



# COMMISSION DE SUIVI DU 27 MAI 2016



La phase de reclassement interne est lancée depuis début mai, voici un point à date sur le volontariat et le reclassement interne :

## Volontariat

[Point de situation au 27/05/2016]

Pour rappel du processus, aux termes de l'examen des projets en commission de suivi :

1. Validation des départs volontaires par la Direction auprès de l'ensemble des salariés appartenant à une catégorie d'emploi impactée et pour lesquels, la commission a émis un avis favorable concernant le projet  
➤ 42 salariés concernés
2. Validation par la Direction des départs volontaires pour préretraite auprès des salariés appartenant à une catégorie d'emploi non impactée et pour lesquels, la commission a émis un avis favorable concernant le projet  
➤ 13 salariés concernés
3. Analyse des substitutions possibles pour les salariés volontaires appartenant à une catégorie d'emploi non impactée et pour lesquels, la commission a émis un avis favorable concernant le projet.  
➤ 14 salariés concernés

⇒ 55 salariés ont reçu les propositions de reclassement interne  
 ⇒ 13 salariés ont répondu par la négative  
 ⇒ 3 ruptures d'un commun accord signées

## Reclassement interne

[Point de situation au 27/05/2016]

Pour rappel, le processus de reclassement interne porte sur 3 types de salariés :

1 Salariés volontaires au départ dont la candidature a été validée par la Direction	100% des propositions de reclassement interne réalisées pour : - les volontaires appartenant à une catégorie impactée : 42 - les candidats à une préretraite (cat. non impactées) : 13	Délai de réflexion sur proposition 12 jours
2 Salariés concernés par une modification de contrat de travail, <u>en cas de refus</u>	90% des propositions de modification de contrat de travail ont été réalisées ⇒ Termes du délai de réflexion : 27/06/2016 Modalités de réponses communiquées par mail le 19 mai	Délai de réflexion sur proposition 1 mois
3 Salariés dont le licenciement est envisagé après application des critères d'ordre	- Etude des CV et des candidatures des salariés - Etude des postes vacants, avec les managers - Trouver les meilleures solutions pour chacun - Envoi des offres de reclassement à partir de la semaine prochaine	Délai de réflexion sur proposition 15 jours

Pour rappel, la procédure de reclassement interne concerne exclusivement :

- Les salariés volontaires dont la candidature a été validée par la Direction,
- Les salariés concernés par une modification de contrat de travail,
- Les salariés désignés par les critères d'ordre et potentiellement licenciés.

Par ailleurs, la DRH a précisé que, pour 25 postes ouverts, elle n'aurait aucune candidature de salariés en reclassement. Certaines candidatures de salariés impactés seraient trop éloignées des prérequis des postes visés en terme de compétences... ! En parallèle, il y aurait des salariés non impactés qui seraient intéressés par ces postes.

La Commission de Suivi a donc décidé, lorsque nous n'avons pas de candidats et/ou des candidats trop éloignés des compétences requises par les postes ouverts au reclassement interne :

- D'élargir l'accès à ces postes à des salariés non impactés, à condition qu'en bout de chaîne un poste soit rendu vacant, permettant le reclassement d'un salarié impacté ;
- De communiquer à la Commission de Suivi la liste des nouveaux postes rendus ainsi vacants et accessibles aux salariés impactés ;

D'après la direction, les premières offres de reclassement interne seront envoyées dès cette semaine.

Quelques précisions sur le processus de réaffectation :

Les salariés appartenant à une catégorie d'emploi impactée par des suppressions de postes, qui, après application des critères d'ordre, ne sont pas licenciés, conserveraient donc leur emploi au sein de SIDEL B&S Octeville.

Les salariés pourraient ainsi être repositionnés au sein de l'entreprise (au sein d'un autre service, d'une autre équipe, sous la responsabilité d'un nouveau manager pour la poursuite de leur activité...). A noter que les salariés ne peuvent pas refuser une réaffectation d'un point de vue légal.

Lors de cette Commission de Suivi, les élus CGT ont à nouveau remonté, des retours négatifs de salariés concernant la DRH et le cabinet consultant « RH Transition ». Plusieurs cas soulevés en Commission de Suivi ont été traités et résolus. Force est de constater que la direction ne met pas tous les moyens en œuvre pour assurer le reclassement des salariés impactés par le PSE.

Les élus CGT ont porté à la connaissance de l'inspection du travail et des services de la sous-préfecture, les infractions commises par la DRH sur des dossiers validés par la commission de suivi. Ces agissements sont inacceptables et nous continuerons à dénoncer à la Commission de Suivi tous les litiges connus.

Nous restons vigilants à la bonne application des décisions prises par la commission. Nous invitons tous les salariés se sentant bafoués dans leurs droits, à remonter leurs réclamations auprès d'un élu CGT.

## Témoignage d'une syndiquée CGT SIDEL

**SIDEL a vécu un conflit social fin 2015, comme elle n'avait jamais vécu.**

L'histoire, vous la connaissez. L'annonce des licenciements, les tentatives de dialogue des délégués, et la réponse butée et insolente de la direction qui a amené à la grève.

**La CGT SIDEL a été à la pointe du dialogue avec la direction, ou plutôt des tentatives de dialogue !** Mais la CGT n'a jamais lâché, malgré les mensonges, les affronts, et les menaces personnelles.

Les opérations boycott, les débrayages, les assemblées générales, les manifestations, et pour finir le piquet de grève... cela témoigne de la montée de la colère des salariés, et d'une intersyndicale qui a su organiser contestation et propositions en permanence.

Cette intersyndicale, elle ne coulait pas de source... L'histoire des relations entre syndicats est compliquée chez SIDEL, comme dans d'autres entreprises. Et pourtant, la CGT SIDEL, que certains décrivaient comme « sectaire » a voulu la constitution de cette intersyndicale. Parce que les salariés la voulaient, et parce qu'on est plus forts tous ensemble.

Ce sont les salariés qui connaissent leur entreprise, ce sont eux les véritables experts, à l'inverse des hordes de cabinets d'audit grassement payés, que vous avez vus défilier.

**C'est en partant de cette évidence que la CGT SIDEL, avec l'intersyndicale, a impulsé un travail de fond en lien constant avec les salariés.** Ce fut un travail énorme, qui a abouti à la construction de propositions d'avenir solides présentées à la direction, qui a été contrainte de les examiner. Et si elle a décidé de les ignorer, ce n'est évidemment pas en rapport avec leur bien fondé, mais c'est bien parce qu'elles allaient à l'encontre du projet de casse de l'activité SIDEL.

La CGT se veut un syndicat de contestation et de proposition. Elle est bien loin de l'image généreusement diffusée d'un syndicat qui serait obsolète, passéiste, ou que sais-je encore. **La CGT est porteuse de réformes d'avenir, dès lors qu'elles réunissent progrès social et progrès industriel. C'est dans cette perspective que se place à chaque fois la CGT SIDEL.**

**Ce va-et-vient incessant d'information-consultation entre les salariés et la direction, c'est la démarche démocratique de la CGT.** Et dans le cas du conflit SIDEL, elle a été exemplaire. Parce qu'un syndicat n'est pas une instance supérieure qui déciderait pour les autres, du haut de son balcon... Un syndicat CGT, c'est un syndicat qui travaille avec les salariés, pour porter leurs revendications et parvenir ensemble à la victoire.

Certains murmurent aussi que la CGT SIDEL serait un syndicat « politisé »... Mettons-nous d'accord sur la signification de ce qu'est « la politique ». Si la politique, comme le disent Robert et Larousse, c'est se mêler des affaires de la société, et donc de ses propres affaires et de celles des salariés... alors oui, la CGT SIDEL fait de la politique et elle en est fière !

**Dans ce conflit, la CGT a mis toute son énergie et tout son savoir-faire :** sa capacité d'organisation, sa logistique (financée par les cotisations des syndiqués CGT), et surtout son sens de la solidarité. Sans même parler de l'abnégation des délégués CGT, qui n'ont pas hésité à prendre sur leur vie personnelle et leur santé, pour porter le mouvement des salariés.

**Les soutiens CGT ont afflué de partout :** syndicats de la région et au-delà, responsables locaux et départementaux, responsables de la fédération de la Métallurgie, et même du secrétaire général Philippe Martinez. Que ce soit par des visites quotidiennes y compris le week-end, des dons, des lettres de soutien, ou des contributions au fonds de soutien de la grève, la CGT a fait une belle démonstration de ce qu'elle est capable de faire.

Bien que les salariés SIDEL traversent actuellement une période pénible, cette lutte a permis de sauver autour de 200 emplois, et à ce titre c'est une belle victoire. La fin de l'histoire n'est pas encore écrite. Les salariés ont décidé de la reprise du travail, mais la CGT continue de travailler dans l'intérêt des salariés.

**Alors voter aujourd'hui pour les listes CGT, c'est s'assurer d'être représentés comme vous l'avez été pendant le conflit. C'est donner aux militants CGT toute votre confiance, parce que vous savez quelles sont leurs valeurs, et comment ils envisagent leur prochain mandat.**

**Alors n'hésitez pas, VOTEZ CGT !**

[Le lien vers les modalités de vote](#)



[Le lien pour le protocole électoral](#)

