



## **Infos sur la réunion de négociation du 06 juin 2008 : Accord de méthode et mesures d'anticipation de la mobilité :**

Le 02 juin La direction de Selecta a informé les salariés, par le biais d'un Mémo RH, de l'avancement des réunions concernant le projet de restructuration ainsi que de la tenue d'une réunion de négociation entre les partenaires sociaux et la direction de l'entreprise le 28 mai dernier.

Les organisations syndicales tiennent à préciser que le 16 mai 2008 s'est tenu une réunion extraordinaire du comité d'entreprise avec pour ordre du jour « information sur la stratégie de Selecta » et non « réorganisation de Selecta » tel que cela a été annoncée dans le mémo. Les documents relatifs au projet de réorganisation de Selecta ont été remis aux membres du CE à la fin de cette réunion.

La première réunion du CE d'information sur le projet de réorganisation de Selecta s'est donc tenu le 26 mai 2008.

En ce qui concerne la réunion du 28 mai sur la négociation d'un accord de méthode et de mesures d'anticipation de la mobilité, cette dernière s'est déroulée en présence d'un seul syndicat.

Les autres organisations avaient motivé leur absence. La date proposée était prématurée compte tenu du manque de temps pour réunir les éléments nécessaire à une négociation sereine et loyale.

Les organisations syndicales lors de la réunion de négociation du 06 juin ont refusées l'accord de « méthode » visant à limiter l'information du CE. Cet accord tel que proposé par la direction aurait nuit gravement aux prérogatives du CE et surtout aux intérêts des salariés de Selecta.

Sur le deuxième point qui vise à négocier des mesures d'anticipations de la mobilité la direction n'a proposé que des mesures dérisoires, voire indécentes.

De plus la direction a tenté de dissocier les actions pour la mobilité du plan de sauvegarde de l'emploi et ainsi sélectionner les salariés les plus à même d'être reclassés aux dépens des plus fragiles.

Les organisations syndicales ont rappelé à la direction que le plan de sauvegarde pour l'emploi ne doit conduire à aucun licenciement contraint et que la direction doit tout mettre en œuvre pour qu'il n'y est pas de salarié sans emploi à l'issu du projet.

**« Ceux qui se battent peuvent gagner. Ceux qui ne se battent pas ont déjà perdu »**