

**Un mois s'est écoulé depuis l'annonce d'un plan social à SERCEL. L'attente est grande sur tous les sites. Les questions fusent, notamment auprès des délégués, sur le devenir de chacun. C'est bien normal.**

Tout le monde a aussi en tête que la réunion dite R1 aura lieu cet après-midi, **lundi 14 décembre**. Au cours de celle-ci l'intégralité du plan va être commentée auprès des élus. Chacun alors attend de ces derniers qu'ils communiquent largement sur les détails.

Nous préparons une séance d'information dans ce sens étayée par un écrit expliquant nos revendications au regard de chaque point du plan.

Mais auparavant, nous voulons et demandons que la direction communique elle-même sur son PSE. La responsabilité lui en incombe. Sans préjuger du contenu de cette information, elle déclinera probablement les types de postes appelés à être supprimés ainsi que les catégories professionnelles telles que la direction les a définies dans son PSE (livre II). Elle énumérera aussi les détails des mesures d'accompagnement en négociation avec en particulier ceux du plan de départs volontaires.



**Nous vous mettons en garde sur ces informations**  
**communiquées par la direction.**  
**Ce n'est qu'une base de négociation !**



- **Ce sont des données de début de négociations.** Elles ciblent des postes et non des personnes. Ainsi, depuis que nous les avons, **nous contestons** par exemple **la définition des catégories professionnelles** trop précises. Pour pouvoir permettre, par le jeu des départs volontaires, des mobilités internes, avec adaptation des postes au besoin, ces catégories doivent être définies plus largement.
- Pour nous, **le nombre de postes supprimés**, même si la direction affiche une volonté de ne pas le négocier, **n'est pas inscrit dans le marbre**. Par exemple, au cours de cette procédure, les travaux des CHSCT regardant l'effet après l'exécution du plan sur les conditions de travail des services concernés, peuvent aboutir à démontrer que la suppression des certains postes est opposable.
- Enfin, sur la **fermeture des sites des Ulis et Toulon** (de même que **le nombre de postes supprimés au global**), les élus **CE/CCE** en lien avec l'expertise comptable peuvent **déposer et argumenter des mesures alternatives pour contester ces fermetures**.

➤ Alors, s'il y a un message fort que nous voulons faire passer, c'est celui-ci :

**Examinez les données que vous allez avoir ayant bien à l'esprit qu'elles sont soumises à la négociation.**

**Nous aurons besoin de vous au cours de ces négociations, si nous n'arrivons pas à nous faire entendre pour aboutir sur notre objectif premier : pas de licenciements contraints.**

➤ **Les points qui ont avancé :**

- L'accord de méthode est finalisé. Globalement, il donne les moyens acceptables à tous les élus concernés pour négocier ce plan.
- Le cabinet d'experts chargé d'animer le PIC (Point Info Conseil) et la cellule de reclassement est en passe d'être nommé. Nous en avons proposé un à la direction, en concurrence avec le leur. Après un audit de chacun de ces cabinets auquel nous participons, la direction nommera celui-ci après un échange sur les atouts de l'un ou l'autre.
- Nous avons choisi un avocat qui aura en charge d'examiner tous les aspects juridiques autour de ce plan. En particulier les catégories professionnelles, les mesures telles que Plan de Départ Volontaire, congés de reclassement...

Après cette réunion d'initialisation du protocole PSE, pour rappel, 3 démarches vont se dérouler en parallèle :

- L'enchaînement des CE/CCE avec les travaux intermédiaires effectués par les élus et le cabinet SYNDEX sur les livres I et II. Une première étape consistera à déposer, à un CCE prévu fin-janvier, nos propositions sur les mesures alternatives pour minimiser l'impact de ce plan.
- Les réunions de négociations du contenu du PSE pour aboutir à un accord partiel ou total sur les mesures d'accompagnement. Pour rappel, s'il n'y a pas d'accord total, les points restant en désaccord seront soumis à des décisions unilatérales de la direction.
- Les CHSCT des différents sites fédérés par une Instance de Coordination, examineront et donneront un avis en lien avec l'expert nommé, sur les impacts concernant les conditions de travail pour l'après PSE.

Pour rappel, la procédure se terminera au plus tôt le 30 mars 2016. A cette date, commencera l'examen de la DIRECCTE (15 jours). L'accord de méthode, disponible très prochainement sur intranet, précise ce calendrier.

**Répetons-le, l'histoire de ce processus va être longue et susceptible de  
« rebondissements » et forcément anxiogène.**

**N'hésitons pas à utiliser le Point Info Conseil dès son installation (probablement tout début janvier 2016) et la cellule de soutien psychologique.**

**NOS OBJECTIFS :**

**PAS DE LICENCIEMENT CONTRAINT**

**REMISE EN CAUSE DE LA FERMETURE DES SITES**