

ACCORD D'INTÉRESSEMENT UN NOUVEAU RECUL

Fin juin 2006, la validité de l'accord d'intéressement de Snecma Propulsion Solide, signé en 2003 par la CFTC, arrive à son terme.

La Direction a convoqué les organisations syndicales pour négocier un nouvel accord qui sera applicable pour une durée de 3 ans.

Position SUD :

Les délégués syndicaux SUD ont rappelé lors de ces 5 réunions de négociation que nous n'étions pas pour un système de revenus échappant aux cotisations sociales (sécurité sociale, retraites ...).

Pour la Direction, l'intéressement est conçu comme un élément de rémunération lui permettant de limiter les augmentations de salaires.

De plus, étant basé sur le bénéfice fiscal, il est donc variable et dépend de la politique voulue par les actionnaires.

Pour SUD, si ce revenu doit exister, il doit être distribué uniformément à tout le personnel comme le propose un des critères légaux de répartition figurant dans l'article L.441.2 sur l'accord d'intéressement.

Accord 2006 :

Ce projet, qui à la base ressemble au précédent, introduit une nouveauté de taille : « les objectifs opérationnels et de progrès ».

Le texte de l'accord commence ainsi :

« Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel à l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise »

Voici le seul recourt que la Direction a trouvé pour simuler le partage de ses objectifs. Faire miroiter un petit plus pécuniaire qui n'engage en rien la Direction mais qui implique les organisations

syndicales dans une cogestion où elle est la seule à détenir les moyens d'actions.

Les trois critères retenus, permettant potentiellement une majoration de l'intéressement, sont les suivants:

-Réduction du coût de la non qualité

Alors que la Direction est responsable de l'explosion du coût de non qualité, elle se désengage de ce problème (6M€ en 2005)

On connaît les raisons de ce désastre :

Désorganisation générale consécutive à la mise en place d'outils inadaptés à nos cadences de production, suppression des contrôleurs (ESQ) et des ingénieurs qualité, sous-traitance et externalisation à tout va renforcées par des exigences inadaptées en matière de coût et délai, perte de notre savoir faire, absence de biseaux lors de prises de nouvelles fonctions, utilisation permanente de personnels en CDD ou intérim sur des activités pérennes, mutations autoritaires...N'en rajoutons plus !

-Respect des délais de livraison.

En 2005, 9 tuyères MPS dans la plus grande douleur.

Pour 2006 la barre est placée 14 tuyères spatiales (12 MPS et 2 P80) + 32 propulseurs stratégiques.

En clair, comment faire toujours plus avec moins de personnel !

Et bien entendu on s'accommodera des attentes fournisseurs, délais de réapprovisionnements des produits (BAAN), de la suppression du service maintenance avec l'impact sur la disponibilité des moyens...et pourquoi pas de nouveaux

système d'horaires à l'UMT qui ne tarderont à se généraliser si un accord est signé sur ce point.

-Valorisation de la créativité :

La créativité ne se décrète pas mais on peut la susciter et surtout autrement que par le seul appât financier.

Il se trouve que la Direction a tout fait pour tuer l'implication des salariés.

Un laboratoire matériaux à la pointe de la technologie c'est bien. Mais il faut aussi des femmes et des hommes d'expérience et en nombre suffisant à qui on donne les moyens de travailler.

Au nom de la rentabilité immédiate, la Direction a voulu la décroissance des investissements dans les avants projets et études auto-financées alors qu'ils génèrent de la créativité partout dans l'entreprise.

La Direction a une notion réductrice de la créativité. Les « Idéacts » et « grand prix de la créativité » ne sont que des outils de communication.

Le climat et les conditions de travail (surcharges, désorganisations, stress...) se trouvent être totalement impropres à la créativité.

Et pour conclure ...

Depuis plusieurs années la direction s'entête à poursuivre sa stratégie de décroissance des effectifs. Et pourtant le travail existe puisqu'il est fait à l'extérieur (conception, calcul, méthode, fabrication, maintenance, informatique..).

Dans le même temps, des salariés en contrats précaires se succèdent tout comme des réorganisations ou des méthodes de travail non appropriées à nos types de production.

Seulement voilà, la conséquence est qu'un peu plus chaque jour la qualité diminue, le travail a du mal à sortir ou ne sort pas à l'heure et notre savoir-faire se perd au profit de la concurrence (Avio par exemple pour ne citer qu'une entreprise européenne).

Par la mise en place de ces critères de majoration de l'intéressement et en dépit du bon sens, la Direction accentue sa politique néfaste à l'entreprise

Le seul bénéficiaire est l'actionnaire misant sur le court terme.

Les moyens ne manquent pas à la Direction elle a réellement l'envie de récompenser ses salariés. Les fausses solutions qu'elle propose ne font à terme qu'aggraver la situation de chacun.

SUD ne signera pas cet accord mis en place pour cautionner la politique du profit immédiat et de la dégradation des conditions de travail dont notre direction est seule responsable.

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr