

Compte Rendu CE du 31 mai 2007

Ce CE s'est tenu une semaine après le CE extraordinaire du 25 mai (dont nous avons été les seuls à vous faire écho). L'accident survenu au CAEPE méritait une large information auprès des salariés.

Effectifs

Avec 1180 inscrits, les effectifs continuent de décroître. Par rapport au 31 décembre 2006, SPS a perdu 20 emplois. Le recours à des salariés en contrats précaires se renforce même sur des postes pérennes. La charge étude s'avère être à un niveau supérieur à celui prévu, qu'ils s'agissent d'aléas ou de nouveaux sujets. Certains sont peut-être allés un peu vite en besogne pour amaigrir les effectifs et répondre aux objectifs assignés par DGO et compagnie. **Va-t-on assister rapidement à une intensification de la sous-traitance (étude, méthode) comme seule réponse au manque d'effectif ce qui constituerait une nouvelle erreur de nos directeurs ?** Depuis longtemps SUD défend l'idée que SPS a la capacité d'opter pour une politique offensive de l'emploi.

Nouveau Report du Projet SIRIUS

Déjà présenté aux élus CE il y a deux mois pour nous informer d'une mise en production début 2008, le sujet Sirius se trouvait de nouveau à l'ordre du jour de cette réunion. La mise en service de ce nouveau système informatique de gestion de production, de finances et d'affaires est de nouveau reportée de six mois et donc à juillet 2008. Complexité du projet (on peut en convenir), manque de ressource chez le prestataire etc. autant de bonnes raisons que l'on veut bien croire. Décidément ce projet Sirius ressemble plus à une étoile filante qu'à un astre brillant de mille feux ! Et quand on nous dit que la mise en production de juillet 2008 sera une bascule « big bang » (avec migration complète et arrêt de l'ancien système) on reste dubitatif. Et pour couronner le tout, on nous explique que « La Commission de la Hache » tranche pour prendre les bonnes décisions afin de mener à bien le projet. . . En attendant il ne nous reste plus qu'à croire en notre bonne étoile !

Bilan social 2006

Ce bilan est le reflet de la politique générale imposée par la direction de SPS dont nous dénonçons régulièrement les méfaits. On peut en quelques chiffres, issus de ce bilan social 2006, faire ressortir des éléments d'informations parlant d'eux mêmes.

Nous ne commenterons pas chaque ligne. Mais nos chers directeurs bien pensants et toujours très moralisateurs repoussent tout ce qui peut réduire la productivité . . . et les handicapés en font l'amer constat. Sans bruit et même en donnant une image contraire, SPS a

choisi d'écarter les travailleurs handicapés et les rejette en dehors de ses murs. Pour preuve: si SPS voulait favoriser leurs insertions alors il y aurait au moins 72 salariés handicapés en CDI à SPS (taux légal de 6%). Mais voilà, nos dirigeants préfèrent signer un chèque complémentaire pour répondre à l'obligation légale plutôt qu'un contrat de travail. **Des beaux chèques, ils savent en faire, surtout pour eux (voir l'évolution des 10 plus fortes rémunérations) tout en nous disant que les temps sont durs et qu'il faut que les salariés n'en demandent pas trop.** A vous de voir. En ce qui nous concerne nous pensons que la duperie et l'indécence ont des limites. Aussi les élus SUD donneront un avis négatif sur le bilan social 2006.

	2004	2005	2006
Effectif mensuel moyen	1247	1215	1192
Embauches CDI	27	29	35
Embauches CDD	22	27	10
Départs	115	142	123
Nombre de salariés handicapés	45	44	36
Nombre de promotion	215	139	138
Nombre d'augmentation individuelle	883	873	884
Montant des 10 rémunérations les plus élevées (ME)	1,333764	1,352233	1,446974
Rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus hautes et des 10 plus basses	3,20	3,15	3,27
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (en ME)	3,32	3,41	3,60
Effectif travaillant en équipe	131	149	162

Heures supplémentaires

La Direction refuse toujours de nous donner des prévisions qui tiennent la route. **SUD a demandé une nouvelle fois comment il est possible que les prévisions pour l'année soient inférieures au bilan à fin avril ?** Les salariés s'interrogent, leurs représentants posent des questions et la Direction se moque de tout le monde. A fin avril 2007 c'est 7420 heures supplémentaires demandées et qu'il faut comparer aux 13200 heures pour l'année complète de 2006. **On voit bien que l'inflation des heures supplémentaires gagne du terrain quand dans le même temps les embauches restent pratiquement inexistantes.** Et ces heures supplémentaires ne sont pas réparties uniformément sur tous les secteurs. A l'intérieur de FPI, FPP et FPH certaines unités s'accaparent la presque totalité de ces heures supplémentaires qui sont concentrées sur un nombre restreint de salariés. Déjà près de 30 salariés ont effectués plus de 80 heures à fin avril. A ce rythme, le contingent d'heures supplémentaires sera probablement atteint pour une majorité d'entre eux avant la fin de l'année. Que se passera-t-il au quatrième trimestre, période souvent la plus intense de l'année ? Affaire que nous allons suivre à la loupe . . .

Formation professionnelle : bilan 2006

La formation professionnelle pouvait permettre aux salariés d'évoluer dans le monde du travail. **Aujourd'hui elle se résume le plus souvent à une adaptation imposée aux nouveaux outils choisis par l'entreprise.** Alors la formation est le plus souvent subie et le DIF ne fait qu'en ajouter. Les « préconisations » du plan annuel de formation deviennent en réalité des obligations. Les mots privilégiés et employés par le service DRH pour parler de formation sont « effort consenti par l'entreprise pour la formation » ou encore « représente un investissement de 2,5 M€ ».

De plus la Direction n'a toujours pas proposé d'ouvrir une négociation sur l'application du DIF à SPS.

SUD sanctionnera le bilan de la formation professionnelle 2006 en émettant un avis négatif.

Médecine du travail : bilan 2006

Depuis 2005, le service médical applique la réforme de la médecine du travail qui fixe la périodicité de la visite systématique à 2 ans. Néanmoins les salariés ont la possibilité d'obtenir d'autres visites en dehors de ce cadre minimal.

- Sur simple demande d'une consultation auprès du service médical et cela à n'importe quel moment de l'année
- En cas de modification des conditions de travail, une visite médicale doit être organisée
- A chaque salarié de demander à conserver une périodicité annuelle

Le médecin du travail a émis 859 avis « apte » et a eu recours à l'article L241-101 du code du travail pour 115 salariés.

Nota : cet article permet au médecin de proposer des mesures individuelles justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Le médecin a noté que quelque soit le poste, la fonction et la position hiérarchique, le sentiment d'une augmentation des difficultés dans la vie professionnelle apparaît nettement en relation avec la charge de travail et/ou les inquiétudes sur l'avenir.

Rappelons enfin que le rapport fait état de la notion de stress. Mais concernant le stress, le dossier avance à toute petite vitesse. Même si au niveau de Safran, avec le projet EVEREST, un groupe de travail se met en place pour traiter le stress, il faudra encore attendre. . . Et de ce projet EVEREST nous ne connaissons que les très grandes lignes. Nous pensons que la direction SPS comme celle de Safran jouent la montre sur ce sujet pourtant très préoccupant. L'enquête de l'Université de Liège (ULg), malgré des imperfections, a fait une cartographie suffisamment nette pour que la direction puisse prendre le dossier stress à bras le corps. Comment ne pas réagir et laisser faire notre direction alors que d'après l'ULg 140 salariés présentaient un état de stress élevé voire préoccupant. Une chape de plomb pèse sur ce dossier très embarrassant. Pour preuve, à la question posée au médecin : « Quel est le nombre de salariés pour lesquels vous diagnostiquez une pathologie liée au stress ? » la réponse est « il ne m'appartient pas et je ne suis pas en mesure de faire des statistiques » !!!!

Ce que personne ne doit oublier, c'est que la Direction de SPS doit, de par la loi, inscrire le risque « stress » dans le Document Unique. D'ailleurs le stress à SPS n'est plus au stade de risque potentiel mais bien de phénomène avéré. La Direction est bien loin du compte dans le traitement de ce problème. Aussi nous avons adressé un courrier à l'inspection du travail avec l'idée que les choses ne pouvaient pas en rester là.

Si nous ne remettons pas en cause la qualité et le professionnalisme de l'ensemble de l'équipe du service médical, **SUD ne pourra pas pour autant donner un avis positif sur le bilan 2006 à cause d'un traitement quasi inexistant ou totalement opaque du dossier stress.**

Pour conclure, nous pensons que les risques liés au travail doivent être largement anticipés très en amont afin de protéger la santé des salariés. A ce titre, seul un service médical doté d'un effectif stable peut favoriser cette orientation. Alors pourquoi des contrats précaires au service médical ?

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