

CE des 03 et 17 mars 2006

Le 3 mars nous étions présentés les bilans de l'année 2005 et les perspectives 2006 par notre PDG, M. Laroche. Il était également prévu de traiter d'autres points (Achats, Capteurs...). Du fait du volume de l'exposé du PDG, un CE extraordinaire a été décidé afin de pouvoir débattre correctement de l'ensemble des sujets.

Sud a été à l'origine d'une motion du CE votée à l'unanimité. Cette motion demande à la direction de transmettre les informations dans un délai raisonnable pour permettre aux élus de faire un travail d'analyse et qu'en séance s'instaure un véritable débat.

Présentation de M Laroche

Rappel bref des grands axes du PMT. Pour 2006, l'objectif du chiffre d'affaires est prévu à la baisse 220 M€ (-7% par rapport à 2005) ainsi que la charge pilotée (-11%). La RTD autofinancée est en augmentation 10 M€ soit +33%.

Horizon 2007 :

HORIZON 2007	Effectif 2004	Effectif 2005	Cible projet
Etudes	270	253	200
Management	99	97	80
Qualité	35	32	30
Instrumentation	28	27	30
Méthodes	115	102	80
fabrication	338	350	350
Maintenance	46	43	40
Essais	34	36	30
Achats	60	64	50
Fonctions opérationnelles	1025	1004	890
Direction DG-DO	36	35	25
Personnel	30	28	20
	33	30	20
Economie	38	33	25
Etablissement	39	36	20
Fonctions support	176	162	110
Effectif TOTAL	1201	1166	1000

Perspective SPS

Toujours concevoir et réaliser des moteurs à propegol solide. Etre le centre d'excellence technique et industriel des composites thermosturcturaux.

Stratégie SPS

Propulsion solide

Ariane 5 : Stabilité avec 5 ou 6 vols par an.
 VEGA : le programme est incertain, il fait face à un problème de coût et de positionnement sur le marché.
 M51: le programme de production est signé, mais il faut le réussir à court terme.

Thermosturcturaux

Ce sont des investissements importants et des marchés difficiles, mais on a des atouts.

Aéronautique

C'est une opportunité pour SPS parce qu'on est dans le Groupe SAFRAN. Le marché est attractif, il y a plusieurs M€ à capter si l'on est compétitif.

Peaux BMI

Pour le PDG le projet est normalement armé, les moyens correspondent aux besoins. La première équipe venant d'Aircelle est en place. Il a rappelé que pour SPS il s'agit d'acquérir la culture « avions civils » car le référentiel est différent. Les pénalités sont de 1% par jour de retard et la tenue des délais est donc vitale. 150 peaux seront réalisées d'ici fin 2006 et ensuite il y en aura 30 par mois en 2007 et 2008. En l'état, la fabrication des peaux sur notre site n'apporte aucun retour sur investissement, aucun bénéfice, le but étant d'apprendre un nouveau métier. L'objectif de SPS serait de placer un matériau de notre fabrication pour améliorer l'acoustique des peaux, à suivre...

Prévention alcool et drogues

Déjà abordé il y a quelques années, le sujet revient au travers du groupe SAFRAN. Ce problème de santé doit être pris au sérieux par tous les partenaires sociaux car il reflète un mal être qui ne doit pas être ignoré. Si des actions doivent voir le jour, nous veillerons à ce qu'elles ne soient pas répressives car la présentation de la direction reste ambiguë sur cet aspect.

Informations mensuelles (janvier)

Le nombre (ODG) de spécifiques est passé de 823 en décembre à 783,1 et le nombre de non spécifiques de 341,9 à 383,8.

Il y a eu 10 embauches dont 2 CDD, 2 mutations et 1 retour de détachement. Pendant ce temps, on enregistre 16 départs dont 2 CDD et 1 démission.

Afin de mieux suivre les mouvements, nous avons demandé à la direction de remplir des tableaux clairs et précis suivant un modèle que nous lui propositions, mais elle a refusé. Ce manque de transparence ne fait que renforcer le doute déjà fort que nous avons sur les conditions réelles de sa politique de gestion des mobilités et sur l'emploi abusif des CDD et intérimaires.

Heures supplémentaires

FPI reste le secteur où elles sont toujours très importantes (511h en janvier). Nous avons déjà signalé ce fait récurrent et nous renouvelons notre demande à la direction de se pencher sur cette anomalie qui est révélatrice ou d'un manque de personnel ou de moyens ou d'organisation. Nous penchons pour un manque d'effectif.

En 2005, c'est 10000h de déclarées mais 8648h de payées.

La différence est considérée par la direction comme du temps de « confort personnel ».

Pour 2006, la prévision est de 10000h.

Consultation sur le projet d'accord relatif au comité de groupe SAFRAN

Suite à la fusion/absorption SAGEM /SNECMA, la DG et les organisations syndicales se sont rencontrées pour négocier un accord concernant l'ensemble des sociétés contrôlées par SAFRAN, soit 31 entreprises.

Le comité de groupe a pour vocation d'être une instance d'information, d'échange de points vues, de dialogue sur les orientations stratégiques et les enjeux sociaux majeurs du groupe. Il se réunit deux fois par an, y compris les réunions exceptionnelles qui sont arrêtées uniquement par le président.

Le comité de groupe n'a pas de pouvoir consultatif.

Avant sa mise en application, il est soumis au vote de chaque comité d'entreprise. à SPS : 5 voix CONTRE (SUD-CGT), 4 voix POUR (CFDT-CGC).

Les élus SUD ont voté contre, car les propositions émises par nos représentants lors des négociations n'ont pas été retenues. Notamment la direction générale ne veut pas reconnaître la représentativité de SUD et pour cela elle fait la distinction entre SUD Bordeaux et SUD Vernon.

Groupe achats et logistique

A la demande des élus du comité, la responsable du secteur est venue présenter son activité. Différentes planches sur l'évolution 2004/2005 nous ont été présentées. Il en ressort une nette amélioration sur :

- la rupture d'approvisionnement
- l'évolution des métiers « achat » au sein de SPS
- l'efficacité de l'organisation.

Cette présentation contraste très fortement avec le ressenti général (salariés, clients, fournisseurs et élus) qui est le reflet de la désapprobation de la politique mise en place sous l'impulsion du DGO.

Les élus ont interpellé la responsable sur les sujets -économique : nous lui avons fait part des difficultés rencontrées aujourd'hui par les clients et des fournisseurs.

-management : pour les élus SUD, c'est le sujet le plus important à régler compte tenu du malaise soulevé par les salariés.

Nous avons rappelé, qu'avant sa venue, le service achat était considéré comme efficace dans le groupe, ce qui démontrait le professionnalisme des salariés. Depuis quelques mois, le type de management de la hiérarchie est dirigiste ce qui a pour conséquence des dégâts sur la santé morale et physique de nos collègues. Face à tous les problèmes soulevés et argumentés, la responsable est restée de glace et incapable de se remettre en cause. En conclusion, nous espérons que la direction a entendu le message des salariés à travers nos propos et qu'elle prendra rapidement des dispositions. Sinon il faudra que les salariés se fassent entendre directement avec notre aide pour retrouver un climat de travail serein.

Unité capteurs

Le responsable du service nous a commenté l'activité.

Les marchés obtenus concernant les capteurs pour :

- équiper les chaufferies nucléaires de la propulsion navale
- les centrales nucléaires (1000 capteurs 47HDS sur ans)
- la production d'un élément sensible pour l'industrie pétrolière

La principale difficulté réside dans le développement/qualification du capteur 47HDS. SPS a pris beaucoup de retard, à ce jour 1 seul prototype a été livré et il y a des difficultés pour sortir les autres. En raison des enjeux majeurs pour l'avenir du secteur, il faut que la DG donne tous les moyens nécessaires pour parvenir à le réaliser. Le représentant du secteur nous a assuré qu'il avait reçu les moyens financiers et humains, pour preuve l'augmentation de l'effectif de son secteur (+2 personnes). Il était temps car celui-ci est passé de 47 personnes en 2002 à 28 en 2005 et en même temps beaucoup de savoir faire a disparu.

La réussite du 47HDS serait créatrice d'emploi. A question, ces emplois seront-ils internes ou externes, M.Luciani répond qu'ils pourraient être internes si rentabilité est assurée !

Enquête réalisée par l'ARACT AQUITAINE

L'ARACT est une association gérée paritairement par les organisations syndicales et patronales. Elle a proposé à plusieurs entreprises dont SPS de répondre à un questionnaire dont l'objectif est d'améliorer la situation des salariés en veillant à la performance des entreprises. A SPS, 639 personnes ont répondu soit 53% de l'effectif dont près de 3/4 des cadres. M. Luciani a piqué une grosse colère suite à une déclaration faite par la CGC. Il n'a pas admis que les résultats mis en avant ne reflètent que le côté le plus morose de l'entreprise.

Décidément, comme en réunion des DP, la direction n'admet aucune critique de sa gestion, d'où qu'elle vienne et a fortiori celle des cadres.