



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

C/R de la commission locale de suivi du transfert CSS

TSA Elancourt, le 23/12/2015

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

Le 17 décembre s'est tenue la 2^{ème} réunion de suivi du transfert de l'activité de CSS vers la province.

Les salariés concernés par la 2^{ème} étape ont donné leur réponse. Sur les 19 prévus, 15 ont fait part de leur refus de mutation.

Sur ces 15 personnes, 8 ont une solution de reclassement ou de départ en retraite.

Aujourd'hui, sur les 121 salariés concernés, 33 ont une solution : 8 dans l'étape 2, 21 dans l'étape 3 et 4 dans l'étape 4.

Des solutions sont en cours de construction pour d'autres salariés mais non encore finalisées.

4T 2015 1T 2016 4T 2016 1T 2017

	ETAPE 1	ETAPE 2	ETAPE 3	ETAPE 4	TOTAL
Nbre de salariés concernés	3	15			
Mobilité TSA		2	13	2	17
Détachement temporaire avant retraite		1			1
Mobilité entre 2 sociétés		3	6	1	10
Affectation temporaire					0
Retraite		2	2	1	5
Autres motifs					0
Total des solutions	0	8	21	4	33

Les prochaines décisions définitives des salariés de la 3^{ème} étape seront connues après le 30/06/16.

Lors de cette réunion, comme à la précédente, tous les cas ont pu être abordés et discutés en toute confidentialité.

Nous avons à nouveau fait part du sentiment de beaucoup de salariés qui ne souhaitent pas suivre le projet CSS : leur souhait n'est pas pris en compte ou aucun choix ne leur est possible sur un poste qui se libère.

Il est vrai que la RH recherche activement des postes de reclassement qui soient en adéquation avec les compétences connues des salariés. Malheureusement cette recherche se fait sans eux, alors qu'ils pourraient proposer une orientation différente qui leur serait peut-être bien plus motivante.

C'est pourquoi nous avons réitéré notre demande que les postes des salariés volontaires au départ ou à la mobilité des autres entités soient visibles dans CSS (voir tableau ci-après).

Nous avons argumenté que ce serait au moins la preuve que la transparence était de mise. Quand bien même si le poste libéré change de périmètre et qu'il n'est plus tout à fait identique, il est toujours possible d'en discuter avec le salarié de CSS candidat et de voir s'il est toujours dans ses compétences,—voire, envisager une formation de mise à hauteur ou de reconversion.

Cela aura le mérite d'avoir eu un échange qui rende le salarié acteur de son reclassement.

Pour que ces postes soient connus des salariés de CSS, nous demandons qu'ils soient positionnés sur un espace intranet dédié au domaine avec un résumé du poste et son NR.

La Direction a semblé sensible à nos arguments et, pour nous répondre favorablement, nous dit réfléchir à la façon de procéder.

Ci-dessous, les 61 postes concernés :

Famille professionnelle	Mobilité	Retraite	Total
Ventes		1	1
Offres et Projets		5	5
Ingenierie Systèmes	1	6	7
Ingenierie Matériel		6	6
Ingenierie Logiciel		1	1
Qualité		4	4
Achats		2	2
Industrie		10	10
Finances		14	14
Juridique	1	1	2
Immobilier		2	2
Assistanat		7	7
Total Général	2	59	61

Aujourd'hui, aucun conjoint, n'a encore trouvé un travail en province malgré quelques entretiens.

Par ailleurs, nous avons demandé que soit pris en charge par l'entreprise le déplacement d'un conjoint pour répondre à un entretien d'embauche en province.

La Direction ne voit pas comment faire juridiquement et va voir si une solution est envisageable.

Enfin, nous répétons à tous les salariés de CSS en recherche de poste, qu'ils ne doivent pas en choisir un par dépit, mais bien parce qu'il répond à leur attente et qu'il est pérenne.

Si vous souhaitez que votre cas soit porté en commission ou au service RH, n'hésitez pas à nous contacter :

Commission locale : Nathalie YGER, Jean-Luc VALARD et Gérard GUILVARD.