



80 SALARIE.E.S VONT-ILS/ELLES ETRE SACRIFIE.E.S PAR UNE BANDE D'IRRESPONSABLES ?

Issoire, le 18 septembre 2020

**LA BANDE D'IRRESPONSABLES QUI DIRIGE LE SITE D'ISSOIRE A CONVOQUE LES ORGANISATIONS SYNDICALES LES 15 ET 16 SEPTEMBRE POUR UNE « NEGOCIATION » D'UN AVENANT A L'ACCORD GEPP.
EN REALITE, ELLE NOUS A CONVOQUE POUR NOUS FAIRE AVALER UN PLAN SOCIAL DEGUISE DE 80 SALARIE.E.S.**

Comme sur tous les sujets, une fois de plus, il n'y a pas eu de négociations. Le compte-rendu de nos dirigeants sort seulement quelques minutes après la fin des débats. Cela prouve qu'ils le font avant même les réunions de négociations.

Cerise sur le gâteau sur un sujet aussi sérieux, ils nous communiquent des documents pas à jour (les effectifs sont ceux de juin, 1597 salarié.e.s) inadmissible pour une direction. Ils vont même jusqu'à publier dans leurs espaces communication les documents confidentiels remis en séance, ce n'est pas du tout professionnel, ils ne savent plus ce qu'ils font.

Sur le sujet vous pourrez voir dans le tableau en annexe - **anticipation des départs par familles de métiers** - qu'ils ont l'ambition d'une part de faire partir de l'entreprise 80 volontaires sur les 119 recensés dans leur tableau (colonne 3) et qu'ils comptent y rajouter 169 départs à la retraite d'ici 2023 qui ne seront pas remplacés (colonne 2).

En réalité contrairement à leur belle communication, ils ne veulent pas maintenir l'emploi sur l'usine d'Issoire. L'effectif du site aujourd'hui est de 1572 salarié.e.s et non de 1597 comme ils le présentent dans leur tableau. A cet effectif si on soustrait les 169 départs d'âge et les 80 de leur PSE déguisé, on arrive à un effectif de **1322 salarié.e.s soit 249 salarié.e.s de moins. Voilà réellement ce qu'ils souhaitent mettre en place.**

Vous constaterez sur leur tableau en colonne 3, pour les « 80 volontaires », qu'ils ciblent davantage certaines familles que d'autres. En particulier les familles et métiers des structures impactées de 20 à 40% des effectifs, suivant la famille. **Nous espérons sur ces métiers que le syndicat de l'encadrement et les élu.e.s du 2^{ème} et 3^{ème} collège vont fortement se mobiliser pour ne pas accepter l'inacceptable.**

La fabrication serait moins touchée (15% des effectifs) mais n'oublions pas que 200 intérimaires depuis mars ont été lourdés (20% des effectifs), un tel projet nous amènerait donc à perdre 35% des effectifs sur ce secteur.

Sur le reste « l'accompagnement dans le mur » des 80 volontaires avec leur famille, ce qu'ils mettent sur la table c'est du PIPI. Après avoir mis une partie du personnel dans le rouge avec la baisse du salaire imposée, la chute du forfait imposé, la suppression et la baisse des primes, ils voudraient envoyer 80 volontaires à la tuerie.

Ils proposent 4 parcours pour se rendre à l'abattoir : tableau ci-dessous

	Durée du congé de mobilité	Salaire durant congé	Indemnité de ruptures ILL/ICL
1 : recherche d'emploi avec accompagnement	6 mois	65% du brut	majorée de 5%
2 : recherche d'emploi sans accompagnement	3 mois	65%	ILL/ICL majorée de 5% + 2 mois de salaire
3 : formation pour reconversion	6 mois	65%	ILL/ICL majorée de 5%
4 : création ou reprise d'entreprise	6 mois	65%	ILL/ICL majorée de 5% + 2 mois de salaire

Ils osent nous faire croire qu'ils sont sérieux, qu'ils vont accompagner les volontaires dans un projet. Quitter Constellium pour rechercher un emploi, ce n'est pas un projet. **Payer les salarié.e.s en congé de mobilité 65% du brut, c'est moins que le chômage partiel.** VERSER ILL OU ICL (INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT), MAJOREE DE 5% ET DEUX MOIS DE SALAIRE SUIVANT LE PARCOURS, **C'EST DE L'IRRESPONSABILITE.**

Une indemnité de licenciement représente pour un.e salarié.e avec 10 ans d'ancienneté et suivant le salaire entre 3500€ et 4500€. La majoration de 5% représente de 175€ à 225€. Même avec les deux mois de salaire en plus, c'est l'abattoir.

Si nous respectons les choix de toutes et tous nous appelons l'ensemble des salarié.e.s de Constellium Issoire à ne pas être volontaires de telles propositions qui ne sont pas des propositions sérieuses, pour construire un projet.

Notre organisation syndicale ne signera pas cet avenant qui serait catastrophique pour le personnel.

Notre rôle dans l'entreprise, ainsi que celui des autres organisations syndicales élues, est de tout mettre en œuvre pour l'intérêt du personnel, c'est pour cela que les salarié.e.s nous ont fait confiance. **Nous n'avons pas le droit de les trahir, signer cette accord serait pour la CGT une véritable trahison, pour celles et ceux que nous représentons.** Ou alors, derrière une telle signature y aurait-il pour certains, des intérêts personnels ?

Les 169 anciens attendent pour partir. La direction a les moyens de trouver une solution pour eux elle la fait le 7 Mai pour le groupe, en remontant **25 millions d'euros de dividendes** en pleine pandémie. Ce sera notre priorité durant les prochaines négociations des 29 et 30 Septembre. Pour la CGT il est inconcevable de maintenir dans l'emploi les anciens et de faire partir les plus jeunes.

Annexe :

Anticipation des départs par familles métiers

Familles Métiers	EFFECTIFS	NB DE DEPARTS D'AGE	NB MAXI DE DEPARTS VOLONTAIRES
Commerce	28	2	5
Direction et salariés « hébergés »	21	2	5
Finance	27	4	5
Environnement, Santé, Sécurité –médical	22	1	5
Achats	22	3	5
Supply chain	53	7	8
Qualité Laboratoire et Qualité centrale	57	13	10
Qualité process et industrialisation UAP	79	10	10
Maintenance centrale	64	6	5
Maintenance UAP	189	22	10 dont 3 TRE maxi
Production et excellence opérationnelle	1001	94	50 dont 40 opérateurs
Informatique	6	0	0
Ressources Humaines	12	1	0
Projets-développement	16	4	1
TOTAL	1597	169	119 pour 80 volontaires maxi