



Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Syndicat **Sud** de l'entreprise SNECMA



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

Le 05 /02/07

COMPTE RENDU CE DU 25/01/07

Effectifs

Le bilan de l'année 2006 est sans appel et se traduit par **une perte nette de 78 emplois**. Pour les embauches en CDI, on en compte 18 (dont 8 cadres). Dans le même temps l'emploi précaire se maintient avec à fin janvier 2007 : 48 CDD dont 30 en alternance, 37 intérimaires, 6 détachés.

Heures supplémentaires

139 salariés ont réalisé un total 1385 heures supplémentaires en décembre dont 1015 h à FPI. Un « record », d'autant plus que l'entreprise était fermée une semaine. **Pour 2006, le total s'élève à plus de 13200 heures dont 10600 de payées**. Que la Direction use et abuse des heures supplémentaires, ça ne nous étonne pas. Ce qui est plus difficile à admettre c'est la fuite en avant des salariés qui rentrent dans ce jeu. Par vénalité pour certains ou par nécessité pour d'autres, ils trouvent là une solution pour pallier l'absence d'une politique salariale ne garantissant pas un niveau de revenus suffisants. Ce choix sert des intérêts particuliers mais nuit à la collectivité car il permet à la Direction d'utiliser cet argument parmi d'autres pour justifier sa politique salariale. Les salariés ont la possibilité de demander la récupération des heures. Dans ce cas, le manque de personnel serait vite indiscutable et ce constat faciliterait les embauches nécessaires. **Travail du samedi, astreintes, horaires aménagés, heures supplémentaires, forfait jour, Compte Epargne Temps, diminution des effectifs . . . L'entreprise va vers toujours plus de rentabilité** mais, pour la grande majorité des salariés, cela se traduit par la dégradation de leurs conditions de travail.

Dépassements temps de travail

Le mois précédent nous disions que les dépassements des limites légales existaient toujours. La Direction a laissé croire qu'elle avait pris la mesure de l'enjeu et recherché des solutions intelligentes et respectueuses des salariés pour revenir dans la légalité. **Tous les élus ont aujourd'hui la preuve que la Direction est toujours hors la loi**. Pour masquer une partie de la surcharge de travail, un nombre important de cadres sont passés de gré ou de force au forfait jour. Mais cette mesure ne suffit pas car la contrainte d'une surcharge de travail est subie par beaucoup de salariés, cadres comme non-cadres. M.Luciani a voulu faire croire une fois de plus que c'est l'horaire variable le responsable de la situation.

Nous lui avons rappelé que le respect de la loi est totalement compatible avec l'horaire variable. M.Luciani, grand défenseur du Président Laroche qui risque des sanctions pénales sur ce sujet, ferait bien de balayer devant sa porte puisque **DRH est sur le podium des mauvais élèves en matière de respect des limites légales du temps de travail**.

Primes à l'objectif

SUD a demandé des éclaircissements sur ces primes. La seule réponse de la Direction a été de préciser **qu'elles ne rentrent pas dans la politique salariale. Sur tout le reste, budget, nombre de bénéficiaires etc. ce fut le silence total**. Quand la Direction propose **un plafond d'augmentation générale de 37 €** pour les non-cadres afin de « favoriser » les bas salaires, elle distribue dans le même temps **des primes de 10000€ à ses serviteurs** les plus aisés et zélés qui récupèrent le fruit de notre travail. C'est tout simplement scandaleux. Ces personnages, gardiens du temple de la Direction, vont jusqu'à faire des messages pour souhaiter leurs vœux (de productivité...) et féliciter les troupes (merci pour ma prime) en les encourageant à faire mieux en 2007.

Sous-traitance : Faire ou Acheter

La Direction travaille sur **une dizaine de sujets** (magasinages outillages FPIC et FPCP, pièces moulées élastomères, magasinages comptables FPIE et FPCP, pièces moulées rigidimères, pièces drapées élastomères, pièces drapées structurales) dont des nouveaux qui sont tout au plus au stade de rédaction de cahier des charges mais **représentent 15 000 heures c-à-d en gros et pour simplifier 10 emplois SPS en fabrication**. L'objectif était de 20000h fin 2006 (12000h réalisées), il est de 30000h fin 2007. Le refus de cette politique de l'accroissement de la sous-traitance passe par la mobilisation des salariés. Pour SUD, la grève n'est pas une fin en soi mais un moyen d'obtenir satisfaction à une revendication. Il est dangereux de laisser faire la direction dans ce domaine. L'exemple d'Onet définit assez bien à lui seul la problématique de la sous-traitance. SPS fait pression sur les prix des contrats qui se répercutent en pressions sur les salariés sous-traitants avec des conditions de travail dégradées, des salaires de plus en plus bas etc... **La Direction reculera quand les salariés le voudront**.

Stress : où en est-on ?

L'Université de Liège a fini son enquête, tous les résultats sont dans Intranet et ils sont intégrés dans le Document Unique. Le Comité de Pilotage avait relevé les points les plus urgents : un relais pour les salariés se sentant stressés, un accompagnement sérieux pour les changements -poste ou outil-, l'atténuation des contraintes temporelles (surtout les cadres), simplification des référentiels (fabrication entre autre), sécuriser les personnels en équipe par rapport aux risques.

La direction a retenu les actions suivantes :

un questionnaire santé-stress lors des visites médicales (2° semestre 2007), une rubrique « évaluation des risques au poste » fin 2007 ; pour les changements : formalisation de la conduite des projets (ex :SIRIUS 234), informations sur les perspectives (communications, rencontres) ; pour réduire les contraintes temporelles elle s'appuie sur MRP2 et des réunions quotidiennes atelier/maintenance ; elle compte aussi diminuer les procédures, normaliser (réduction visserie et standard métallique) fluidifier et simplifier les processus ; le personnel en équipe a commencé depuis octobre, toutes les semaines, des mises en situation d'incident et il se poursuit l'identification des modes dégradés.

A priori on pourrait penser que la direction a pris en main le stress, seulement aucune de ses actions ne peut être contrôlée car aucun indicateur ne permet de savoir si leur impact va dans le bon sens et rien ne nous permettra de savoir où en est le stress à SPS. De plus aucune des actions ne soulage les contraintes temporelles et les cas de personnes ou de secteurs en surcharge demeurent.

RTDI

M.Gassin a enfin trouvé un créneau dans son agenda pour présenter le sujet en deux planches . Les dépenses de 2006 sont de 72 M€ (dont 53,2M€ financés par les clients) soit près de 50% de moins qu'en 2004. C'est en partie la conséquence de la fin de développement du M51. **SPS a financé en EAF pour 10M€ ce qui représente 5% du chiffre d'affaires de 2006 et reste en retrait par rapport aux autres entreprises du Groupe.** Notons aussi que sur les EAF, 25% a été effectué en sous-traitance. Quand on parle de recherches et études amont on peut espérer avoir en face un technicien n'ignorant pas l'économie. Or aujourd'hui quand on parle RTDI c'est un pur financier qui nous répond « il me faut des marchés de 10M€ pour que se soit intéressant... ».

Maintien des compétences M51

Depuis 2000, aucune activité de maintien des compétences ne concerne SPS, M51-2 traitant des têtes. Il y a baisse de charge depuis 2002.

Dans le cadre du futur des activités industrielles on a le lancement du démonstrateur d'architecture des parties hautes (études amonts, PEA supplémentaire) qui est pris en compte dans Horizon 2007 pour le maintien des compétences (en étude, pas en production).

Avis du CE sur le Plan de formation 2007

La CFDT a présenté au vote un avis « réservé » qu'elle a été la seule à avaliser. Voilà le résultat de la réflexion d'un CE pluriel ! Ainsi il y en a pour tous les goûts...CGT et FO/CGC se sont abstenus. Pour notre part, et conformément aux positions affichées lors des réunions des élus, nous avons voté contre car l'utilisation du DIF par la Direction est abusive. Les attentes des salariés ne seront que trop peu prises en compte.

Règlement Intérieur

Une procédure d'information / consultation a été engagée par la Direction dans le cadre de la mise en place d'un nouveau règlement intérieur. Pour SUD il apparaît clairement à la lecture de ce document que **l'aspect répressif est renforcé.** Certains points semblent porter atteinte aux libertés individuelles. De plus les devoirs des salariés sont fortement mis en avant mais pas leurs droits ou les devoirs de la Direction. Suite au débat qui s'est tenu nous attendons le retour de la direction. L'Inspection du Travail tranchera sur ce règlement dont le contenu est sous l'unique prérogative de la Direction.

Horizon 2007 et Haillan 2007

Pour Horizon 2007, la Direction dit ne rien avoir à ajouter pour l'instant et déroule le projet. Maintenant que la phase de recensement des compétences et technologies clefs est achevée (les élus ne connaissent que FPT et FPI), le remplissage des cases va se faire en visant l'objectif de 1000 salariés. . . Quant à Haillan 2007, nous devons attendre mars pour en savoir plus. Après 9 mois de questions répétées à ce sujet, les élus SUD trouvent anormal d'être sans réponse. Les projets d'affectation des bâtiments peuvent pourtant en dire long sur les objectifs de la Direction. Bâtiment 27 promis à la destruction, Bât2 et 28 réaménagés... Pour le reste silence radio total. A vous de juger.

Modalités de pointage du CAEPE - Le Haillan

La direction avait informé par note de service les salariés du CAEPE du changement de pointage entre le Haillan et le CAEPE. Face à la réaction de ceux-ci, elle a suspendu l'application de sa directive et va ouvrir une négociation pour définir les nouvelles modalités de pointage qui prendront en compte le temps de trajet du midi. Pour le pointage du centre du Haillan, nous sommes toujours en attente d'une négociation sur le temps de transit qui n'est plus pris en compte depuis l'installation de toutes les nouvelles badgeuses.