



Pourquoi la CFDT s'oppose ce 2 juillet 2025 en réunion de consultation au PSE présenté en réunion d'information le 10 mars 2025.

Catégories professionnelles :

Nous sommes frappés que la direction persiste à structurer l'effectif en 158 catégories professionnelles – dont 66 ne regroupent qu'un seul salarié – ce qui nuit autant à la lisibilité qu'à la cohérence du dialogue social. Plus surprenant encore, ce découpage extrême fait déjà l'objet d'une injonction de la DREETS : dans son rapport de 7 pages, elle rappelle (chapitre 2, p. 2) que « la notion de catégorie professionnelle renvoie à des notions de compétence, et non d'organisation ou de classification » et souligne qu'« appartenir à un service ou à une filière différente ne doit pas conduire à séparer des postes similaires dans deux catégories distinctes ».

Après la lecture de ce document d'administration :

- Comment la direction peut-elle continuer à expliquer à l'autorité administrative que nous aurions sur la plateforme Belle Etoile des techniciens du nord qui sont dans une catégorie différente des techniciens du sud ?
- Comment la direction peut-elle présenter dans son livre I, malgré l'injonction, que des opérateurs CAIC (conducteur appareil industries chimiques) ont des spécificités telles que cela permettrait de différencier des opérateurs CAIC du sud et du nord ?
- Comment la direction peut-elle maintenir sa position et expliquer que 7 Techniciens Procédé qui ont la même définition de fonction sur la même unité de fabrication et à qui on demande donc de fournir le même travail ne soient pas tous les 7 dans la même catégorie ?
- Comment la direction peut-elle expliquer que les Techniciens Procédé de Recouvrement, qui remplacent les Techniciens Procédé, et que lesdits Techniciens Procédés, qui remplacent en retour les Techniciens Procédé de Recouvrement, ne soient pas dans la même catégorie ?
- Comment la direction peut-elle expliquer que les Agents de Maitrise postés ne soient pas dans la même catégorie que les Agents de Maitrise de jour, alors que les uns sont issus des autres, sans formation particulière ?

- Comment la direction ne peut-elle pas prendre en compte les connaissances acquises (c'est-à-dire les validations aux postes) des opérateurs ? Ces derniers étaient formés et tenaient les postes de l'atelier BH1 avant la création de l'atelier HEXAPOL en 2014.
- D'après notre direction, il faudrait à un opérateur (ouvrier avenant 1 ou technicien avenant 2) qui viendrait de l'atelier HEXAPOL pour être transféré sur l'atelier TECHNYL, suivre une formation continue de 3 ans environ avant de pouvoir être opérationnel à son nouveau poste de travail ! Mais ce ne serait pas le cas pour les intérimaires qui sont, eux, habilités en quelques semaines.

D'après les déclarations de notre direction, nous aurions des personnels diplômés comme ingénieurs, qui seraient dans l'incapacité de remplacer leurs collègues à des postes de niveau équivalent mais de contenu différent sur la plateforme, et cela justifierait que ces ingénieurs soient placés chacun d'entre eux dans une catégorie différente et « unipersonnelle ».

La direction, dans sa réponse à la DREETS du 13 juin 2025 (pages 5 et 6), affirme deux points essentiellement déclaratifs quant à la méthodologie employée permettant de construire les catégories professionnelles :

- La première phase aurait impliqué : « la direction, le service des ressources Humaines ainsi que les managers des différents services ayant été informés du projet de réorganisation et ayant participé à sa construction ». Toujours selon la direction : « cela aurait conduit à une première version des catégories professionnelles soumis aux représentants du personnel le 10 mars 2025 ». C'est à partir de la rédaction de cette phrase que nos avis divergent. En effet, si le 10 mars 2025, le PSE a bien été présenté en CSE extraordinaire aux élus, il n'y a jamais eu une présentation particulière des catégories professionnelles. Ces catégories professionnelles ont été livrées en l'état avec le livre I pour donner le top départ légal du temps d'information du CSE.
- En ce qui concerne la seconde phase de la méthodologie présentée par la direction, cette méthodologie aurait (toujours d'après une simple déclaration à la DREETS) consisté à : « impliquer les managers de proximité et opérationnels ».

Cette assertion apparaît pourtant infondée : les élus l'ont rappelé à plusieurs reprises lors de plusieurs réunions de CSE, au cours desquels de nombreux managers nous ont affirmé n'avoir jamais participé à l'élaboration de ces catégories professionnelles, se retrouvant finalement confrontés à un fait accompli.

A aucun moment de la procédure, la direction est en capacité d'apporter la preuve que : « les catégories professionnelles ont été au centre de discussions approfondies ».

Lors de la dernière réunion de négociation en présence de la CGT, de l'UNSA, de la CFE-CGC et de la direction, la CFDT a tenu à exprimer son incompréhension face à la persistance d'une segmentation aussi fine des catégories professionnelles présentées dans le livre 1. En réalité, nous comprenons très bien, cette segmentation permet de sélectionner très précisément qui part et qui reste à la fin de ce PSE.

En résumé, ce découpage des catégories professionnelles entraîne :

- Une lourdeur administrative et un manque de clarté : la multiplication des catégories rend le dispositif difficile à appréhender, aussi bien pour les membres des instances représentatives que pour l'ensemble du personnel. Un tel émiettement nuit à la transparence des discussions et à la compréhension globale des enjeux liés à la gestion des emplois et des parcours professionnels.
- Un manque d'équité : la CFDT s'interroge sur la légitimité de maintenir des catégories qui ne regroupent qu'un seul individu. Cette atomisation des groupes fragilise la capacité à défendre collectivement les intérêts des salarié-es et risque d'aboutir à des inégalités de traitement, voire à une individualisation excessive des parcours.
- Un dialogue social affaibli : la CFDT rappelle que l'objectif du dialogue social est de permettre une négociation équilibrée et lisible. La situation actuelle, avec une telle dispersion des catégories, complexifie les échanges et peut nuire à la recherche de solutions collectives et efficaces.

Aussi, la CFDT invite la direction à revoir la structuration des catégories, afin de regrouper celles qui apparaissent manifestement sur-segmentées. La CFDT estime qu'une réflexion approfondie sur les critères de classification permettrait de consolider le dialogue social et de garantir une meilleure équité pour l'ensemble des membres du personnel.

Enfin, nous rappelons qu'un PSE est l'acronyme d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et non pas un Plan de Sauvegarde de la situation Economique de l'Entreprise.

Les documents fournis aux élus :

Comme nous l'avons signalé auprès de la direction du travail par l'entremise de l'avocat du CSE central, nous avons tout au long de ces 3 mois de consultations eu les plus grandes difficultés à obtenir les documents en temps et en heure. Comme inscrit dans les PV des CSE et CSEC, il n'a pas été rare d'obtenir les documents débattus en séance la veille au soir dans nos boîtes professionnelles.

Ces points de difficultés font l'objet d'un point de vigilance de la DREETS dans son injonction du 23 mai 2025 au chapitre 1, et ont pourtant perduré tout au long de la

procédure. Malgré la demande de la DREETS de conclure à un accord de méthode ce dernier n'a jamais été ni proposé, ni mis en place.

Des Procès-verbaux de CSE révèlent sans équivoque que M. A. LLOVERA, désigné par le Code du travail comme devant être l'interlocuteur officiel, n'est en réalité ni le directeur du site ni le président de l'instance. Les questions, déposées dans les délais et formes légales par le secrétaire du CSE, sont systématiquement ignorées ou éludées en séance : le « directeur » feint l'incompréhension ou renvoie toute réponse au CSE suivant. En réalité, il profite de ce délai qu'il s'est accordé artificiellement, pour consulter son donneur d'ordre en Belgique et apporter une réponse plus ou moins floue aux élus.

Cette obstruction finement organisée plonge les élus dans la confusion ; ils se voient contraints de reformuler sans cesse leurs demandes pour compenser les réponses évasives (ou leur absence), accumulant ainsi plusieurs réunions de retard dans l'appréhension réelle de l'avancement du PSE et la compréhension globale du projet de la direction.

Les raisons économiques :

Nous ne reviendrons pas sur ce qui fait consensus avec les autres organisations syndicales : ce PSE ne suffira pas à redresser durablement l'EBITDA de notre site.

Nous dénonçons surtout le manque de transparence quasi permanent dans les informations communiquées aux membres du CSE. La dernière illustration en date en est la plus édifiante : l'administration a dû enjoindre la direction à fournir au CSE et à son expert l'ensemble des pièces concernant le retrait de DOMO d'ALSACHIMIE au profit de BASF. Or ces éléments étaient indispensables pour que l'expert rédige un rapport précis et éclaire les élus, qui devaient être initialement consultés le 18 juin. Sous la pression de la DREETS, cette consultation a finalement été reportée au 2 juillet afin de laisser l'expert SECAFI du CSE terminer son rapport. Malheureusement, l'expert indique dans ce complément de rapport ne pas avoir pu consulter directement les nouveaux contrats d'approvisionnement en HMD et AA, pourtant décisifs pour la rentabilité du site. On voit là encore la retenue d'informations scandaleuse opérée par la direction.

Nous n'avons obtenu des changements de positions de la direction au cours de ces 3 mois presque uniquement sous la pression constante de l'inspection du travail en général et de la DREETS en particulier.

Viabilité de Belle Etoile après le PSE :

Malgré tout l'argumentaire apporté durant les CSE et CSEC auprès de notre direction sur le maintien de certains postes indispensables au bon fonctionnement de la plateforme, nous avons eu une fin de non-recevoir sans jamais obtenir un argumentaire détaillé des charges de travail des personnels non licenciés.

Ex : sous prétexte que l'atelier HEXAPOL se voit amputé de 62 postes (essentiellement des opérateurs postés), le service informatique se voit réduit de moitié, or ce personnel licencié ne dispose pas dans sa majorité d'une dotation de matériel informatique. Pourtant on nous rétorque que le comparatif (Benchmark) avec d'autres entreprises de la chimie ne nous est pas favorable en omettant volontairement de préciser que le service informatique de la plateforme gère trois établissements délocalisés (Valence, siège et centre de recherche), ce qui n'est pas le cas des autres entreprises qui sont dans ce comparatif.

Il en est de même pour les postes de recherche, d'HSE, de maintenance des infrastructures, de « product stewardship »..., pour lesquels nous avons apporté en instance des argumentaires détaillés des managers de terrain.

Le plus étonnant dans cette approche, c'est que l'entreprise se vante de mettre en place une « Automatisation & digitalisation » globale dans sa réponse à la DREETS au chapitre 2.2. (page 4). Dans cette partie du document, il y a un tableau qui inventorie les nouveaux logiciels avec en regard des dates de déploiement. Mais quid de l'allègement de la charge de travail permise en théorie par le déploiement de chaque logiciel ? Rien.

Quid des temps de formations pour que le personnel s'approprie le fonctionnement de ces nouveaux outils ? Rien.

Comment la nouvelle équipe informatique va-t-elle parvenir à déployer tous ces nouveaux outils avec 50 % de personnel en moins. Nous avons juste la réponse en CSE comme quoi : « cela va être difficile, mais que nous allons y parvenir comme dans toutes les sociétés qui utilisent de l'informatique ».

La méthode Coué reste insuffisante pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Conclusion :

- L'injonction de la DREETS, qui enjoignait la direction de ne pas fractionner excessivement les catégories professionnelles, est restée pratiquement sans effet, puisqu'il n'y a eu des modifications que très à la marge. Le personnel de la plateforme qui était fractionné en 160 catégories différentes l'est maintenant en 158. Auparavant, dans sa version première, le Livre I documentait 13 catégories unipersonnelle impactées, nous sommes désormais à 11 catégories !
- Le bon fonctionnement du CSE est systématiquement entravé : des documents truffés d'erreurs sont transmis à 18 h 30 pour une réunion programmée à 8 h 30 le lendemain.
- Des débats de CSE biaisés par les réponses de son président...
- Les véritables enjeux économiques de ce PSE sont dissimulés à dessein aux élus, en violation d'une information honnête et sincère du CSE.
- Les garanties de pérennité du site DOMO Belle-Étoile après le PSE ne convainquent pas les élus, au regard des nombreuses difficultés mises en évidence au fil des débats en CSE.

En conclusion, la CFDT ne peut que se prononcer fortement contre ce PSE.