

## Quelle rentrée ?

**La trêve estivale tire à sa fin. Dans l'entreprise comme au plan national, la première partie de 2008 aura été difficile à plus d'un titre pour de très nombreux salariés. On peut craindre que la rentrée soit du même acabit. Le conflit à SPS sur les salaires a fait naître une espérance. Il faudra oser et croire en nos capacités à s'opposer aux nombreuses régressions qui émaneront de toutes parts. A l'heure des choix, il faudra montrer ou redire l'existence de solutions alternatives à celles que certains veulent nous imposer. Car si dans le présent des changements peuvent paraître « acceptables ou supportables », rapidement leurs conséquences risquent de peser bien plus lourdement en défaveur de beaucoup de salariés, chômeurs ou retraités.**

### **Accord Prévoyance Groupe**

Il y a 1 an, à la veille des congés d'été, la Direction Groupe avait fait s'emballer les négociations, espérant obtenir une signature de l'accord dans une période favorable à l'absence de contestation. La Direction comme pour d'autres sujets, a délibérément écarté SUD des négociations. Mais nous avons utilisé les moyens à notre disposition pour nous faire entendre aussi bien auprès de la Direction que des organisations syndicales. De nouveau les négociations ont repris le 13 juin 2008 à la suite de réunions bilatérales entre direction et syndicats habilités à négocier. SPS a 2 négociateurs, M. Leurs représentant CGC et récemment M. Gery pour la CFDT. En attendant que ces dernières « avancées » soient présentées aux salariés (par la direction ou les négociateurs ...), de notre point de vue elles ne tromperont personne. La solidarité intergénérationnelle telle que prévue dans le projet d'accord reste très insuffisante et inacceptable tout comme le mode de cotisation avantageux pour les hauts salaires. A SPS, les salariés et retraités bénéficient d'un accord

### **Autour de SAFRAN, SPS et Héraklès**

Il apparaît évident que tout ce qui arrive dans le petit monde de SPS est en lien avec des stratégies et décisions politiques, industrielles et sociales définies largement au-delà de nos murs et mêmes de ceux de SAFRAN. Mais avant d'aller explorer en dehors de la « galaxie » SAFRAN, jetons un œil dans notre petit univers . . .

Prévoyance globalement satisfaisant et nous défendrons cet acquis. Si un accord Groupe voit le jour, alors il ne doit pas conduire à un nivellement par le bas pour les salariés, les retraités et les futurs embauchés. La solidarité intergénérationnelle est extrêmement importante et le sera encore plus

demain pour se prémunir de retraites de plus en plus maigres et de remboursements de la Sécurité Sociale encore plus nombreux. A l'heure où la santé se transforme en un produit de consommation plus qu'un droit pour tous, nous devons une nouvelle fois redoubler de vigilance pour éviter une éventuelle ratification de l'accord sous sa forme actuelle.

### **Héraklès**

Depuis plusieurs années le projet Héraklès cherche à se concrétiser. Le PDG de SPS, J.L. Engerand, a dit de façon claire la volonté d'aboutir rapidement avant la fin de l'année. Nous vous en avons informé dans l'un de nos derniers compte rendu de CE. Les intérêts peuvent diverger en fonction des stratégies des diverses directions concernées par le

« nouveau Héraklès ». Il est fort probable que les arbitrages se feront au niveau de l'état et le lobbying jouera un rôle sans doute non négligeable.

*...le bilan final pèse plus lourd du côté des régressions que des avancées sociales...*

Le regroupement des entreprises de la propulsion à poudre va dans le sens d'une logique industrielle, tels sont les propos que l'on peut entendre. Mais, du point de vue des conséquences sociales, les informations restent inexistantes. On ne peut pas imaginer l'absence de plusieurs scénarii déjà bien préparés par la DG de Safran avec la complicité des directions entrant dans le périmètre du projet. Le silence radio le plus complet entretient le doute et démontre les limites de leur « dialogue social ». Pour SUD, nous considérons les changements et les évolutions comme faisant partie de la vie normale. Nous ne revendiquons pas de l'immobilisme. Sauf qu'en général, le bilan final pèse plus lourd du côté des régressions que des avancées sociales. Restructuration va souvent de pair avec suppression d'emplois.

### *Service Capteurs*

La situation n'a jamais été aussi préoccupante pour ce service. C'est encore le PDG qui a dit en CE : « On perd tout l'argent que l'on veut ... je n'exclus aucune solution ». Ce service subit les effets de son appauvrissement général causé par les choix politiques des différents décideurs des toutes dernières années. Bien évidemment jamais nos dirigeants successifs n'ont affiché clairement l'objectif final de se défaire de l'activité Capteurs. Pourtant, année après année, un plan de désengagement s'est insidieusement mis en place. La méthode consiste à appauvrir le service petit à petit (ressources en personnel, compétences, matériels etc...). Presque jamais de bouleversements majeurs qui seraient trop voyants et attireraient l'attention. Jusqu'au moment où la situation devient critique par la force des choses. C'est bien cette situation que nous vivons actuellement. On peut s'inquiéter pour nos clients, certes. Mais comment ne pas penser tout d'abord aux salariés qui font vivre ce service depuis longtemps malgré des tas d'embûches. Alors SUD demande à la direction de continuer à soutenir ce secteur d'autant plus que les perspectives de marchés peuvent devenir favorables à son développement. Le service Capteurs n'est pas dans le cœur du métier de SPS. Et alors !

### *Faire ou Acheter (FoA), mais pas seulement ...*

Pendant que le monde syndical de SPS s'est endormi sur ce dossier, la direction n'a pas faibli et même prolongé la durée de ce projet. A l'origine FoA devait durer 2 ans. Désormais il se projette jusqu'en 2009 avec un rythme de « croisière » de 15 000 heures de plus par an à sous-traiter, externaliser, déléster. De début 2006 à fin 2009, on pourra décompter 60 000 heures de fabrication évaporées de SPS. L'intérêt économique n'apparaît pas puisque la direction est incapable de donner des chiffres. On peut espérer que le rapport de la commission économique du CE, mandatée pour 2007 sur ce sujet, nous apportera des informations.

Prenons un exemple : le contrôle RX fait partie des activités définies comme étant sous-traitable. Pourquoi ce sujet ? Simplement pour ne pas remplacer un salarié SPS partant à la retraite et pour

*...le « cœur » du métier se réduit inexorablement...*

le remplacer par un salarié non SPS moins bien payé. Mais le chef de projet a une autre interprétation : « On achète simplement une prestation ». Pour reprendre la conclusion de l'un de nos tract d'octobre 2006 nous disons : « Il est grand temps de faire et de ne plus se laisser acheter ». Mais pour contraindre la direction à stopper cette hémorragie il faut lui opposer un contre pouvoir massif, en rassemblant les salariés. Reste à savoir si les autres organisations syndicales de SPS vont réagir ou bien étouffer habilement le sujet au profit de la direction. Si Faire ou Acheter s'attaque aux activités de production, on peut constater que l'augmentation de la sous-traitance s'étend également au secteur Etudes. Dans les services Calcul, Définition, Conception, Fiabilité, Matériaux de multiples activités partent à l'extérieur (prévisions de 60 000H pour 2009). Pourtant les données « consolidées » montrent une charge bien stabilisée sur les prochaines années. Les décisions dogmatiques de la direction n'ont pas de limites.

Le périmètre de ce qui fait le « cœur » du métier se réduit inexorablement. Beaucoup de salariés savent que le maintien des compétences prôné par la direction au travers d'Horizon 2007 ou encore de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) n'existe pas réellement. En fait les patrons cherchent à organiser les entreprises

pour qu'elles puissent répondre à leurs objectifs (forte rentabilité économique en tout premier). Leur objectif est d'éviter les réactions hostiles de ceux qui font et produisent la richesse : nous, les salariés. « La GPEC est un facteur déterminant pour éviter les restructurations brutales » déclarait récemment Gérard Larcher (1). Il va de soi que sous-traitance, GPEC, Héraklès sont intimement liés. Les négociations sur la GPEC sont restées au point mort depuis fin 2007 mais vont redémarrer très prochainement. Comment s'en étonner ! On imagine mal la direction dévoiler trop tôt par ce biais les consé-

ces du projet Héraklès. En effet un accord GPEC conduirait à présenter aux délégués syndicaux et aux élus du CE l'évolution prévisionnelle des effectifs et donc à informer tous les salariés des possibles répercussions d'Héraklès.

(1) - Gérard Larcher : ministre délégué aux Relations du Travail dans l'un des gouvernements Raffarin - ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des Jeunes dans le gouvernement Villepin - En avril 2008 rédacteur d'un Rapport sur la réforme hospitalière qui doit être débattue à l'automne 2008 par le Parlement. L'objectif de cette réforme est de ramener les hôpitaux publics à l'équilibre budgétaire en 2012.

Nous serons tous concernés tôt ou tard par de nombreuses réformes qu'elles s'appliquent au secteur public, au privé ou aux deux. Salariés du public ou du privé, il nous faudra faire preuve de solidarité pour défendre tous nos acquis. *Modernisation du marché du travail, Réforme des Retraites, Réforme du temps de travail, Réforme de la représentativité syndicale, RSA (2), RGPP (3)* sont autant de réformes face auxquelles nous devons trouver les solutions permettant de faire obstacles aux régressions sociales qu'elles contiennent. Plusieurs sujets de cette liste, qui n'est pas exhaustive, vous ont été déjà présentés et d'autres non comme le RSA ou la RGPP. Quoi qu'il en soit ces réformes ont un point commun : nous sommes tous concernés. Au travers de quelques exemples, nous proposons de vous présenter les raisons de notre désaccord.

(2)- RSA : Revenu de Solidarité Active

(3)- RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques

### **Loi portant sur «La rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

En grande partie issue de la « fameuse Position Commune » signée entre la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, cette loi (2008-789) est parue au journal officiel le 21 août 2008. Concernant l'aspect « démocratie sociale » nous vous avons largement informé par tract avant les congés. Cependant on peut rappeler quelques aspects négatifs tels l'accroissement d'obstacles à l'existence de nouvelles forces syndicales, l'absence du principe de l'accord majoritaire,

**Au plan national, quels enjeux et quelle rentrée ?** Avec un ton un peu provocateur on peut dire « arrêtons de regarder notre nombril ». En effet si SPS reste notre quotidien, il nous faut quand même regarder et réfléchir au-delà.

l'exclusion de millions de salariés des petites entreprises de la mesure de la représentativité interprofessionnelle etc. La partie du texte sur le temps de travail est particulièrement inquiétante et constitue une régression sociale majeure.

On citera : l'employeur pourra aller jusqu'à 405 heures supplémentaires par an sans même l'autorisation de l'inspection du travail. D'obligatoire aujourd'hui, le repos compensateur fera partie dorénavant de la négociation. Le forfait jours pour les salariés subissant l'annualisation du temps de travail passe de 218 à 235 jours par an, des accords pouvant même aller au-delà. Ce type de forfait, réservé aujourd'hui aux cadres et aux itinérants, pourra être étendu à d'autres salariés. Le paiement des heures supplémentaires passe à 10 % pour les cadres au forfait et pour les salariés de certaines branches. Cette affaire de forfait jours est révélatrice. Les patrons savent cette mesure décriée par les cadres et en conséquence les évolutions

*...Aujourd'hui à SPS c'est 40% de cadres au forfait jours et toutes les embauches se font désormais sous ce régime. Inutile d'en dire plus...*

par rapport à la situation actuelle devront sembler minimales pour être acceptées sans trop d'agitation. Les patrons peuvent compter sur les adeptes du « dialogue social » pour signer des accords. Une fois la machine en route les

évolutions au détriment des salariés iront grandissantes. Car dès qu'une brèche s'ouvre les conséquences deviennent souvent bien plus importantes qu'il n'y paraît. Si l'on prend l'exemple de l'accord RTT à SPS, la CFDT avaient accepté de le signer malgré le refus de la direction de limiter à 15% le nombre de cadres au forfait jours. En guise de compensation et pour noyer le poisson, l'accord prévoyait une commission de suivi réservée aux seuls signataires, commission garante d'une situation maîtrisée. La bonne blague ! Aujourd'hui à SPS c'est 40% de cadres au forfait jours et toutes les embauches se font désormais sous ce régime. Inutile d'en dire plus.

Plus globalement cette loi s'annonce comme une immense déréglementation du droit du travail. Fini une durée légale applicable à tous, on rentre dans l'ère de la « négociation » entreprise par entreprise ou du « gré à gré ». Une entreprise pourra fixer la durée du travail et ses contreparties en dérogeant aux obligations jusqu'ici établies dans les branches. Il lui suffira de signer un accord avec des organisations syndicales représentant 30 % des salariés. Dans les entreprises sans présence syndicale, l'employeur pourra même « négocier » un accord individuel de gré à gré avec un salarié.

Flexibilité accrue des salariés, augmentation de la durée du travail, pouvoir accru des employeurs, autant dire la carence des stratégies mise en oeuvre par le mouvement syndical afin de combattre une loi comme celle ci. Alors quelle rentrée ? Va-t-on proposé aux salariés des journées à répétitions sans cohérence, public d'un côté et privé de l'autre ? On devrait appeler ces mouvements les « journées soupapes », elles font baisser la pression chez les salariés, laissent croire à la détermination des principales centrales syndicales qui abandonnent le pavé dès le premier jour. Notre organisation syndicale ne peut pas accepter de voir ce gouvernement agir contre tous les salariés sans qu'une véritable offensive s'organise au plus tôt. Les salariés et les militants doivent être écoutés, n'en déplaise aux dirigeants des organisations syndicales représentatives.

### ***Réforme des retraites***

Si le gouvernement Fillon s'est attaqué à la durée du travail, il en a fait de même avec la retraite. Les mêmes causes produisent les mêmes effets. Plutôt que de rassembler le monde du travail, public et privé, la majorité du monde syndical a accepté de

négocier. La désinformation a battu des records pour donner à l'opinion publique une image de privilégiés des salariés des régimes spéciaux. La négociation entreprise par entreprise a été acceptée par la CGT lors des grèves de décembre 2007. Les régimes spéciaux sont tombés au nom de l'équité et l'attaque sur l'augmentation de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein a repris. On peut faire un parallèle entre l'accord RTT à SPS et la réforme des retraites signée en 2003 par

*...l'horizon s'obscurcit  
terriblement... il faudra  
très vite réagir...*

la CFDT. Dans les deux cas la brèche a été ouverte et très franchement personne ne peut croire que les

conséquences n'étaient pas connues. On s'aperçoit à présent ce qui l'en coûte. Nous n'avons plus le choix. Il faut dès maintenant stopper cette fuite en avant catastrophique et ne pas renoncer à inverser le cours des choses.

### ***Le RSA en quelques mots***

Le Revenu de Solidarité Active serait-il une fausse bonne mesure ? Il y a vraiment de quoi s'interroger. Car finalement ce revenu vient compléter un salaire de « misère ». Plutôt qu'un SMIC décent et un vrai choix du salarié pour un travail à temps partiel, le RSA tend à entériner le statut de travailleur pauvre et le travail précaire. Inutile de parler de son mode de financement puisque principalement les travailleurs des classes modestes et moyennes payeront l'addition (1 M€) pendant que les plus aisés se régaleront avec le cadeau du « bouclier fiscal » (15 M€) ! Voilà ce que le gouvernement appelle la justice sociale et la solidarité.

### ***Alors au bout du compte, quelle rentrée ?***

A la lecture des quelques sujets présentés dans ce tract, on comprend assez facilement que l'horizon s'obscurcit terriblement. Et il faudra très vite réagir. Les SUD et Solidaires ne peuvent pas à eux seuls renverser la situation. Nous en sommes conscients. Pour autant nous ne resterons pas les bras croisés. Souvent les salariés appellent à l'unité syndicale et nous les rejoignons sur le principe. Mais cette unité doit se faire sur des bases claires et avec la volonté de ne pas baisser les bras. La lutte contre le CPE est un bel exemple même si la jeunesse a fait sortir de leur torpeur un bon nombre d'organisations syndicales.

**« Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu »**

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

**E-mail:** [sud.metaux33@wanadoo.fr](mailto:sud.metaux33@wanadoo.fr)