



GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES : LA CGT SIGNE L'ACCORD

Après de nombreuses réunions de négociation, la direction et la CGT sont parvenus à un accord, signé le 4 avril 2013. La CFE-CGC a également paraphé l'accord.

Le présent accord vise à créer une démarche où la GPEC doit répondre aux évolutions technologiques, économiques, sociales et démographiques tout en développant l'employabilité des salariés et en favorisant la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Tout au long des négociations, la CGT a défendu de nouvelles revendications qui ont été finalement acceptées. Ces nouvelles dispositions sont de nouvelles avancées pour les salariés.

En résumé voici quelques exemples des points ajoutés au précédent accord :

➤ **L'accord prévoit l'instauration d'une Commission économique** (obligatoire uniquement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés), qui doit étudier des documents et informations économiques globales sur l'entreprise.

➤ **Dans le cadre de la mobilité à l'initiative du salarié**, l'accord prévoit également une clause pour les salariés postés et/ou VSD : *Les salariés ayant occupé un travail posté et/ou VSD pendant au moins 15 ans consécutifs ou non, s'ils le souhaitent, pourront demander un entretien avec la D.R.H pour étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste de travail voire l'évolution vers une autre fonction. Les 15 années peuvent inclure les expériences en travail posté ou VSD antérieures à Sidel (sous réserve de présentation de justificatifs).*

Cette étude d'évolution sera examinée dans le cadre des commissions GPEC. Un avis de la commission sera demandé pour chaque étude de cas. Si un salarié volontaire évolue vers un poste en horaire normal, 50 % de sa prime de quart ou équivalent sera intégré dans le salaire de base. Plus globalement, la rémunération brute globale sera garantie. Dans ce cas de figure, le salarié concerné ne doit pas être pénalisé vis-à-vis des évolutions salariales individuelles (rémunération de base) ou collectives susceptibles d'intervenir par la suite.

➤ **Concernant la formation professionnelle**, la part budgétaire attribuée au développement des compétences du salarié dans l'entreprise est fixée à 20 % du budget annuel en 2014, et 30 % en 2015. (10% actuellement contre 90% attribué à l'adaptation des compétences du salarié à l'évolution de son poste de travail)...

Le syndicat CGT a été force de propositions dans ces négociations et se félicite des avancées obtenues au global pour les salariés.

L'accord est disponible dans le détail sur notre blog : <http://syndicatcgtidel.hautetfort.com>

RESTRUCTURATION GROUPE :

NOUVELLES ORGANISATIONS ET ORGANIGRAMMES A TOUT VA !

Dès la procédure d'information / consultation terminée sur le projet de restructuration, début avril, la direction a enchaîné les annonces successives des nouvelles organisations et a publié les organigrammes correspondants.

Dans la précipitation, de nouvelles organisations de services « tombent » parfois sans que les salariés impactés soient mis au courant au préalable...Ce qui occasionne pour de nombreux salariés, un mal-être et un sentiment d'inquiétude.

Car effectivement, les incertitudes sont nombreuses pour les personnes dont les responsables hiérarchiques changent, et aussi pour les salariés dont les postes sont transférés à Dubaï ou Francfort.

Dans le même temps, et sans grande surprise, **le volontariat aux postes ouverts à Dubaï et Francfort ne font pas l'unanimité auprès des salariés**, au regard du faible nombre de personnes intéressées pour un poste dans ces zones...

Tous ces changements ne vont pas améliorer le bien-être au travail.

Les élus CGT seront vigilants et présents au sein des diverses commissions GPEC et/ou « mobilité », pour veiller à ce que les changements s'effectuent dans l'intérêt des salariés.

Les salariés concernés de loin ou de près par cette restructuration, peuvent prendre contact avec un représentant CGT.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ SIDEL : PREMIER TOUR LE MARDI 11 JUIN 2013

Le mois prochain, les salariés SIDEL seront appelés à élire leurs représentants au Comité d'Entreprise et aux Délégués du Personnel.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA DEMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE !

Petit rappel : depuis 2008 et la loi sur la représentativité, **seules les organisations syndicales ayant réuni au moins 10% des suffrages, seront autorisées à négocier des accords avec la direction de l'entreprise.** Et parmi ces organisations syndicales, **seules celles qui auront réuni au moins 30% des suffrages seront autorisées à signer un accord collectif**, et ainsi le rendre valide pour l'ensemble des salariés.

Toujours d'actualité : **une organisation syndicale, ou un groupe d'organisations, réunissant plus de 50% des suffrages, peut s'opposer à un accord** qui aurait été signé par des organisations minoritaires, et ainsi le rendre « nul et non écrit ».

En juin prochain, les salariés SIDEL pourront décider quelle organisation syndicale a leur confiance, pour **travailler avec eux, sauvegarder leurs intérêts et gagner de nouveaux droits.** C'est à quoi s'efforcent les élus CGT SIDEL depuis plusieurs années maintenant.

En témoigne leurs participations aux réunions du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel, du CHSCT, aux activités sociales...

En témoigne également les accords favorables pour les salariés, signés depuis plusieurs années (Négociations Annuelles Obligatoires, Intéressement, Participation, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences...).

Mais nous reviendrons plus précisément sur notre bilan d'activité lors d'un prochain tract et vous laisserons seuls juges de notre dernier mandat effectué.

POUR LE CHOIX D'UNE EQUIPE, RENDEZ-VOUS EN JUIN !

La CGT SIDEL ne ratera pas ce rendez-vous de juin 2013.

La légitimité de la représentation des salariés se gagne au quotidien, sans fléchir. Elle exige de l'énergie, une indépendance sans faille, la pratique d'un syndicalisme démocratique qui ne se satisfait pas de conciliabules entre « délégués » bien informés, et qui seraient seuls aptes à décider de ce qui est le mieux pour les autres...

Notre syndicat est né de la volonté des salariés de voir enfin leurs intérêts représentés démocratiquement et avec force.

Nous avons à notre actif bien des luttes et bien des succès, toujours obtenus avec et pour les salariés.

Depuis l'origine de notre syndicat, les salariés nous ont à chaque élection accordé leur confiance, en nous confortant dans **notre place de syndicat majoritaire sur le site** (55,43% des voix tous collèges confondus aux dernières élections de juin 2010)

Notre position majoritaire a permis d'obtenir des succès sur des revendications défendues par notre syndicat avec les salariés. Même si le dialogue social est instauré avec la direction actuelle, **le soutien des salariés à la CGT SIDEL reste un contre-pouvoir** efficace pour freiner les ambitions excessives de profits de l'actionnaire.

Nous publierons bien évidemment nos listes en CE et DP le 30 mai prochain. Ce sont les salariés qui décideront de la force qu'ils nous accorderont, nous continuerons à l'utiliser dans leur intérêt et dans le respect de leurs revendications.

Ce sera bien évidemment l'occasion de voir aux portes de l'entreprise, le « retour » de certaines organisations syndicales pour distribuer des tracts...

Mais il ne suffit pas d'être présent une fois tous les trois ans aux portes de l'entreprise pour prétendre revendiquer de nouveaux droits pour les salariés. **Il faut l'affirmer, le clamer, le défendre au quotidien devant la direction, et ne pas hésiter à le faire valoir par tous les moyens qui sont à notre disposition.**

C'est tout l'engagement que prend la CGT SIDEL depuis de nombreuses années maintenant, face aux salariés.