

Au bout du rouleau !

On se demande où va l'entreprise et qui fait quoi. Pour preuve, voici un nouveau cas illustrant les gesticulations d'une Direction de SPS qui n'arrive plus à tenir ses engagements auprès de ses clients, par manque de personnels formés et compétents, dès lors qu'un aléas se présente.

- Monsieur X, ayant démissionné il y a près d'un an dans le cadre d'un départ ATA, est appelé par on ne sait qui pour « dépanner » suite à un problème sur le M51 (2).

- Lors du CE du 31 mai 2007, SUD demande des explications aux représentants de la Direction, en l'occurrence Mme Moulin et M.Lacour. Sous quelles conditions un salarié payé par la CRAM suite à un départ ATA peut-il travailler à SPS depuis quelques jours? Les représentants de la Direction semblent ne pas comprendre la question et s'interrogent sur l'existence d'un tel cas. Ils conviennent de vérifier le problème.

- Le mercredi 6 juin 2007 dans la matinée, SUD rencontre M.Lacour pour obtenir des éclaircissements. M.Lacour nous explique «qu'effectivement Monsieur X travaille bien à SPS et que la CRAM a donné son accord. Monsieur X aurait du faire lui même la demande de suspension d'allocation à la CRAM mais dans le cas actuel c'est SPS qui l'a faite ». Nous demandons à M.Lacour de nous fournir la preuve formelle de l'acceptation de la CRAM. La réponse est qu'il n'y a pas de preuve écrite pour l'instant, l'accord est un accord verbal donné par téléphone et répondant à un courrier de SPS datant du 1^{er} juin 2007. Nous demandons alors de recevoir la notification écrite de cet accord. M.Lacour nous précise que Monsieur X aura un contrat en CDD du 1^{er} juin au 30 juin 2007, contrat qu'il signera ce jour c'est à dire le 6 juin 2007 !

Le 6 juin dans l'après midi, M.Marot nous montre un courriel envoyé ce même jour par la CRAM dans lequel elle dit accepter la demande de SPS à titre exceptionnel et pour une durée de un mois (1^{er} juin au 30 juin 2007).

Lors du CE du 31 mai 2007, soit DRH était informé et se moque de nous, soit DRH n'était pas informé et dans ce cas on se demande qui fait quoi dans cette entreprise.

Comment expliquer que SPS se doit de rappeler un ancien salarié parti en ATA pour résoudre un problème ? Que se passerait-il si Monsieur X ne pouvait ou ne voulait pas répondre favorablement à cette sollicitation ? Cela est bien la preuve que SPS n'a pas su préparer de manière satisfaisante la transmission des connaissances.

Comment expliquer les manquements graves des protagonistes de cette affaire ? Qui a ficelé ce dossier : FPI, FPT, DRH, etc ?

Que serait-il arrivé si Monsieur X avait eu ou bien causé un accident lors de sa présence à SPS sans que les formalités (demande d'accord préalable à la CRAM et contrat de travail) n'aient été établies. Lui a-t-on expliqué qu'il risquait de perdre les allocations de la CRAM ? A-t-il fait le parcours réglementaire d'embauche, notamment la visite médicale ? Bénéficie-t-il d'une habilitation de confidentialité toujours valable ?

Taux de Non Qualité élevé, récent accident au CAEPE, travail au domicile après la journée à SPS, forte augmentation des heures supplémentaires et du travail le samedi, maintien de la politique de diminution des effectifs, augmentation de la charge de travail et dégradation des conditions de travail, sous-traitance et externalisation, difficultés dans le maintien des compétences et les savoir-faire . . . rappel d'un salarié parti en ATA, salarié en pseudo retraite travaillant pendant ces congés . . . !

Depuis plusieurs années, les cadres dirigeants de SPS mènent une politique qui maintenant montre clairement ses limites.

On est aujourd'hui au bout du rouleau.

Parce qu'il est encore temps, SPS doit pratiquer une politique offensive de l'emploi pour préparer son avenir et assurer aux salariés des conditions de travail satisfaisantes.