



Projet d'adaptation des effectifs à 1 HF : RIEN QUE DU VOLONTARIAT !

« L'inquiétude prédomine sans que les managers de proximité ne parviennent à rassurer les agents concernés »

La **CFDT** précise ici les quelques règles énoncées et confirmées par la Direction, qui encadrent le déploiement du « PROJET ».

Nous avons obtenu des confirmations écrites de notre Directeur stipulant qu'aucun salarié ne sera laissé de côté. *« Il a été clairement indiqué lors de ces instances que le projet ne prévoit aucune mesure contraignante pour le traitement social des salariés concernés par d'éventuelles suppressions de poste, qu'ils soient mandatés ou non. »*

La transformation ne reposera que sur le volontariat. Nous devons encore préciser, en collaboration avec les organisations syndicales, les mesures incitatives qui garantiront le succès de ce projet ».

Le projet de restructuration est prévu pour durer un peu plus d'un an, avec une finalisation estimée au 31 décembre 2025. Les départs naturels représentent environ 100 départs par an.

Un PROJET : Le processus d'information et de consultation est toujours en cours.

Aucun élément n'est déjà définitivement acté, contrairement à ce que certains responsables ou organisations syndicales ont pu avancer. Ce projet fait encore l'objet de réflexions, d'amendements : vu d'aujourd'hui, on peut prévoir la date de consultation des élus du CSE « vers fin 2024 ».

La réussite du projet passe par une implication transparente des organisations syndicales.

La **CFDT** comprend la nécessaire évolution des organisations pour garantir la pérennité de Fos, puisque ArcelorMittal a décidé de « couper notre usine en deux ».

La **CFDT** entend bien participer loyalement à la définition du projet, pour **garantir 2 choses essentielles :**

- **Des mesures de départ ou de mobilité interne satisfaisantes pour les salariés volontaires**
- **Des conditions de travail et de sécurité et des emplois intéressants pour ceux qui restent**

Le VOLONTARIAT : Les suppressions de postes envisagées concernent principalement des emplois vacants, tandis que d'autres feront l'objet de « chaises musicales » par un système de mobilité sur la base du volontariat.

La **CFDT** demande donc l'affichage immédiat dans Oracle des postes vacants, pour permettre aux salariés de postuler. **Pas de mobilité de l'agent = pas de suppression du poste occupé.**

La suppression d'un poste nécessite votre accord.

La VOLONTE de la Direction est de « garder les compétences en interne ». En d'autres termes : ceux qui seraient en situation de mobilité interne doivent trouver chaussure à leur pied **sur AM Fos ou St Chély**.

L'ACCOMPAGNEMENT de cette mobilité interne Société doit encore être décrite en détail.

Cela passera par une liste de tous les postes à pourvoir sous ORACLE, auxquels tout le monde pourra candidater **avec priorité donnée à ceux dont le poste serait susceptible de disparaître de l'organigramme.** Les règles d'adaptation à un nouveau poste (changement de classification, de cycle de travail, formation...) seront précisées dans notre contexte particulier, même si certaines existent dans nos accords.

La Direction se doit d'impliquer les différentes commissions du CSSCT pour qu'elles puissent fournir une vision claire de l'impact sur les conditions de travail et de respect de la sécurité des salariés.

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller