



Un CE EXTRAORDINAIRE Complètement extraordinaire !

Le jeudi 6 octobre la Direction de SPS a convoqué un CE Extraordinaire afin de recueillir l'avis de l'instance sur trois sujets nécessitant une procédure d'Information / Consultation :

- ◆ Le projet de renforcement de services informatiques mutualisés pour le Groupe Safran
- ◆ Le projet d'avenant n°4 à l'accord de groupe relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran
- ◆ Le projet d'avenant n°4 au plan d'Épargne Groupe

SUD est sorti de ce CE avec la preuve que la Direction veut avancer sur ses objectifs quitte à ne pas respecter l'instance CE ni même sa propre signature.

Les élus du CE doivent refuser de telles pratiques s'ils veulent remplir sans équivoque le mandat qui leur a été confié par les salariés. Et pourtant ce n'est pas toujours le cas . . .

Projet de renforcement de services informatiques mutualisés pour le Groupe Safran

Ce projet de « renforcement » des services informatiques, s'il est déployé, va conduire à externaliser certaines tâches et à réorganiser en partie le service informatique. A SPS ce sera 4 emplois de supprimés à court ou moyen terme mais aussi des changements dans le travail de ceux qui resteront. Les sous-traitants actuels de SPS (SOGETI) seront aussi touchés car leur société n'a pas été retenue lors de l'appel d'offre lancé au niveau Groupe (externalisation accrue au niveau Groupe).

Aussi, avant d'émettre un avis motivé, les élus CE ont souhaité s'appuyer :

- sur l'étude d'impact humain préalable à tout changement significatif comme le prévoit l'accord Groupe sur le stress (avec sollicitation du Comité de Pilotage).
- sur les compétences et prérogatives du CHSCT

Bien que le CE ne dispose pas encore des éléments attendus (notamment l'étude d'impact finalisée et le positionnement du CHSCT), la Direction voulait un avis. Cette demande précipitée de recueil d'avis montre à quel point la Direction respecte l'accord Stress qu'elle a signé !

Les élus présents (CGC, CGT et SUD) ont voté une motion justifiant l'impossibilité de rendre un avis motivé. Après quelques débats animés, la Direction s'est résolue à reporter la remise d'avis.

Sur ce sujet, tous les élus ont rempli leur mandat honnêtement.

La Direction en revanche montre les limites de ses discours de principe. Dès qu'il faut les appliquer et qu'elle se trouve en difficulté alors elle tente (et parfois réussit) à outrepasser ses droits.

La Direction n'hésite pas à vanter le mérite de l'accord Groupe sur les risques psychosociaux. Mais cet accord est né à Safran de par l'obligation légale. Jamais la DG Safran et SPS n'ont pris les devants. A SPS, suite à l'intervention de SUD en 2004 sur le non respect du temps de travail, l'Inspection du Travail a imposé à la Direction de prendre en compte les risques psychosociaux. Ce risque n'était même pas inscrit dans le Document Unique(1). L'Université de Liège est intervenue pour faire un état des lieux. Puis plus rien !

(1) Ce document recense tous les risques dans l'entreprise et sert de base à l'établissement du plan annuel de traitement et prévention des risques.

**Projet d'avenant n°4 à l'accord de groupe relatif à la prévoyance complémentaire
et
Projet d'avenant n°4 au plan d'Epargne Groupe**

La Direction voulait recueillir l'avis du CE sur l'entrée de SME, Structil et Pyroalliance dans le champ d'application des accords Groupe Prévoyance et PEG (Plan d'Epargne Groupe).

Mais la Direction n'a pas remis aux élus CE les accords actuellement applicables à ces sociétés.

Dans ce cas comment envisager de pouvoir rendre un avis motivé sans disposer des éléments de comparaison? **C'est pourquoi SUD n'a pas pris part au vote des deux avis.**

Le législateur a prévu que le CE dispose d'une information complète, loyale et sincère.

Mais la DG Safran et ses directions locales n'en ont que faire.

SUD a demandé que le droit d'information des élus soit respecté. Mais nous n'avons pas été entendu, ni par la Direction ni par les élus présents qui ont accepté de rendre un avis (CFDT absente).

SUD a de fortes craintes de ce qu'il adviendra sur d'autres sujets très importants.

Cet état de fait constitue également une atteinte au respect de la représentativité syndicale.

Utilisé conformément à la législation, le processus d'Information/Consultation peut permettre de défendre voire d'améliorer les acquis sociaux des salariés. Il suffit de s'en donner les moyens.

Prenons l'exemple d'une société X qui serait absorbée par Safran, société X disposant d'accords plus favorables que les accords Groupe Safran. Correctement informé, les élus des CE et CCE du Groupe pourraient émettre un avis (consultatif) défavorable. Logiquement les délégués syndicaux Groupe devraient s'interdire de signer un avenant moins favorable aux salariés de la société X et demander l'ouverture d'une négociation au niveau Groupe pour améliorer l'accord Groupe.

Si la Direction Générale refusait de négocier, elle devrait supporter la gestion de régimes différents. Or, au contraire, elle veut uniformiser afin de minimiser ses coûts de gestion et faciliter les mobilités.

La DG Safran a voulu un accord Prévoyance Groupe parce qu'avant tout autre chose c'est un outil RH.

Votes du CE SPS

Avis Application PEG à SME Structil Pyroalliance :

Contre 5 CGT - Pour 2 CGC

Avis Application Prévoyance à SME Structil Pyroalliance:

Pour 5 CGT et 2 CGC

