



PLAN DE CASSE : SEMAINE NOIRE POUR LES SALARIES



La direction envoie les courriers aux salariés

Lundi 07 mars, la DRH a adressé par courriel, puis par courrier avec accusé de réception, une lettre à chaque salarié de Sidel Blowing & Services, lui indiquant sa catégorie professionnelle et si celle-ci est impactée par des suppressions de postes. Comme si cela ne suffisait pas, certains salariés ont eu le « privilège » de recevoir deux courriers recommandés !

Autre « maladresse » : on savait que les femmes payaient un lourd tribut au plan de casse, et bien la DRH n'a pas eu mieux à faire que d'envoyer les recommandés le 08 mars, journée internationale des Droits des femmes !

Quel mépris envers les salariés ! Comme s'il n'y avait pas assez de détresse et de mal-être en ce moment dans les services !

Pour faire suite à notre demande, la Direccte est intervenue auprès de la direction pour un rappel à l'ordre. Elle siègera à la Commission de suivi dès cette semaine.

La Commission de suivi se met en place

Une première réunion de travail avec BPI et la direction s'est tenue vendredi 11 mars pour faire un premier point sur le lancement de l'Espace Information Conseil.

Plusieurs anomalies ont déjà été remontées auprès de la direction et de BPI pour améliorer le suivi des salariés. Toutefois, les questions individuelles des salariés seront examinées lors de la première Commission de suivi.

Celle-ci est prévue le vendredi 18 mars à 09h30. Les six membres représentant les salariés sont : Sandrine FENAUX-PRESSOIR, Reynald KUBECKI, Marc LORANDIN, Manuel RODRIGUEZ, Isabelle CATHERINE et Julien AUGER. Cette Commission se réunira tous les 15 jours, plusieurs représentants externes seront invités à chacune des réunions : Direccte, Préfecture, Pôle Emploi, BPI.

Les élus ont rapidement été saisis par de nombreux salariés pour des questions sur différents sujets : catégories d'emplois, calcul des points, situations familiales, diplômes, calcul de la rente...

Concernant ce dernier point, une consultante a été recrutée par la DRH, pour répondre particulièrement aux questions relatives aux calculs des rentes, pour les volontaires au dispositif « pré-retraites », et aussi pour calculer les montants des indemnités des salariés qui le souhaitent. Pour ces points particuliers, n'hésitez pas à solliciter cette personne (salle Rodin – DRH).

Par ailleurs, nous vous rappelons que les catégories d'emplois ont été définies par les managers et la DRH. A aucun moment les organisations syndicales n'ont été associées à ces définitions, et c'est la raison pour laquelle elles ne figurent pas dans l'accord majoritaire partiel.

Les élus CGT restent à votre écoute pour toutes questions concernant vos situations individuelles.

Caisse de « Sidel'arité »

Nous nous y étions engagés lors du conflit en décembre 2015 : chaque demande d'aide de salarié, pour le paiement de jours de grève, a été honorée !

62 salariés non-cadres ont sollicité la CGT pour une aide financière suite au conflit de décembre, ceci pour un montant total de 11 795,38 €. 3 salariés ont donné leurs chèques Cadhoc, pour une somme de 450 €. 30 salariés SIDEL ont donné à la Caisse de Solidarité pour un montant total de 3 806 €. Le différentiel de 7 989 € a été comblé par le Comité de soutien de l'UL CGT du Havre.

Nous remercions tous les syndicats et les personnes, à titre individuel, qui ont contribué à la Caisse de solidarité et ont ainsi permis aux salariés concernés, de ne pas subir de perte financière importante.

2^{ème} REUNION NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) : PAS MIEUX !

Dans notre dernier tract, nous vous faisons part du manque d'information et de transparence de la DRH sur le bilan des NAO 2015. Une seconde réunion s'est tenue le jeudi 10 mars, au cours de laquelle la DRH a une nouvelle fois tenté d'imposer sa « propagande »...

Après analyse, on constate que le budget global dépensé en 2015 est effectivement supérieur au budget prévu initialement, mais destiné avant tout, à diviser les salariés, notamment par le jeu des augmentations Individuelles !

Plusieurs salariés non-cadres ont bénéficié de promotions qui ne concernent pas le budget des NAO ! De même pour les passages cadres ! La direction intègre ces budgets dans celui des NAO, mais ils n'ont rien à y faire puisque décidés par les managers et la DRH, les organisations syndicales ne négociant pas ces points-là !

Ce que nous pouvons déplorer c'est qu'il y a 135 non-cadres qui n'ont pas eu d'augmentations individuelles depuis plus de 3 ans, et près de 10 % des salariés de cette catégorie n'ont pas d'AI depuis au moins 2010 !

De quoi s'agit-il ? De délit de « sale gueule » !

De même pour les salariés de plus de 55 ans : 1 seul salarié a eu une augmentation individuelle en 2015 !

Les séniors seraient mis au placard alors qu'un accord sur les Séniors est en vigueur dans l'entreprise ?!

Pas mieux concernant l'accord égalité professionnelle... 1 seule femme embauchée en 2015 contre 9 hommes !

Nous sommes bien en deçà des chiffres nationaux ! Quand on sait qu'une forte proportion de femmes serait touchée par le plan de casse ! La femme chez SIDEL ? Ce n'est pas l'avenir de l'homme !

A côté des mesures pour la plèbe, **les dix plus fortes rémunérations voient leur augmentation exploser** (+30%, 1 781 035 € en 2014 – 2 357 997 € en 2015). Où est la décence, où est le partage de la valeur ajoutée ? Certainement pas pour les 800 autres salariés SIDEL en tout cas !

Nous regrettons par ailleurs que les salariés cadres n'aient pas la chance d'avoir des augmentations générales au même titre que les salariés non-cadres. Cette revendication reste la demande principale de la CGT SIDEL, pour que chaque salarié, cadre ou non-cadre, bénéficie d'un salaire digne correspondant au travail réalisé quotidiennement.

Jeudi 17 mars après-midi, une troisième réunion NAO est fixée avec la direction. Ce sera le moment pour les organisations syndicales de faire leurs propositions. **Voici les nôtres, adoptées par les syndiqués CGT SIDEL :**

1^{er} VOLET : LES AUGMENTATIONS GENERALES

- ➡ **Augmentations Générales de 3% au 01/01/2016 pour tous (cadres et non-cadres) avec un talon de 55€ payable en mars.**
- ➡ **Clause de sauvegarde : Sa mise en œuvre commence dès que l'inflation cumulée (Indice Insee) dépasse le taux de l'augmentation générale au cours de l'année 2016, et sans plafonnement.**

2^{ème} VOLET : LES PRIMES

- ➡ **Indexation sur le taux du budget global de toutes les primes en vigueur dans l'entreprise : transport, déplacements, formateurs, retour, travail posté, horaires imposés, week-end et nuit, des taux horaires compensés, des indemnités kilométriques, des primes de mise à disposition pour les salariés itinérants non-cadres...**
- ➡ **Augmentation de la prime de vacances à 1 500 €, avec deux versements en mai (750€) et décembre (750€).**
- ➡ **Revalorisation de 10% des gratifications concernant les médailles du travail.**

3^{ème} VOLET : ORGANISATION / CONDITIONS DE TRAVAIL / NEGOCIATIONS

- ➡ **Examen approfondie des situations de salariés n'ayant pas bénéficié d'AI depuis 3 ans minimum.**
- ➡ **Demande de mise en place d'une réelle politique d'égalité professionnelle dans l'entreprise.**
- ➡ **Demande de maintien (à minima) des budgets fonctionnement et activités sociales du Comité d'Entreprise par rapport à 2015.**