



FIN DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES : QUEL BILAN ?



Commission de suivi du 3 mai 2016

La phase de volontariat est terminée depuis le lundi 02 mai, nous pouvons donc dresser un bilan de cette première étape du calendrier du PSE SIDEL B&S.

334 salariés ont sollicité le dispositif de l'Espace Information Conseil (BPI). 331 salariés ont été reçus en entretien, 624 rendez-vous ont été planifiés dont 617 réalisés.

Concernant les départs volontaires (chiffres de la direction arrêtés au 02/05/16 et sous réserve d'éventuelles rétractations et de finalisation d'un dossier en cours), **nous arrivons donc, au final, au nombre de 69 candidatures au départ volontaire réceptionnées en cumul.**

Parmi ces 69 salariés, **33 sont concernés par un départ en préretraite, 7 par un nouvel emploi à l'extérieur du groupe (CDI + CDD), 16 par une création ou reprise d'entreprise et 13 par une formation de reconversion.**

Sur les 69 départs volontaires, **26 sont sur une famille d'emploi non impactée par des suppressions de postes, 43 sur une famille d'emploi impactée.**

Pendant cette première phase du plan, les élus CGT ont remonté un grand nombre de dysfonctionnements dus, pour nombre d'entre eux, à la DRH et son consultant « RH Transition » (dossiers perdus, mauvais montants de rentes, réponses incomplètes sur les dossiers en cours, manque de réactivité...).

Nous avons aidé plusieurs salariés à monter leurs dossiers afin qu'ils soient validés par la commission. Les chiffres montrent que plusieurs salariés éligibles à un départ en préretraite (55 salariés) n'ont pas franchi le pas. Pour bon nombre d'entre eux, le montant de la rente ne semblait pas assez incitatif.

Rappel sur les principes de validation définitive des candidatures :

- La validation définitive des candidatures pour les catégories non impactées ne pourra intervenir qu'à l'issue de l'examen exhaustif des possibilités de substitution (reclassement d'un salarié appartenant à une catégorie impactée).
- Les départs volontaires ne seront entérinés qu'aux termes du processus de proposition de reclassement interne, si refus des propositions de reclassement interne par les salariés candidats.

Dès cette semaine, les salariés appartenant à des catégories professionnelles impactées, recevront un mail doublé d'un courrier en recommandé par la DRH, pour les informer de leur situation à la suite de l'application des critères d'ordre.

Nous pouvons craindre à nouveau de nombreuses « magouilles » de la direction pendant la phase de reclassement interne.

Les élus CGT seront vigilants pendant cette nouvelle phase du plan, et se tiennent à votre disposition pour recueillir toutes les injustices auxquelles vous pourriez être confrontés pendant cette période.

Commission de suivi du 4 mai 2016

Cette commission de suivi a eu pour but de faire le point sur le nombre de personnes qui seront concernées par la phase de reclassement interne, suite à l'application des critères d'ordre.

A ce jour et suite aux chiffres transmis par la direction le 03/05/16 et sous réserve d'éventuelles rétractations, **95 salariés vont recevoir, dès cette semaine, un courrier leur notifiant qu'ils rentrent dans la phase de reclassement interne.**

Entre les postes créés, les postes vacants suite à des mutations dans le groupe ou des démissions, les postes vacants non supprimés (Blowing & Services ET Services) liés ou non au plan de départs volontaires, c'est donc un total de 86 postes potentiels qui sont offerts au reclassement.

Nous parlons bien de postes « potentiels », car certains postes vont être plus difficilement accessibles que d'autres (postes occupés par des ingénieurs, postes de techniciens clientèle...).

95 – 86, la soustraction est simple, cela laisse à penser que 9 salariés peuvent se retrouver sans poste offert au reclassement ?

A ce jour, cela reste un risque. Cependant, la phase de reclassement interne ne fait que commencer, et va durer 2 mois. Les chiffres peuvent encore évoluer d'ici la fin juin. D'autres postes vacants ou créés peuvent encore tomber...

Une nouvelle rencontre est prévue ce mardi 10 mai avec le PDG du Groupe, qui devrait nous faire un point sur les orientations stratégiques et la réorganisation en cours. Nous attendons de lui des réponses aux questions que nous avons posées lors de notre dernière rencontre, notamment sur le poids d'Octeville dans l'organisation, et la justification de ce PSE...

LE PSE RESTE INJUSTIFIÉ !

Bien que la réorganisation ne soit pas encore finalisée dans les services, les indicateurs économiques du site d'Octeville sont au vert : commandes, chiffre d'affaires, carnet de commandes (+34% / 2015), moulerie, services...

Dans le même temps, le plan de licenciement frappe de plein fouet les salariés, eux-mêmes créateurs des richesses de l'entreprise ! Un nombre important de salariés ont décidé de nous quitter, parfois pour rejoindre la concurrence...

Dans le même temps, l'emploi intérimaire et la sous-traitance progressent, et l'absentéisme explose (+24% de jours d'arrêt de travail en un mois!). Le budget de la sous-traitance a doublé entre 2013 et 2015, passant de 50 à 100 millions d'euros, sachant que plus de 50 % de cette sous-traitance vient d'entités du groupe, et nous est facturé ! De plus, le coût du PSE (34 millions d'€) vient « plomber » le résultat de l'entreprise qui affiche une perte nette de près de 28 millions d'€ !

Dans le même temps, les salariés effectuent toujours des heures supplémentaires de façon anormale.

Continuer à effectuer des heures supplémentaires dans la période actuelle, c'est approuver le fait que nous devons faire le travail avec moins de salariés et toutes les conséquences que cela implique (burn-out, absentéisme, conditions de travail dégradées...), c'est donc approuver le plan de casse !

Afin de démontrer à la direction que nous avons besoin de tous les salariés sur le site, afin de sauvegarder les emplois sur le site d'Octeville :

REFUSONS D'EFFECTUER DES HEURES SUPPLEMENTAIRES !