



# COMMISSION DE SUIVI :

## Compte-rendu de 1<sup>ère</sup> réunion



### 18 mars : 1<sup>ère</sup> Commission de Suivi

La première Commission de Suivi s'est tenu avec la direction, les membres représentants du personnel, le cabinet de reclassement et la Directe. Voici les premiers retours de BPI au 09 mars 2016 :

**300 salariés ont sollicité le dispositif numéro vert (212 appels, 88 mails). 370 entretiens planifiés en cumul, 159 entretiens réalisés, restent 211 à venir. Une quarantaine d'intentions de volontariat...**

**Les critères d'ordre de licenciement ont été clarifiés : la formation** (BAC+4 = 8 points, pas de diplôme = 4 points), **la situation de famille** (reconnaissance de la vie maritale : fournir la taxe d'habitation / conjoint à la retraite considéré comme sans travail), **les enfants** (à multiplier par le nombre de pension versée), Handicap (conjoint handicapé reconnu) **et pour les procédures en cours** (divorce, versement de pension à venir, chômage) il faudra fournir un justificatif officiel de la procédure en cours.

Le calcul des points pour l'âge est fait au centième. Il sera pris en compte, pour le calcul de l'ancienneté, un maximum de 3 mois de période d'intérim avant la date de signature du contrat de travail.

### Départ Volontaire Cessation d'Activité Anticipée.

**Les premiers calculs commencent à tomber concernant les volontaires de 57 ans et plus, et beaucoup sont inquiétants.**

En effet, les premiers retours de la consultante RH en charge des calculs de rentes, nous indiquent que, grosso modo, **les salariés concernés pourraient perdre jusqu'à 30% de leur salaire net actuel !**

Nous sommes très loin de l'esprit des négociations qui était de faire partir un maximum de départs volontaires dans de bonnes conditions. La majorité des intéressés constatent des diminutions de salaires insupportables !

**Cette situation est indigne pour les salariés qui ont travaillé de nombreuses années chez SIDEL !**

**C'est honteux de la part de la direction**, surtout lorsqu'elle affirme que ce type de rente gérée par assurance coûte une fortune : 300 000 € pour 2 ans par personne !

A qui profite ce système ? Qui se gave au passage pour redistribuer les miettes aux salariés concernés ?

Comment cet argent est placé pendant ce temps-là ? Qui empochera les dividendes ?

Encore une fois, les salariés sont en plein désarroi et subissent de plein fouet une situation orchestrée par TETRA et cascadée par une bande d'incompétents notoire !

**Comment sont faits ces calculs ?** Nos demandes restent sans réponses et les chiffres diffèrent après chaque rendez-vous...

Selon les cas (âge, ancienneté, âge de départ en retraite...) le résultat est variable, mais à chaque fois la décision finale risque d'être négative car trop incertaine.

**Comment accepter de perdre 30 % de son salaire avec un système qui coûte tant ?** De plus, sans document formel qui puisse assurer les calculs annoncés, et où, pour certains, la prime supra légale ajoutée à l'indemnité légale de licenciement est loin de couvrir la perte mensuelle !

**TETRA a voulu ce plan de casse pour SIDEL**, qui, non seulement va engendrer de graves difficultés pour les salariés, mais en plus va emmener le site d'Octeville vers une désorganisation monstre, entraînant le groupe tout entier avec lui !!

**Quelles seront les intentions du PDG du groupe sur ce sujet ?** Pour quelqu'un qui devait passer beaucoup de temps sur Octeville, on ne le voit pas beaucoup ! **Nous espérons qu'il rencontrera bientôt les élus pour présenter ses orientations stratégiques et échanger sur sa vision future du groupe.**

## **RADIO OCTEVILLE VOUS MENT !**

**La malchance a frappé !** Un « bug informatique » a généré l'envoi en doublons de courriers pour les salariés, contrariant l'argument fort prôné par les défenseurs du plan de casse : « Un nouveau logiciel miracle va permettre de se passer de la présence humaine... ».

Ces protecteurs du PSE, tous ces managers qui « déroulaient » inlassablement les organisations futures et les suppressions de postes associées, et qui disent aujourd'hui ouvertement à leurs équipes, qu'ils ont tout fait pour défendre les postes dans leurs services ! (sic)

### **MENSONGES ! Quelle honte, quelle hypocrisie, quel toupet !**

Nous, qui étions en première ligne, nous pouvons affirmer que ces managers n'ont défendu que leurs intérêts personnels ! Qu'ils soient directeur opérations extérieurs, directeur HSE, directeur moulerie, directeur RH, directeur pièces de rechange, directeur achats pièces de rechange, directeur achats, directeur R&D, directeur bureaux d'études, directeur production, directeur Services ou Vice-président du groupe, **aucun d'entre eux n'a défendu un seul salarié !**

**TOUS ont défendu ce plan de casse prétendant qu'il était nécessaire pour le groupe et pour Octeville !**

**TOUS ont soutenu le fait que ces postes n'étaient plus nécessaires**, qu'ils pouvaient être occupés par d'autres, voire ailleurs, ou remplacés par des outils informatiques !! Et aujourd'hui ces managers voudraient faire croire aux salariés qu'ils ont défendu leurs postes...

**Messieurs-dames, ayez au moins l'honnêteté de rappeler votre attitude pendant les discussions sur le plan, ayez la décence de vous taire, et pour les plus courageux d'entre vous, quittez cette entreprise ! Vous n'avez plus rien à y faire.**

Aujourd'hui, les malaises, accidents et arrêts de travail sont en augmentation pendant que ces opportunistes poursuivent leurs carrières tranquillement. La roue tourne, un jour ils paieront pour les dégâts occasionnés.

**Chaque jour, nous travaillons pour trouver des solutions afin de sauver ceux qui sont plus que nos collègues : notre famille ! Notre détermination et notre volonté restent sans faille et jusqu'au bout, nous ne vous lâcherons pas !!**

## **Réunion de NAO 3**

**Une nouvelle fois, au cours de cette réunion de négociation salariale, nous avons pu constater de la part de la direction, un comportement odieux et irrespectueux envers le personnel.**

D'après la direction, nous aurions été trop augmentés ces dernières années !

Ces propos ont pour but, de casser l'intersyndicale et de diviser les salariés (cadres/non-cadres, hommes/femmes...).

**Nous ne pouvons accepter un tel comportement de la part de la direction du site !**

La situation vécue chez SIDEL est particulièrement difficile pour les nombreux salariés que nous sommes, beaucoup de problèmes apparaissent pendant cette phase de volontariat, et la Commission de Suivi tente de les résoudre au fur et à mesure qu'elle en prend connaissance. **Nous n'avons pas besoin de mépris supplémentaire !**

Le sujet des NAO semble peut-être sortir du contexte pour certains salariés, cependant, les salaires, les conditions de travail, l'organisation du travail doivent continuer d'évoluer.

**Lors de la 3ème réunion du 17 mars, la direction a fait les propositions suivantes pour les NAO 2016 :**

**Pour les non-cadres :**

0,3% d'Augmentation Générale ;

0,3% d'Augmentation Individuelle dont 0,1% de budget de rattrapage ; Prime de vacances maintenue à 1 000€.

**Pour les cadres :**

0,6% d'Augmentation Individuelle dont 0,1% de budget de rattrapage ; Prime de vacances maintenue à 1 000€.

**ET C'EST TOUT ! C'est la première fois depuis près de 20 ans que nous n'avons pas eu un niveau aussi bas d'augmentation salariale !! La direction profite de la situation pour faire passer des mesures salariales régressives ! C'est inacceptable ! La 4<sup>ème</sup> réunion se tiendra cet après-midi, nous reviendrons vers vous pour décider ensemble des suites à donner.**