

Spécial Elections Professionnelles Snecma Propulsion Solide

SUD : de l'information, des actions et des propositions.

SUD revendique et agit pour défendre les intérêts des salariés. Au travers d'exemples représentatifs, nous vous proposons un tour d'horizon permettant d'apprécier notre activité syndicale. Nous sommes conscients que les salariés, pris par leur quotidien, peuvent perdre de vue des faits concrets marquant nos actions et orientations. Pourtant, au moment du vote aux élections professionnelles, il vous faudra faire un choix. SUD a pris le parti de l'information plutôt que de la «communication». La différence est très importante car les messages de communication sont avant tout du marketing qui cache le plus souvent la réalité des choses.

Informé, partager et agir ensemble pour défendre et faire progresser les acquis, les droits et les intérêts des salariés, telle est notre pratique syndicale.

Les salaires

SUD a dévoilé l'attribution des primes à l'objectif. Vous étiez assez nombreux à être dubitatifs lorsqu'en 2007 SUD a publié cette information. Aujourd'hui vous avez la preuve que nous disions la vérité. SUD affirme également que la Direction a les moyens financiers de pratiquer une politique salariale bien plus favorable pour tous. **La Direction a été en mesure de dégager 1% de plus de la masse salariale (575 000€an) mais pas pour n'importe qui.** Cet argent va dans la poche de 60 cadres (5% de l'effectif). Le conflit de 2008 a aussi mis en évidence la possibilité d'obtenir plus (ASTE) et pour tous. Le blocage de la Direction a entraîné les salariés dans une grève dure et longue. Au final, alors qu'elle s'est refusée pendant 12 semaines à porter le montant de l'ASTE à un niveau acceptable, elle a finalement concédé en fin d'année une enveloppe supplémentaire de 0,75% pour tous. Là encore **la mesquinerie et le refus de négocier ne sont pas du côté des organisations syndicales.** Selon certains, les décisions viendraient d'en haut. **M. Herteman, président du Directoire de Safran, ferait bien d'entendre les salariés. Mais en est-il capable? Les augmentations de salaires ne font pas partie de ses préoccupations. En 2007, ses rémunérations étaient de 1 M€ et en 2008 de 1,3 M€, soit 300 000 € d'augmentation.** Du haut de sa tour d'ivoire, il nous a dit ne pas pouvoir faire plus pour les salaires, sauf pour lui, les plus hauts cadres et les actionnaires. **SUD porte des revendications légitimes et réalistes car les ressources financières existent et elles doivent être partagées avec équité.**

Conditions de travail

Au quotidien, les salariés sont confrontés à la dégradation de leurs conditions de travail. Deux exemples récents illustrent cette situation.

- **Au CAEPE** la Direction a informé les salariés du passage en 2x8 juste quelques jours avant la date initialement prévue, sans se soucier des impacts sur leur vie d'un tel changement. Les salariés ne sont pas des outils de production et **SUD a dénoncé le comportement irrespectueux** de nos dirigeants.

- **Au plateau Aubes**, la pression des délais, des demandes antagonistes entre intervenants Snecma et SPS, une organisation et des moyens très en dessous du nécessaire ont fait plonger plusieurs salariés dans un mal-être important. **SUD est intervenu** auprès de la Direction et **a déclenché par le CHSCT l'inscription d'un Danger Grave et Imminent.**

Cette procédure permet de tracer le problème et **impose à la Direction d'agir** sous contrôle du CHSCT et, si besoin, de l'Inspection du Travail.

Recours à la Justice

La Direction n'hésite pas à attaquer en justice les militants d'organisations syndicales. Quand elle refuse de respecter un accord, il y a deux solutions. La première est de la laisser faire et la seconde est d'oser agir en justice. Il s'agit de défendre nos droits face à des dirigeants qui ne reculent devant rien pour grignoter tout ce qu'ils peuvent et détruire nos acquis. **SUD a gagné en justice** (avec la CFDT et CGT) **sur les RTTE. SUD a obtenu gain de cause en premier ressort au sujet de la concomitance du 1er mai et de l'Ascension en 2008** (SPS a fait appel, ce qui suspend le jugement).

SUD sait utiliser tous les moyens pour défendre les salariés. Les actions de mobilisations des salariés (débrayages, grèves) ne sont pas nos seuls arguments.

Précarité

Pour SUD, la défense de l'emploi est un des axes revendicatifs majeurs. SPS est une des rares entreprises à disposer d'un plan de charge avec une bonne visibilité sur plusieurs années. **L'accroissement de la précarité est inacceptable.** A SPS

ou dans Safran, les salariés (CDD, Intérimaires ou détachés) sont les victimes d'un **système abusif où les femmes et les hommes jouent le rôle de «variable d'ajustement»** pour répondre exclusivement aux exigences de rentabilité des actionnaires. Dans chaque entreprise, nous pouvons et devons agir pour faire bouger les choses. SPS a les moyens de mener une politique d'embauche plus ambitieuse.

SUD agit pour faire reculer la précarisation du travail.

Diversification

Depuis de longues années, les élus SUD au CE ont demandé à la Direction qu'elle travaille à la diversification des activités. Aujourd'hui, l'application du savoir-faire de SPS dans le domaine des matériaux composites hautes performances permet d'envisager la diversification dans l'aéronautique.

SUD porte des revendications et des propositions réalistes !

SUD

Comité d'Entreprise Un outil pour l'action

Le Comité d'Entreprise gère les œuvres sociales (Commission

Sociale, Vacances, Corbiac, Camping Lacanau, Culture et Loisirs, Logement, etc.). Mais **il a un autre rôle très important, celui d'une instance consultative.** Le CE est obligatoirement informé et consulté par l'employeur sur les questions relatives à l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, les effectifs, la durée du temps de travail, les conditions d'emploi, la formation et l'égalité professionnelle. Le code du travail donne au CE un certain nombre de moyens pour agir (saisine de l'Inspection du travail, Droit d'alerte).

SUD a joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre et le déroulement du Droit d'alerte sur les Capteurs. SUD a privilégié un travail discret et ciblé. L'important était de réussir pour les salariés. **SUD a fait adopter par le CE, à l'unanimité, la saisine de l'Inspection du travail** dans le cadre d'une présomption d'un recours abusif aux contrats précaires.

Les actions menées par SUD sont réfléchies et sérieuses. SUD sait proposer et arrive à faire partager ses idées.

Malgré toute notre volonté et notre travail, on peut citer **deux exemples de dossiers pour lesquels SUD n'a pas été suivi :**

- La sous-traitance et les transports collectifs.

Dans ces deux cas, une majorité d'élus s'est retranchée derrière le mandatement de la Commission Economique sans traiter ces sujets. A ce jour, rien de concret n'est sorti de la Commission Economique pour contrer la politique de la Direction.

Plus les élus SUD seront nombreux et plus il sera possible d'agir.

Stress

Le stress au travail est un sujet qui fait la une de l'actualité. Pourtant il reste tabou dans l'entreprise qui ne reconnaît que les « gagnants ». Un salarié en situation de stress se sent en échec, le plus souvent se renferme sur lui-même ce qui entraîne des conséquences.

En 2004, **SUD a fait intervenir l'Inspection du travail** en raison du non respect des horaires légaux de travail. Outre le fait que SPS a dû payer les heures écrêtées, **l'Inspection du travail a constaté que le risque stress n'était pas pris en compte. Maintenant la Direction a des obligations sur ce sujet.** Mais elle avance peu et prend même de mauvaises décisions (manque d'effectifs, 50% de cadres au forfait jour, travail en plateau, mise en équipe, intensification du travail, pression accrue sur les délais, etc).

SUD sait où sont les problèmes, les dénonce et mène des actions afin que les choses changent.

Pour un syndicalisme différent, responsable et efficace,

VOTEZ SUD !