



Communiqué intersyndical n°3 – Offres, procédure, congé de reclassement et grille supra

Ce communiqué n'a pas vocation à se substituer aux communications officielles de la Direction. Il répond à une demande forte exprimée par les équipes sur les sites de Valence et Belle-Étoile, dans un contexte marqué par une carence manifeste de communication formelle.

L'intersyndicale n'a pas pour rôle de porter une parole officielle de l'entreprise. Les éléments partagés ici sont issus de réunions, échanges ou analyses en cours, et peuvent comporter des imprécisions ou être amenés à évoluer en fonction de décisions ou informations ultérieures. L'exercice vise uniquement à faire circuler une information minimale et utile aux salariés, dans l'état des connaissances au 27 février.

*Comme le rappelle un adage bien connu : « **La pire des communications, c'est l'absence de communication.** »*

Nous savons combien l'incertitude est pesante. Soyez assurés de notre mobilisation quotidienne.

Depuis le début de la procédure de redressement judiciaire, l'intersyndicale se mobilise sans relâche sur tous les fronts : juridique, social, industriel, financier. Ce nouveau point vise à informer l'ensemble des salariés – licenciés, notifiés ou toujours en activité – des derniers développements majeurs.

1. Situation sur les offres de reprise

À la date du 23 février 2026, **huit offres de reprise/marques d'intérêt ont été officiellement déposées**. Ces documents sont d'une nature très variée, tant par leur niveau d'aboutissement, que par leur périmètre ou par les engagements sociaux et industriels proposés. En grande synthèse :

- BASF : offre sur le site sud de Belle-Étoile, reprise de l'activité EM, 136 salariés repris ;
- Dumarey Group NV : offre globale, 175 salariés repris ;
- Envalior GmbH : offre sur Belle-Étoile, reprise de l'activité EM, 80 salariés repris ;
- Shenma : offre ciblée sur Valence, reprise de l'activité Performance Fiber, 66 salariés repris ;
- Hudson Advisors / Lone Star : reprise de l'activité EM, sans détail supplémentaire ;
- ICI (International Chemicals Investors) : reprise de l'activité EM, sans détail supplémentaire ;
- Shanghai Jieda : simple marque d'intérêt, sans détail sur le projet ;
- Mutares : offre sur Belle-Étoile, reprise de l'activité EM, 150 salariés repris.

Nous entrons désormais dans **la phase dite « d'amélioration des offres »** : les candidats peuvent ajuster, compléter ou bonifier leur proposition **jusqu'à deux jours ouvrés avant l'audience** qui sera fixée pour l'examen des offres.

Il est essentiel, à ce stade, ni de se désespérer ni de s'emballer. Les offres déposées ne constituent que des bases de discussion, appelées à évoluer. Dans une procédure de cession judiciaire, chaque candidat a accès aux offres concurrentes, ce qui l'incite naturellement à ne pas dévoiler trop tôt l'intégralité de son ambition ni à livrer tous ses engagements à ce stade. Ce fonctionnement spécifique implique que **le processus reste ouvert et évolutif**. Certains acteurs pourraient se désister, d'autres se renforcer, d'autres modifier leur plan, d'autres encore affiner leur projet avec plus de précision.

En conséquence, tout emballement, toute rumeur, tout jugement prématuré sur un candidat ou un autre serait à la fois inexact, inutile, et potentiellement contre-productif.

L'intersyndicale restera pleinement mobilisée dans cette phase d'amélioration des offres. Elle veillera à :

- porter haut les exigences d'un projet industriel et stratégique solide et durable, capable d'assurer un avenir pérenne aux sites et aux activités ;
- s'assurer de la robustesse financière des candidats, de la réalité de leur plan de financement et de leur capacité à investir ;
- protéger et sécuriser les droits sociaux des salariés, en exigeant des engagements clairs, écrits et opposables en matière de reprise de contrats, d'avantages collectifs, et de garanties sociales.

L'objectif collectif est simple : obtenir le meilleur projet possible, au service des salariés et de l'avenir industriel de nos sites.

2. Avancées juridiques : indemnité supra-légale et salariés en congé de reclassement

Dans un contexte d'incertitudes persistantes, l'intersyndicale a sollicité une consultation juridique indépendante auprès d'un Maître de conférences en droit privé et sciences criminelles, habilité à diriger des recherches, spécialiste reconnue du droit social des entreprises en difficulté.

Ces analyses ont confirmé, de manière claire et étayée :

- La **validité de l'indemnité supra-légale**, qui doit être considérée comme un droit acquis antérieur, ouvrant droit à une prise en charge par l'AGS ;

La reconnaissance de la grille supra-légale est un enjeu capital :

- **d'une part, pour défendre les droits des salariés déjà licenciés**, dont certains se sont vus appliquer un calcul réduit sur la base de la convention collective ou du code du travail,
- **d'autre part, pour anticiper la situation de celles et ceux qui pourraient être concernés** par une seconde vague de licenciements, si un repreneur ne reprenait pas l'ensemble des effectifs.

Même si l'intersyndicale travaille activement pour maximiser les reprises, il serait irresponsable de ne pas anticiper tous les cas de figure.

- La situation des salariés en congé de reclassement, qui :
 - demeurent sous contrat de travail ;
 - sont potentiellement transférables à un repreneur ;
 - ont droit au paiement des aides demandées dans le cadre du PSE (formation, etc.) ;
 - ont droit à des rémunérations versées par l'employeur (et non l'AGS) durant la période de redressement judiciaire, sans que ces dernières ne s'imputent sur le plafond AGS ;
 - ont droit de sortir du congé de reclassement selon les modalités prévues au PSE et de voir leur solde de tout compte pris en charge par l'AGS à hauteur du plafond.

Ces éléments, désormais confortés par une analyse juridique indépendante et rigoureuse, ont été transmis aux AGS, administrateurs et mandataires judiciaires, ainsi qu'aux autorités publiques.

Pourtant, **aucun retour n'a été apporté à ce jour**, ni sur le fond, ni même sur les principes. Ce silence est d'autant plus inacceptable que ce sont, une fois encore, **les salariés - victimes de décisions qu'ils n'ont pas prises - qui doivent batailler pour faire reconnaître des droits élémentaires.**

L'intersyndicale ne se résoudra pas à cette situation. Elle étudie toutes les voies utiles pour faire avancer la justice, y compris, si nécessaire, par l'engagement d'actions collectives.

Il est temps que les institutions prennent leurs responsabilités. Il n'est plus acceptable que les salariés aient à défendre seuls leurs droits face au silence des structures censées les garantir.