville, SIDEL Blowing & Services est le seul site du groupe qui remonte chaque année 22 millions d'euros de dividendes aux actionnaires, et qui contribue à ce que les résultats du groupe soient à l'équilibre.

Sommes-nous à nouveau dans une période de flicage, de course à la rentabilité, de course à la compétition entre les salariés, mais aussi entre les différents sites du groupe ?

TROP DE SALARIES DANS LE GROUPE ?

Une nouvelle fois, les coûts de structure semblent bien trop élevés aux yeux des dirigeants du groupe...

En effet, lors du dernier Comité d'Entreprise Européen, la direction groupe a présenté aux élus un bilan financier 2013 et un budget 2014. **Et la surprise fut de constater que les coûts de structure (bâtiments, énergies et masse salariale) étaient supérieurs en 2014 par rapport au réalisé 2013...**

Pour la direction groupe, il faudrait faire encore une économie de 17,5 % sur cette ligne budgétaire !

Et à qui va-t-on encore demander de serrer la ceinture ? La masse salariale, c'est nous, ce sont nos emplois !

Devons nous accepter cela sans réagir ? Le fossé se creuse entre la réalité du terrain, et les « hautes sphères »... à tel point qu'il devient de plus en plus difficile de travailler dans de bonnes conditions, avec des directives claires qui ne changent pas toutes les semaines, moins de hiérarchies transversales, qui ne font que compliquer le fonctionnement des projets en cours qui ont du mal à voir le jour (Matrix, Whale...). Et que dire du matériel qui a du mal à suivre les évolutions, et dont le renouvellement est repoussé pour des raisons économiques.

TROP DE PRIMES CHEZ SIDEL ?

Info de dernière minute : le groupe estime que les salariés d'Octeville perçoivent trop de revenus.

En même temps que l'intéressement, la direction nous impose de renégocier les accords de Bonus (accord mis en place pour éviter les primes à la tête du client), et ainsi tenter de faire disparaître les notions de « Business Unit », c'est-à-dire les scores par rapport aux résultats des entités comme IO (Industrial Operations) ou MO (Market Operations). **La direction nous impose un seul et unique score pour calculer ces primes : le score du Groupe (le moins favorable pour les salariés) !**

Nous avons bien compris la volonté de la direction groupe : en donner moins aux salariés du site d'Octeville qui font des résultats !! Il faudrait donc renégocier des accords à la baisse !!

La CGT n'est pas un syndicat de cogestion ou d'accompagnement, nous ne sommes pas des partenaires sociaux non plus !

Nous avons été élus pour défendre les intérêts des salariés du site d'Octeville, pour défendre leurs droits. Les machines sortent de nos ateliers malgré les multiples dysfonctionnements dus à la mise en place de cette aberration que l'on nomme, « le Lean ».

Nous sommes vigilants et regardons toutes les situations individuelles ou collectives mal vécues qui nous sont remontées. Nous défendons à chaque fois tous les collègues qui sont lésés, blessés, réprimandés...

Tous ensemble, nous sommes plus forts ! Montrons que nous sommes présents collectivement pour la pérennité de nos emplois sur le site d'Octeville, et dans de bonnes conditions de travail.

Nous vous tiendrons au courant de l'avancée des négociations en cours prochainement.

LES NEWS DU COMITE D'ENTREPRISE :

- ➡ **Le Comité d'Entreprise organise un week-end en famille au village de vacances « Le Conquérant » à Dives sur mer, les 27, 28 et 29 juin.** Une initiation à la plongée sera proposée sur place par la section mer le samedi. Un repas et une soirée dansante avec orchestre est prévue le samedi également. C'est l'occasion, pour la troisième année consécutive, de faire découvrir le village de vacances aux salariés de SIDEL.
- ➡ **Le tournoi de sixte de football aura lieu le 20 juin à 16h00 au stade d'Octeville.**
- ➡ **Le 20 juin également, à midi, un concert est organisé sur les pelouses du CE.** Des salariés du site viendront « taper le bœuf » la veille de la fête de la musique.