

CE du 28 janvier 2009 Compte rendu – Partie 2

Heures supplémentaires

Pour 2009, nous ne disposons pas des prévisions de la Direction puisque cette question, posée par SUD en réunion préparatoire, a été sortie de l'ordre du jour cosigné par le DRH et le secrétaire du CE. Mais nous la reposerons car, plus que jamais dans cette période de crise, nous pensons que les heures supplémentaires ne sont pas la solution pour compenser des politiques salariales insuffisantes et aussi parce qu'elles jouent en défaveur de l'emploi.

année	Heures supplémentaires		
	Demandées	Payées	Repos majorés
2008	17 553	14 120	1 676
2007	20 664	16 660	2 491
2006	13 218	10 584	1 485
2005	9 338	8 029	1 309

Emploi

En 2008, il y a eu :

Entrées : 100	Sorties : 95
41 CDD	27 fins de CDD
13 mutations Groupe	8 mutations Groupe
2 retours détachement	8 autres
44 CDI	52 départs d'âge

Ainsi SPS a conservé le même nombre d'inscrits aux effectifs qu'à fin 2007 mais en augmentant le nombre de CDD. **De plus la précarité a bondi puisque le nombre d'intérimaires, non comptabilisé aux effectifs SPS, a augmenté de 100%** en passant de 37 début 2008 à 74 à fin 2008 (voir tract SUD du 15/01/2009). Pour 2009, la Direction indique une stabilité des effectifs de gestion à 1115 CDI « équivalents temps plein ».

Or la charge de travail est là et pérenne. Si SPS n'embauche pas en CDI à la hauteur de ses moyens, nous nous demandons quelles entreprises pourront le faire aujourd'hui. Alors que la situation générale de l'emploi se dégrade très fortement, **SPS a le devoir d'offrir un emploi en CDI à la grande majorité des précaires qui travaille sur des postes pérennes et cela depuis longtemps.**

Nous avons noté également une augmentation très significative du nombre des Non Spécifiques (NS). **Le rapport de NS/S était proche de 40% jusqu'à fin 2005.** Tous les DRH successifs ont « traqué » les Non Spécifiques pour conserver ce rapport le plus proche possible de 40%. **Or depuis 2006, il a évolué dans le temps pour atteindre 60% depuis mi 2008** au passage à SIRIUS 234. En décembre 2008, SPS comptait 693 Spécifiques (S) pour 422 Non Spécifiques (NS). Les Non Spécifiques sont souvent les salariés affectés aux fonctions Supports. Et dans la perspective d'un Héraklès, **ce brutal changement d'affectation de certains Spécifiques devenus Non Spécifiques au prétexte de SIRIUS 234 n'a rien de rassurant.** Bien au contraire surtout quand la Direction, parlant d'un éventuel Héraklès, commence à lâcher des phrases telles que « *Il y aura nécessairement quelques adaptations à prévoir...* ».

Plan formation

La majorité des élus a voté cette année un avis défavorable sur le plan formation 2009 présenté par la Direction. La justification d'un tel avis s'appuie sur l'usage détourné du DIF, une politique formation insuffisamment à l'écoute des attentes des salariés, un déséquilibre entre Cadres et Non Cadres etc. On peut espérer que la Direction aura reçu le message de mécontentement envoyé par les salariés et les élus.

Non Qualité 2008

La Direction se félicite de l'amélioration de la situation avec un coût de Non Qualité légèrement en dessous de celui de 2007. De notre point de vue, le coût est une chose mais les conséquences de la Non Qualité peuvent être beaucoup plus graves surtout quand on n'arrive pas à maîtriser la qualité des produits livrés. **En 2008, il y a eu encore une dizaine de non conformités exportées. C'est le troisième plus mauvais résultat sur les 8 dernières années.** La Direction a mené ces dernières années une politique dangereuse (contrôle intégré, augmentation de la charge de travail, dilution des compétences, priorité donnée aux délais et à des indicateurs très contestables, etc.). **Nous restons septiques sur sa capacité à se remettre en cause** puisque certaines orientations reposent sur des considérations purement dogmatiques.

Rémunérations à part variable

La Direction refuse toujours d'écrire sur le sujet. Le DRH nous répète que ce type de rémunération existe dans tout le Groupe pour les cadres. Mais il n'y a pas d'accord collectif ! Les cadres 3BS et plus ont accès à ce type de rémunération qui peut atteindre 10% de leur salaire annuel brut. A cette intention, **ces cadres signeraient un « avenant » individuel. A SPS, en 2008, 61 cadres étaient concernés** et à proportion gardée on peut estimer à 2500 cadres la population Safran « primable ». **Difficile de considérer que cette disposition n'est pas collective.** Difficile de croire aussi, puisque selon certains ça se joue au niveau du Groupe, que cette disposition n'était pas connue depuis longtemps. **Comment pouvoir évoquer et partager un socle social quand il y a des caisses pleines pour leur « élite » et seulement les fonds de tiroirs pour la grande majorité des salariés ?** Ces rémunérations à part variable sont l'un des symboles les plus frappants du décalage existant entre les discours et les actes des adhérents au « dialogue social ». **SUD a posé la question de savoir qu'elle est l'enveloppe provisionnée en 2009** au titre des parts variables. Mais la question a été effacée de l'ordre du jour écrit ce qui a permis au DRH de ne pas répondre à la question en réunion. Merci qui ?

Production TC2

Il y a quelques mois, la Direction nous avait précisé que les problèmes comme celui rencontrés sur l'autoclave de l'UMT ne se reproduiraient plus sur cette installation ni ailleurs. A l'époque, des « économies » de bout de chandelles avaient fini par mettre à mal la production. La raison était l'absence en stock à SPS d'une pièce de rechange pour l'autoclave, pièce en approvisionnement long. **Et bien le scénario se répète cette fois sur l'une des deux lignes de pyrolyse du TC2.** Nous vous laissons apprécier la réponse du DRH : *« Suite à ce troisième incendie, donc décision a été prise de ne pas faire du rafistolage mais de commander la pièce de rechange (moufle). La ligne Pyrolyse pourrait être indisponible pendant 6 mois ».* Donc pendant 6 mois, une seule des deux lignes sera opérationnelle. Affaire à suivre...

Sous-traitance

Dans notre tract du 15/01/2009, nous rappelions comment la Direction de SPS formatait l'entreprise petit à petit. **La sous-traitance fait partie de leur « stratégie ».** Nous reviendrons de nouveau et plus longuement sur ce sujet car il faudra à un moment ou à un autre que les choses changent. **SUD a tiré le signal d'alarme dès que la direction a posé sa première pierre de la sous-traitance à haute dose.** Dans nos tracts du 10 et 13 septembre 2006 (consultables sur notre site internet), nous avons expliqué les risques de prolifération de la sous-traitance à l'occasion de la cession de l'activité de la découpe, sur site SPS, à la société OMEGA. **Depuis cette affaire, SUD a mis en évidence ce qui nous attendait en l'absence de réaction globale.** Nous faisons plus que regretter l'attentisme généralisé des autres « partenaires » sociaux. Au bilan, la Direction de SPS annonce ses objectifs pour 2009 : 120 000 heures de sous-traitance Etudes (**25% de la charge pilotée Etudes**), 35 000 heures en Méthodes (**20% de la charge pilotée Méthodes**) et 55 000 heures à fin 2009 pour Faire ou Acheter. On peut continuer de ne pas voir ce qui est l'évidence. Mais quel sera le prix final pour les salariés de SPS et ceux des entreprises sous-traitantes ?

Tél: 05-56-55-86-14

Site Internet: <http://www.sudmetaux33.com>

Fax : 05-56-55-89-80

E-mail: syndicat@sudmetaux33.com