



Les chiffres sont comme les gens. Si on les torture assez, on peut leur faire dire n'importe quoi !

Lors de la réunion de Comité d'Entreprise ordinaire de février, nous avons évoqué la note d'information de la direction du 18 février 2016, et nous partageons l'avis de la CFE-CGC pour dire que cette communication n'a pas été rédigée dans le but d'apaiser les esprits.

Quand elle fait les comptes, entre les postes supprimés et ceux créés, la direction arrive à 118. Nous sommes assez éloignés du nombre de 92 annoncé par l'intersyndicale, et inscrit à la page 13 de l'accord majoritaire partiel.

Nous savons que la direction du site a du mal à faire avaler au groupe le nombre de 92 obtenu après négociations. Chose que nous avons pu constater pendant les discussions sur la rédaction de l'accord majoritaire partiel, puisqu'elle a tenté de revenir sur celui-ci, jusqu'au dernier jour de sa signature !!

Une chose est certaine et n'en déplaise à la direction groupe : c'est 92 qui est inscrit dans l'accord majoritaire partiel, et c'est la référence légale à toute contestation !

Par souci de transparence, vous trouverez le détail de l'accord majoritaire partiel sur notre blog, à l'adresse suivante :

<http://syndicatcgtsidel.hautetfort.com/list/pse-2015/accord-majoritaire-partiel-2016-02-12.html>

Il paraîtrait que les bons comptes font les bons amis...

OPÉRATION « MÉNAGE » AU GLT

Presque 6 mois après l'annonce du plan social, les départs vont bon train au sein du GLT.

Après le départ du président du groupe, du directeur financier, c'est au tour de la directrice des achats groupe de quitter la société.

Que penser de ces membres du GLT qui ont « pondu » ce plan injuste à partir d'une page blanche, et qui quittent au fil de l'eau le navire ?! Quelle crédibilité ont ceux qui restent aujourd'hui ? Comment avoir confiance en ces dirigeants ? Qui seront les prochains dans le viseur du nouveau PDG ?

Des rumeurs font état de nouveaux départs imminents...

Depuis le début de ce plan, les élus CGT ont demandé la démission de tous les membres du GLT qui ont participé aux erreurs commises depuis toutes ces années.

La chose qui arrive souvent dans ce genre de situation, c'est que les personnes qui font des erreurs, finissent toujours par partir. Ce qui laisse dire que d'autres ne sont pas loin...

Négociations Annuelles Obligatoires

Les réunions de négociations annuelles obligatoires 2016 auront lieu les 2, 10 et 17 mars prochains. Nous communiquerons sur ce sujet lors d'un prochain tract.



REUNION DE COMITE D'ENTREPRISE DE FEVRIER : UNE ACTIVITE ECONOMIQUE EN HAUSSE !

Judi 25 février, comme à chaque réunion de comité d'Entreprise ordinaire, nous avons eu la présentation des commandes et des facturations.

Même si les commandes et le chiffre d'affaires (à fin janvier 2016) sont inférieurs à janvier 2015, le carnet de commandes, quant à lui, est bien rempli : +46% pour la même période (fin janvier 2015/fin janvier 2016).

Le prévisionnel de production machines pour les 3 prochains mois est conséquent, avec 46 machines pour la période de février à avril, soit un total de 64 machines depuis le début de l'année (soit plus de la moitié des machines produites en 2015 en seulement 4 mois !). Du côté des Pièces de Rechanges et Services après-ventes, on constate aussi des ventes à la hausse. Concernant le montage des fours à Honfleur, la direction a confirmé que l'activité resterait chez Lebrun jusqu'en 2017.

Les nouvelles économiques sont donc bonnes, et l'on ne s'en plaint pas, bien au contraire !

Cependant, il y a un risque de ne pas pouvoir répondre à ces commandes dans les délais et de bonnes conditions.

En effet, nous devrions fournir plus de travail, dans les conditions actuelles que nous subissons : le plan de suppressions d'emplois !

Comment allons-nous pouvoir honorer ces commandes, alors que dans le même temps, la direction va supprimer des postes ? Une problématique à laquelle nous risquons fort d'être confrontés, mais qui n'a pas l'air d'inquiéter la direction...

Une fois de plus les élus avaient soulevé ce risque pendant les discussions sur le Livre II, une fois de plus la direction a sous-estimé ce problème...

Ce qui montre le peu d'envergure et de vision de nos dirigeants, et que ce plan est basé uniquement sur une casse de l'emploi à Octeville, sans aucune justification financière ni vision stratégique.

MAGOUILLES & COMPAGNIE !

Pendant que les salariés sont dans l'incertitude la plus complète concernant leur avenir chez SIDEL, d'autres font des pieds et des mains auprès de la direction pour trouver un nouveau boulot.

En effet, sachant que leurs postes étaient supprimés, certains responsables du Bureau d'Etudes n'ont pas hésité à se vendre auprès de la direction pour sauver leurs « culs ».

En échange de services rendus, ces mêmes personnes se sont donc permis de fliquer et d'exercer des pressions sur les salariés qui, eux, défendaient les emplois chez SIDEL pendant les derniers mouvements de grève !

Ces méthodes sont inacceptables !! Ces opportunistes n'en ont rien à faire des salariés, ils ne pensent qu'à leur carrière et leurs intérêts personnels ! Ils n'ont rien à faire dans un collectif de travail ! Comment travailler avec eux à l'avenir ?

Quelle confiance leur accorder ?

Même si nous taïrons leurs noms, ces managers sauront se reconnaître, et nous n'avons pas fini de nous occuper de leurs cas !

PLAN DE DEPARTS IMPOSÉ AUX ACHATS !

Vous l'avez certainement lu le 10 février sur le « Link », la « VP sourcing » (Patronne des achats en français), a quitté SIDEL « pour de nouveaux horizons professionnels »...

En attendant, le mal est fait ! Cette personne a tout de même mis en place un « bordel organisé » dans le service, et a soutenu becs et ongles les suppressions de postes sur Octeville !!

Nous ne regretterons pas le départ de ce dirigeant du groupe, BON VENT !!

Et la valse des départs aux achats ne s'arrête pas là : ce devrait être au tour du directeur des achats indirects, dont le comportement INHUMAIN était reconnu par tous dans le service ! Les élus remontaient régulièrement son cas et ses agissements dans les différentes instances représentatives du personnel. En effet, cet odieux personnage avait pour habitude de dévaloriser des salariés et d'exercer des pressions sur eux. Nous n'acceptons pas ce genre de comportements !

Ce manager devrait être sanctionné et quitter également le groupe « pour d'autres horizons » !