

# Réunion du Comité d'Entreprise

## Compte rendu partiel de la Plénière CE du 9 octobre 2009

SUD vous a déjà fait part des difficultés rencontrées pour obtenir de la direction des réponses claires aux questions des élus. Le dernier CE a été dans la droite ligne des réunions antérieures. Les interventions de la direction restent souvent de la langue de bois. Nous avons choisi de retenir les principaux sujets pour lesquels il a été possible d'extraire quelques informations.

### Informations mensuelles

Les informations sont données par la Direction à fin août 2009 et les évolutions sont notées par rapport à fin juin 2009.

35 CDD (+2) - 64 intérimaires (+6) - 40 détachés (+0) - 1211 inscrits (-8) dont 31 contrats en alternance (-1)) - 13040 heures sup. Demandées (+640).

- Embauches de janvier à août 2009 = 49  
21 CDI ; 12 CDD ; 16 mutations Groupe
- Sorties de janvier à août 2009 = 51  
2 décès ; 29 retraites + ATA ; 2 mutations Groupe ; 18 CDD

La liste des CDD et intérimaires est toujours aussi longue. La Direction a beaucoup de mal à répondre à nos questions. Prétextant un ordre du jour chargé, il faudrait passer très rapidement sur ce sujet. Mais SUD ne rentre pas dans cette logique. Quand, par exemple, des contrats précaires de monteuses, méthodistes ou concepteurs sont remplacés par de nouveaux contrats précaires et cela depuis des mois et des mois, nous ne pouvons pas nous taire. SUD revendique à SPS l'embauche en CDI de tous les précaires occupant un poste d'activité pérenne.

### Non respect des durées légales du temps de travail

Mi 2004 l'Inspection du Travail a contrôlé SPS suite à l'intervention de SUD. L'inspecteur a constaté :

- de nombreuses infractions sur le temps de travail
- le non paiement d'heures supplémentaires
- une surcharge de travail avec des conséquences sur la santé des salariés
- la non prise en compte dans le Document Unique

des risques psychosociaux (le document Unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques propres à chaque entreprise. Il sert de point de départ à l'établissement du plan de prévention annuel).

L'inspection du travail a sommé SPS de rentrer dans la légalité. Au bout de 4 ans, les choses ont très peu évolué. SPS paie les heures supplémentaires autrefois oubliées par le patron. Mais pour le reste, c'est au mieux la stagnation.

	10 h par jour	48 h par semaine	42 h sur 12 semaines
Nombre de dépassements du 01/01 au 31/12/2005	4170	226	76
Nombre de dépassements du 01/01 au 06/09/2009	2524	<b>177</b>	<b>110</b>

Il faut aussi avoir conscience de l'évolution très forte du nombre de forfait jour (50% des cadres actuellement contre 35% courant 2007 et 25% en juin 2005) qui joue en faveur d'une diminution fictive des dépassements. Pour autant, le problème de fond reste entier. Les conséquences de la surcharge de travail sur la santé des salariés sont complètement occultées.

SUD ne restera pas inactif au regard de la dégradation évidente des conditions de travail.

Nous espérons être suivis par tous ceux qui ont défendu et défendent encore la réduction du temps de travail.

### Restaurant d'entreprise

Nous nous attendions à une présentation détaillée des comptes 2007, 2008 et jusqu'à fin juillet 2009. Espoir déçu ! La présentation à laquelle les élus ont eu droit est apparue très nébuleuse. **Tous les élus ont envisagé une expertise si la direction ne fait pas la transparence sur les comptes. N'oublions pas que le CE verse pour le restaurant une contribution annuelle de 1M€** (soit 1/3 de la subvention globale du CE).

Nous avons demandé qu'elle utilisation était faite des 185 000€ restant de la subvention CE.

Un petit calcul tenant compte de la fréquentation des salariés SPS, du nombre de jours d'ouverture et du montant individuel de subvention versé donne le résultat suivant :

$1\ 000\ 000\text{€} - 814\ 840\text{€} (906 * 233 * 3.86) = 185\ 160\text{€}$

Nous sommes également très interrogatifs sur l'évolution du nombre de salariés SPS (CDI+CDD) recevant la subvention du CE : + 100 en 2009 !

(797 en 2007; 806 en 2008 et 906 en 2009)

Nous n'avons pas pu connaître la liste exhaustive des entreprises extérieures bénéficiant de l'accueil au restaurant ni le contenu des conventions établies entre SPS et ces dernières, à notre connaissance il n'y a qu'un seul contrat avec Eurest.

Alors que le règlement intérieur du CE prévoit une présentation annuelle par la Direction de la gestion du restaurant, elle a été dans l'incapacité de dire quand pour la dernière fois cette commission a été réunie (1 élu CGC, 1 FO, 1 CGT, les élus CGC et FO ayant été remplacés en mars 2009 après leur départ en retraite par 1 CFDT et 1 SUD en l'absence de candidat CGC et FO).

### Cahier de respect des consignes de sécurité

La CGT a introduit le CE par ce sujet en remettant une pétition et en demandant le retrait de la note du DGO. Finalement il semblerait que la CGT se contente du maintien de la note du DGO accompagnée d'une charte écrite par le Président du CHSCT (F.Romoeuf qui n'est personne d'autre que le représentant de la direction). **Ce sujet aurait mérité un traitement intersyndical pouvant émaner principalement des élus du CHSCT.**

**Concrètement SUD a demandé le retrait de la note du DGO validée par le DRH. Nous avons rappelé que le CHSCT est le point focal en matière de santé et sécurité au travail. C'est dans cette instance que les problèmes doivent être analysés et traités.** Pourquoi y-a-t-il (selon la Direction) des dérives de comportement sur le port des EPI ? La Direction a été incapable de répondre à ce genre de questions mais elle se sent plus à l'aise pour donner du bâton (la note du DGO prévoit des sanctions conformément au Règlement Intérieur). A titre d'exemple, SUD a rappelé à M.Amiens que récemment des salariés (bât 26) ont été exposés à un produit sans fiche de sécurité et qu'ils ont travaillé sans EPI. Aujourd'hui ils sont protégés par une combinaison autonome. La Direction est la première à mettre en danger la sécurité des salariés en privilégiant la production plutôt que la sécurité.

**Le DRH refuse pour l'instant le retrait de la note du DGO et la complète par une charte présentée par le Président du CHSCT !**

**Question : Qui signera la charte ?**

### Externalisation de la reprographie

Le ver est entré dans le fruit depuis plusieurs années. **La direction a intensifié le processus avec le projet Faire ou Acheter (FoA). La cession de l'activité « découpe » a été la première frappe en vue de l'extension de la sous-traitance et l'externalisation.** SUD regrette que les organisations syndicales de SPS aient minimisé les conséquences de ces projets.

Depuis mi 2006, la sous-traitance et les externalisations d'activités représentent 200 emplois perdus à SPS. Ce chiffre est à comparer aux 40 emplois initiaux (directs et indirects) heureusement sauvés au Secteur Capteurs.

SUD a fait des propositions pour tenter d'inverser le cours des choses. Mais SUD n'a pas été suivi par les autres organisations syndicales qui ont choisi d'autres voies. A l'heure du bilan nous constatons que leurs stratégies sont gagnantes pour la direction mais pas pour les salariés.

Les métiers et activités réalisés jusqu'à lors à SPS partent les uns après les autres. **La doctrine de la direction est de se concentrer sur le « cœur du métier ».** Mais au final, ça veut dire quoi? Hier tout le monde pensait que le contrôle RX, la découpe d'imprégnés, les expertises après tir, le moulage de pièces composites etc. c'était le cœur du métier. **Nous ne savons pas jusqu'où ils iront.** Aujourd'hui on sous-traite dans certains secteurs de conception le traitement des anomalies. . .

L'externalisation de la reprographie vient grossir la liste. La société retenue serait Gestform (atelier protégé employant 80% de personnes handicapées), un avenant à son contrat en cours viendrait sceller l'affaire.

### Secteur Capteurs

Les informations sont données a minima par la direction. Un nouveau marché serait en cours de négociation mais sans plus de précision. Le PMT prévoit pour 2010 un chiffre d'affaires (2.6M€) en retrait de 13% par rapport à 2009. SUD a demandé quelle était l'évolution de l'effectif du secteur entre 2009 et 2010. Le DRH n'a pu nous répondre, il n'avait pas les chiffres en tête. . .

### Projet Héraklés

Le staff Safran visite les installations de SNPE. Récemment, Mme Labatut, MM Frut, Amiens et Engerand accompagnés de personnalités de Safran étaient sur le site de St Médard. Mais le DRH refuse d'en dire plus. Côté SNPE, la stratégie des dirigeants est pratiquement la même. Les échanges SUD SNPE / SUD SPS nous permettent de préparer les futures échéances de ce projet voulu par l'Etat.