

QUESTIONS CFDT

- 1 - Avantages sociaux dans l'entreprise
 Pouvez-vous nous rappeler quels sont les niveaux de garantie pour les différentes catégories du personnel, pour les cas suivants :
- Indemnisation de la maladie
 - Préavis et indemnités de licenciement
 - Préavis de démission
 - Prime d'ancienneté
 - Primes de départ en retraite
- R - Tous ces éléments sont intégrés dans les accords applicables et disponibles sous Intranet : le personnel / affichage réglementaire.**
- 2 - Allocations des détachés SPS
 Quels sont les montants, natures et conditions des allocations pour le personnel SPS détaché :
- Déplacement
 - Logement
 - Nourriture
- R - Concernant les détachés SPS vers Europropulsion, une note sera diffusée prochainement. Globalement, tous les détachements de SPS vers le Groupe (et du Groupe vers SPS) font l'objet d'une convention de détachement et d'un accord particulier spécifique pour chaque salarié détaché. Pour information, une convention de détachement type rédigée par Safran est utilisée pour toutes les sociétés du Groupe.**
- 3 - Accidents du travail avec arrêt en 2009
 On constate sur le bilan social de 2009 une augmentation d'accidents du travail de 55% exclusivement due à l'augmentation d'accidents de trajet (4 en 2008, 9 en 2009) !
 Tous les représentants DP présents en 2009 n'ont cessé de vous signaler au long de l'année la dangerosité du rond point des 5 chemins.
 Continuez-vous à déclarer que vous ne pouvez rien faire pour y remédier ?
- R - Nous confirmons continuer les actions de fonds de prévention de sécurité routière. Par ailleurs, concernant plus spécifiquement le rond-point des Cinq Chemins les contacts avec les instances politiques décisionnaires se poursuivent (entrevue avec le Maire du Haillan et projet de courrier au Préfet). Sauf erreur, l'augmentation du nombre d'accidents de trajet n'est pas en relation avec le rond-point des Cinq Chemins.**
- 4 - Formations "diplômantes"
 Pourquoi n'y a-t-il toujours pas de formation diplômante proposée à SPS ?
 C'était pourtant une des conclusions proposées par le chantier "Reconnaissance des efforts".
- R - Trois personnes ont engagé une formation diplômante en 2009. Ce point sera présenté dans le bilan formation au Comité d'Entreprise du 3 juin 2010 (initialement prévu le 27 mai 2010).**

5 - Réfection de la signalisation sur le centre

Quels travaux ont été réalisés ou engagés ce mois-ci dans le cadre de la réfection de la signalisation ?

R - Différents travaux d'entretien ont été réalisés depuis le début de l'année, réfection de passage piétons, remplacement ou remise en place de panneaux, mise en place de signalétique pour places de stationnement pour les personnes à mobilité réduite... et pendant la fermeture d'été une campagne globale de réfection des passages piétons est programmée par les services généraux.

6 - Questions habituelles

a- Nombre d'entrées après 9 heures avec retenue sur salaire (sur les 4 dernières semaines, par tranches de 5 minutes)

b- Nombre de sorties après 19 heures (sur les 4 dernières semaines, par tranche de 5 minutes)

c- Depuis la dernière réunion DP, combien y-a-t-il eu de sanctions, lesquelles et pour quels motifs ?

R - Période concernée : 29 mars 2010 au 24 avril 2010

a-

Plage	Nbre de retenues	Temps total en heures	Nbre de salariés différents
1 à 5 min.	6	0,31	4
5 à 10 min.	3	0,38	2
10 à 15 min.	3	0,68	2
15 à 30 min.	10	3,81	7
+ de 30 min.	33	53,56	25

b-

tranche	nbre de sorties > 19h
moins de 5 mns	27
entre 6 et 10 mns	21
entre 11 et 15 mns	21
entre 16 et 20 mns	8
entre 21 et 25 mns	16
entre 26 et 30 mns	5
entre 31 mns et 1 heure	24
plus d'1 heure	12
Total	134

c- Aucune.

7 - Questions diverses

8- Date de la prochaine réunion ?

R - La prochaine réunion aura lieu le 30 juin 2010 à 9 heures.

QUESTIONS CGT

EMPLOI

1 - Bourse des emplois

Quels postes ouverts sont non pourvus :

- Ouverts de 6 mois à 1 an ?
- Ouverts depuis plus d'1 an ?

Nous vous demandons d'indiquer dans la réponse les références des postes.

Il s'agit de la date effective d'ouverture du poste et non de la date de dernière modification.

R - Pas d'éléments complémentaires depuis la dernière réunion. Nous vous invitons à contacter le RRH en charge du recrutement pour les postes pour lesquels vous souhaiteriez plus d'éléments.

2 - Informations mensuelles habituelles

Nous vous demandons de fournir la copie des listes fournies lors de la dernière plénière du CE (entrées - départs, effectifs inscrits, effectifs de gestion, présence du samedi, HS, listes emplois précaires).

R - Ces informations relèvent des compétences du Comité d'Entreprise. Toutefois, nous vous remettons la dernière mise à jour transmise aux élus du Comité d'Entreprise lors de la réunion du 22 avril dernier. Nous vous rappelons que ces informations vous sont transmises tous les mois.

3- Démissions ATA

Combien de salariés ayant démissionné sont encore présents sur le site ?

Combien de démissions ont été enregistrées :

- en 2010 ?

Combien de nouvelles démissions sont prévues et estimées :

- pour 2010 ?

R - A ce jour, 26 personnes ont démissionné et sont encore présentes, 16 démissions ont été enregistrées en 2010 et 65 personnes ont demandé un dossier et pourraient faire valoir une démission. Environ une quarantaine de démissions ATA a été estimée.

4 - Forfait jour

Nombre total d'ingénieurs et cadres en activité à ce jour ? **442**

Sur ce nombre :

Combien sont sans référence horaire ? **11**

Combien sont adhérents au forfait jour ? **253**

Combien sont assujettis au régime horaire ? **178**

Combien de salariés non cadres sont au forfait jour (niveau VI, ...) ? **1**

Combien de salariés depuis le début 2010 ont demandé à changer de régime horaire ? **0**

- du régime horaire vers le forfait jour ?

- du forfait jour vers le régime horaire ?

Combien de salariés depuis le début 2010 ont changé de régime horaire ? **9**

- du régime horaire vers le forfait jour ? **9**

- du forfait jour vers le régime horaire ? **0**

Combien de demandes, combien de refus ? **0**

R -

- 5 - Embauches ingénieurs et cadres
 Depuis le 1^{er} janvier 2010 :
 Combien d'embauches en CDI d'ingénieurs et cadres ? **14**
 Sur ce nombre :
 Combien au forfait jour ? **14**
 Mutés du Groupe ? **7**
 Embauchés de l'extérieur ? **7**
 Combien au forfait heures ? **0**
 Mutés du Groupe ?
 Embauchés de l'extérieur ?
 Combien d'embauches en CDD d'ingénieurs et cadres ? **5**
 Sur ce nombre :
 Combien au forfait jour ? **0**
 Mutés du Groupe ? **Pas de mutation Groupe en CDD**
 Embauchés de l'extérieur ? **5**
 Combien au forfait heures ? **5**
 Mutés du Groupe ? **Pas de mutation Groupe en CDD**
 Embauchés de l'extérieur ? **5**
 Nous vous demandons de fournir également les chiffres de l'année 2009.

R -

- 6 - Historique des embauches des cadres, types de régime
 Sur la période de Mars 2000 à fin 2009, combien y a-t-il eu d'embauches en CDI d'ingénieurs et cadres ?
 Sur ce nombre, combien ont été recrutés :
 - au forfait jour ?
 - au forfait horaire ?
 - sans référence horaire ?
 Sur cette même période, combien ont changé de régime ?
 - du forfait horaire au forfait jour ?
 - du forfait jour au forfait horaire ?

R - Ces éléments sont fournis à chaque réunion de Délégués du Personnel. Par ailleurs, les bilans sociaux présentés tous les ans en Comité d'Entreprise précisent le volume d'embauche de cadres. Nous vous invitons à les consulter. Nous vous invitons si nécessaire à solliciter une réunion de la commission de suivi prévue dans les accords applicables.

- 7 - Absences sur plage fixe
 Sur la dernière période de 4 semaines calendaires (en fin de semaine 16), combien de salariés se sont vus retirer de l'argent à cause d'absence sur plage fixe et par plage de temps ?

Plage	Nbre de retenues	Temps total en heures	Nbre de salariés différents
1 à 5 min.			
5 à 10 min.			
10 à 15 min.			
15 à 30 min.			

+ de 30 min.			
--------------	--	--	--

Dans la réponse du mois dernier, vous parlez de retenues pour «horaire exigé non effectué». Nous vous demandons de préciser cette réponse en indiquant le mode de calcul.

R - Cf. réponse à la question n°6 CFDT.

Le code libellé dans GESTOR «horaire exigé non effectué» est utilisé dans 2 cas :

- soit pour une arrivée en plage fixe non justifiée,
- soit pour le compteur Débit/Crédit < -3 heures en fin de semaine.

8 - Précaires et détachés

Combien de contrats précaires se sont transformés en CDI SPS :

- sur le mois écoulé ?
- en cumul sur l'année 2010 ?

Combien de salariés précaires ont été remerciés (fin de mission) :

- sur le mois écoulé ?
- en cumul sur l'année 2010 ?

R - Les informations concernant les intérimaires, les contrats à durée déterminée et les détachés, relèvent des compétences du Comité d'Entreprise.

Toutefois, nous vous remettons la dernière mise à jour transmise aux élus du Comité d'Entreprise lors de la réunion du 22 avril dernier.

9 - Bourse des emplois : sexisme , le retour !

Une nouvelle fois nous constatons les mêmes manquements à la réglementation de la part du Groupe Safran. Le mois dernier, vous deviez faire part au Groupe, toutes filiales comprises, de l'illégalité de mentionner le sexe du candidat recherché. Le siège Safran cherche à nouveau «une assistante», Réf. SAFR14123 du 16 avril.

14 - Bourse des emplois

Nous demandons que le Groupe SAFRAN respecte le Code du travail pour la rédaction des offres dans la Bourse des emplois. Il est stipulé que nul ne peut mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché.

En conséquence, ne devront plus apparaître des libellés de postes tels que «Assistante», par exemple.

R - Nous veillons à respecter les dispositions légales.

Article L1142-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

R - Ce point a été remonté au Groupe. La précision homme/femme apparaît.

10 - Bourse des emplois : détail des offres

La description de la mission, les spécificités du poste, le statut et le profil recherché sont-ils des critères prépondérants dans le choix du recrutement ?

R - Les éléments de description des postes permettent de définir les missions. Les entretiens qui suivent permettent d'affiner le choix.

11 - Intérimaires OHMN

Le service moyens neufs doit traiter à ce jour environ 220 affaires. Jusqu'à fin mai l'effectif était de 12 salariés et tombera à 10 à mi-juillet suite aux fins de missions des 2 intérimaires. La charge et les besoins sont clairement présents et identifiés.

Pourquoi ne pas recourir à ces embauches ?

Quelle décision sera prise quant à la charge laissée par ces 2 salariés (répartition sur les restants, abandon des projets) ?

La mule est déjà pleine. Pourquoi la charger davantage ?

Pour les surchargés d'affaires restants, on craint des troubles «musculo-squelettiques». La courbure du dos s'accroît de manière préoccupante. Afin de maîtriser ce risque, réduire les contraintes qui pèsent sur ces salariés et maintenir leurs capacités fonctionnelles, la solution passe nécessairement par l'embauche de CDI.

R - Après 2 entrées réalisées par mutation interne en février et octobre 2009 et une entrée par mutation Groupe en janvier 2010, l'effectif OHMN est actuellement de 13 salariés SPS.

L'effectif du service Moyens Neufs doit être adapté à la charge pilotée sur le long terme, qui résulte principalement du PMT investissement.

L'équilibre charge/capacité du secteur est suivi avec la plus grande attention. Le recours à des renforts temporaires peut s'avérer nécessaire pour avancer ponctuellement certains projets. En fin de mission, la charge résiduelle des intérimaires est reprise au sein du service.

Les priorités affectées aux différents projets à réaliser sont claires et partagées ; leur hiérarchisation permet d'effectuer les arbitrages nécessaires et d'adapter les calendriers de réalisation à la capacité du service.

La charge résiduelle de l'intérimaire Moyens neufs industriels qui a terminé sa mission le 28 mai 2010 a été réaffectée au sein du service. Les priorités des personnels concernés ont été revues en conséquence.

12 - Intérimaires OPUA

La direction de ce secteur entend-elle ajuster les effectifs à la charge ou la charge aux effectifs ?

Encore une fois le départ en fin de mission a l'UPE (OPUA bâtiment 19) d'un intérimaire reconnu, formé et apprécié pose problème.

La charge est pérenne et constante et les équipes déjà dimensionnées au minimum. Bien que l'on y produise des caoutchoucs la hiérarchie du secteur ne doit pas passer son temps à poser des rustines pour pouvoir assurer la production dans les meilleures conditions. Il faut aussi savoir anticiper sur de très prochains départs de salariés que se soit en ATA ou éventuellement en mutation.

Les salariés du secteur et la CGT demandent l'embauche de leur collègue arrivé dans cet atelier en novembre 2006 déjà comme précaire.

R - La charge du secteur ne justifie pas de prolonger le contrat de l'intérimaire en question.

Sa venue a été justifiée par une charge générée par le besoin de constituer du stock de produits réalisés sur l'ID51 avant son retrofit et dans le contexte de production de 20% supplémentaire de GSM55B (crise bulle).

A ce jour, les stocks nécessaires avant l'arrêt de l'ID51 ont été réalisés et Avio et SPS ont accepté la présence des bulles sur le GSM55B.

L'équilibre charge /capacité est désormais atteint dans ce nouveau contexte.

13 - ODG 2010

Nous demandons la communication de l'Objectif de Gestion par secteur.

R - Les secteurs ont connaissance de leur notification d'effectifs qui globalement reste assez proche de la réalisation 2009.

CONDITIONS DE TRAVAIL / HYGIENE ET SECURITE

14 - Suivi médical

Combien de salariés ont une surveillance médicale renforcée (visite annuelle au lieu de tous les 2 ans) ?

Parmi ce nombre, combien de salariés affectés à des travaux comportant des exigences ou des risques particuliers ?

R - Comme présenté dans le rapport médical annuel (activité 2009), au cours de la réunion de Comité d'Entreprise du mois avril 2010, il est dénombré 1121 Surveillances Médicales Renforcées en raison de risque(s) et/ou d'exposition(s) professionnelle(s) et/ou de situation(s) personnelle(s), particulières :

2.3.4. Répartition de l'effectif attribue :	
c) - S.M.P. :	1121
R.241-50, alinéa 1 décret spécial. art L231-2	454
R.241-50, alinéa 2, arrêté 11/7/1977	1
R.241-50, alinéa 3	0
R.241-50, alinéa 4	24
Surveillances médicales spéciales entreprise	607
Surveillances médicales spéciales post-exposition	35
d) - Salariés temporaires :	172
1) - Intérimaires de l'entreprise de travail temporaire :	71
2) - Intérimaires en S.M.P. dans l'entreprise utilisatrice :	101

R.24150 alinéa 1 / Décret - spécial. Art L 231-2 : Travaux en milieu hyper-barre, solvants, plomb et ses composés, benzène, rayons X et substances radioactives, travaux de peintures ou vernis par pulvérisation, bruit supérieur à 85 dB, travaux exposant à des poussières d'amiante, travaux exposant à des poussières de silice, substances provoquant tumeurs de vessie ;

R.241-50 alinéa 2 / arrêté 11/7/1977 : Hautes températures, poussières de traitement des minerais, fluor et ses composés, sulfure de carbone, acide chromique, chromates et bi-alcali, bioxyde de manganèse, phénols et naphthols, dérivés nitrés, halogénés et aminés des hydrocarbures, brais, goudrons, huiles minérales, travaux en équipes alternantes de nuit, standard tel., mécanographe, perforatrice, visionneuse, travaux exposant métaux durs (Ta, Ti, Tu, V), homologues du benzène ;

R.241-50 alinéa 3 : Changement activité depuis moins 18 mois, migrants depuis moins de 18 mois ;

R.241-50 alinéa 4 : Handicapés, mères d'enfants de moins de deux ans ;

Surveillances médicales spéciales en Entreprise : Travaux de soudage, travaux comportant utilisation de laser, fibres céramiques, autres fibres, particules de *carbones* ;

Surveillances médicales spéciales post exposition : Post-exposition à l'amiante, post-exposition aux fibres céramiques, post-exposition aux rayons x, post-exposition aux fibres de *carbones*.

15 - Suivi médical post-professionnel

Pourquoi n'existe-t-il toujours pas de surveillance médicale post professionnelle ?

Les salariés du site présents jusqu'en 1992 ont été déclarés exposés à l'amiante (Journal Officiel, avril 2002), et de nombreux produits potentiellement nocifs sont manipulés ou fabriqués. Tous les ans, de nouveaux cas de maladies professionnelles sont déclarés à SPS (en 2009 : 5 déclarations pour l'amiante et 4 pour des affections péri articulaires).

Dans sa communication du 18 mai sur les Fiches Individuelles d'Exposition, le service RH indique que «ce document aidera à l'évaluation des risques et à l'amélioration de la prévention, facilitera la rédaction de l'attestation d'exposition professionnelle et si nécessaire servira au médecin du travail pour adapter la surveillance médicale et mettre en place une surveillance médicale post professionnelle».

Nous demandons la mise en place immédiate du suivi médical post professionnel pour tous les salariés (CDI, intérim, CDD, sous-traitant sur site, détachés, anciens salariés mutés, démissionnaires, retraités).

R - Le suivi post-professionnel s'adresse à des personnes ayant quitté le milieu de travail ; à ce titre ils ne relèvent plus d'aucun système de Médecine du Travail.

Remarque :

- A l'occasion de leur départ de l'entreprise, toutes les personnes relevant d'une surveillance post-professionnelle, bénéficient d'une attestation d'exposition(s) professionnelle(s) (bilan des expositions particulières relevées au cours de leur carrière) ;

- Le suivi post-professionnel peut être assuré par la CRAMA ou par leur médecin traitant ; au choix et à la demande des personnes intéressées.

16 - Formulaire GEH

A quand des explications claires et précises pour remplir ce formulaire ?

R - Cf. message Lotus des Relations Sociales du 18 mai 2010.

Par ailleurs, il convient de noter que les informations déclarées sur ce formulaire contribuent éventuellement au suivi post-professionnel des personnes après leur fin d'activité.

17 - Surface des bureaux

L'Inspecteur de la CRAM préconise une surface minimum de 10 m² par salarié.
Nous demandons que cette recommandation soit appliquée à SPS.

R - Ceci est une préconisation, qui doit intégrer plusieurs paramètres, pour notre part la règle société est de respecter le code du travail et dans les cas adaptés d'appliquer la procédure interne.

18 - Empoussièrément bâtiment 28

La réponse du mois dernier à notre question sur ce sujet est totalement inacceptable. Il suffit de «visiter» l'atelier pour se rendre compte de la quantité de carbone déposée et constituant un risque potentiel pulmonaire pour toute personne travaillant ou passant dans cet atelier.

Celui-ci ne fait pas exception au sort des autres ateliers où les grands nettoyages demandés sont trop souvent passés à la trappe.

A quand le nettoyage complet et le contrôle des aspirations ?

R - Toutes les demandes de nettoyage spécifiques qui sont adressées aux services généraux sont examinées, chiffrées et prises en compte. Concernant le contrôle des aspirations, une vérification de la réglementation est en cours.

19 - Projet zone de stockage bâtiment 28

Un projet de création d'une zone de stockage est en gestation au bâtiment 28. Les salariés du secteur demandent l'arrêt du projet tant que celui-ci n'a pas été présenté au CHSCT.

R - Une première présentation au CHSCT a été faite le 26 mai. Le projet est en complément d'étude pour mieux prendre en compte les aspects psycho-sociaux dans ce bâtiment.

Dans la zone initiale de stockage nous pourrions mettre dans la zone non visible par l'atelier les consommables de four qui sont généralement en caisses et dans la seconde partie les outillages qui servent à l'atelier et qui sont actuellement stockés au bâtiment 28 Ouest et nous pourrions mettre à la place de ces outillages des consommables de four. Un nouveau point sera fait le 7 juin car nous avons aussi l'objectif de conserver la capacité de stockage définie initialement.

Une fois le projet établi nous le représenterons au CHSCT.

20 - Droits de retrait

Y a-t-il eu des droits de retrait posés depuis le début de l'année ?

Si oui, dans quels secteurs ?

R - Aucun droit de retrait depuis le début de l'année.

21 - Zones communes bâtiment 19

Cuisine : fours, plaque et hotte HS, mobilier en mauvais état,

Douches : lino décollé,

Vestiaires : climatisation en panne.

A quand les travaux de rénovation ?

R - Le responsable de ces zones communes est désigné. Il s'agit d'OPU. Ce dernier vient de planifier avec sa maîtrise un inventaire précis des besoins pour chiffrage. Les achats et travaux de rénovation devraient commencer au deuxième semestre 2010 et s'achever en 2011.

DIVERS

22 - Lettres d'avertissement

Depuis la dernière réunion des DP du 22/04/2010, y a-t-il eu des salariés ayant reçu une quelconque sanction ?

Combien de lettres de mise en garde ?

Combien de lettres de convocation à un entretien disciplinaire ?

Combien d'avertissement et/ou de mise à pied disciplinaire ?

R - Aucune.

23 - Sous-traitance sur site

Quel est le nombre de sous-traitants sur site au 30 avril 2010 ?

Quel est le nombre de sociétés concernées ?

Quelle en est la répartition par société ?

R - Cette question relève de la compétence du Comité d'Entreprise.

24 - Diffusion des comptes rendus DP

En mars nous avons demandé que les comptes rendus DP soient diffusés à l'ensemble du personnel via la messagerie Lotus. Votre réponse était que ces comptes rendus sont facilement accessibles sous Intranet.

32 - Communication des comptes-rendus de réunion DP

Nous demandons que les Comptes-rendus des réunions Délégués du personnel soient diffusés à l'ensemble du personnel via la messagerie Lotus.

R - L'ensemble des compte rendus est facilement accessible au personnel sous Intranet : Le personnel / Relations Sociales : CR réunions.

Dans le bilan social 2009, on peut lire que vous diffusez ces comptes rendus DP via la messagerie Lotus ... aux RUO. Ne sont-ils pas à même de trouver facilement sous Intranet ces documents ?

Nous renouvelons donc notre demande de diffusion à l'ensemble du personnel.

. Utilisation messagerie LOTUS :

- informations à destination de la hiérarchie (RUO) et/ou au personnel,
- informations sociales à destination du personnel,
- compte rendu DP destiné aux RUO.

R - Les comptes rendus sont accessibles pour tout le personnel sous Intranet. Il est normal qu'une partie de l'encadrement, qui a un rôle de relais, puisse recevoir des communications plus directes. C'est le cas des comptes rendus des réunions de Délégués du Personnel mais ceci concerne également d'autres sujets.

25 - Support de présentation officiel SPS : Capteurs

Nous avons demandé en février 2010 de faire apparaître la production de capteurs. Où en est la réactualisation de ce support ?

R - La présentation Société est en cours de finalisation et intègre l'activité capteurs qui est régulièrement présentée en Comité d'Entreprise.

26 - Demande de permanence

A partir de quelle date les salariés peuvent demander officiellement d'effectuer la permanence d'été et à qui adresser la demande ?

R - La procédure de demande sera diffusée dans les prochains jours.

27 - Nouveaux embauchés et permanence

Pour les nouveaux embauchés qui ne disposent pas encore des jours de congés pour les 3 semaines de fermeture, la direction compte-t-elle accepter les demandes de permanence pour ces salariés afin d'éviter des pertes de salaires ?

Sinon quelles mesures sont envisagées par la direction ?

R - Habituellement, il n'est pas demandé aux nouveaux embauchés de faire la permanence parce qu'ils n'ont pas acquis suffisamment de congé. Il y a d'abord imputations des droits acquis (congés, RTT). Si cela ne suffit pas, une récupération pour ceux qui le souhaitent est mise en place pour éviter les retenues sur salaire.

Nous rappelons que l'objectif premier d'une permanence est d'assurer la réalisation d'une activité au regard des compétences acquises. Il appartient aux hiérarchies d'en établir le besoin. Nous invitons les nouveaux embauchés concernés à contacter le service du personnel (HA) pour trouver la meilleure solution.

28 - CSP paie

L'organisation Groupe prévue impacte-t-elle SPS ?

Quelles en seraient les répercussions pour les salariés de ce service et pour l'ensemble des autres salariés SPS ?

R - Tous ces éléments ont déjà été présentés en Comité d'Entreprise. La qualité du service rendu aux salariés restera la même.

29 - Contrats de travail

Y a-t-il sur le site des salariés SAFRAN ayant un contrat de travail SAFRAN SA ou SAFRAN Informatique ou autre ?

Si oui, quel est le nombre de salariés concernés, affectations et attaches ?

R - Un salarié affecté à OAI a un contrat de travail Safran SA.

30- Safran Engineering Services, agence du Haillan

Comment fonctionne l'agence Safran Engineering Services (SES, ex Teuchos) du Haillan ?

- Nombre de salariés

- Délégués du personnel

- Service de santé au travail

Cet établissement a-t-il comme seul client SPS ?

Sur le site Internet Safran, l'agence est domiciliée au bâtiment 10. Ce bâtiment est-il une infrastructure SPS ou SES ?

**R - Les effectifs permanents et temporaires de SES évoluent en fonction des demandes des clients.
La représentation du personnel et le suivi de la santé au travail dépendent de SES.**

31 - Safran Engineering Services, accès intranet
Dans Nectar, nous avons accès à l'intranet de la plupart des sociétés du Groupe. Exception notable : le site intranet de Labinal.
Sachant que les autres Etablissements SES (filiales de Labinal) se trouvent à des centaines de kilomètres, quel lien les salariés SES de l'agence du Haillan peuvent-ils avoir avec leur société ?
Ce lien intranet est fondamental pour l'accès aux informations récentes, accords d'entreprise, comité d'entreprise, etc....
Que compte faire la Direction à ce sujet ?

R - Après vérification le 31 mai 2010, l'accès à l'intranet Labinal (et de fait sa filiale SES) fonctionne.

32 Abri 2 roues
L'abri situé entre les bâtiments 6 et 4 est souvent trop exigüé, et de nombreux 2 roues stationnent à côté.
Nous demandons son extension pour garer l'ensemble des 2 roues à l'abri des intempéries.

R - Nous instruisons l'implantation de nouveaux abris deux roues, nous examinerons donc votre demande.

33 - Questions diverses

34- Date de la prochaine réunion ?

R - La prochaine réunion aura lieu le 30 juin 2010 à 9 heures.

QUESTIONS SUD

1 - CDD

Combien de CDD présents sur le site à ce jour ? (détail par UPA et par secteurs d'activités)

R - Les informations concernant les contrats à durée déterminée relèvent des compétences du Comité d'Entreprise.

Toutefois, nous vous remettons la dernière mise à jour transmise aux élus du Comité d'Entreprise lors de la réunion du 22 avril dernier.

2 - Intérim

Combien d'intérim présents sur le site à ce jour ? (détail par UPA et secteurs d'activités)

R - Les informations concernant les intérimaires relèvent des compétences du Comité d'Entreprise.

Toutefois, nous vous remettons la dernière mise à jour transmise aux élus du Comité d'Entreprise lors de la réunion du 22 avril dernier.

3 - Détachés

Combien de détachés présents sur le site ? (détail par UPA et par secteurs d'activités)

R - Les informations concernant les détachés relèvent des compétences du Comité d'Entreprise.

Toutefois, nous vous remettons la dernière mise à jour transmise aux élus du Comité d'Entreprise lors de la réunion du 22 avril dernier.

4 - Solidarité

Nous réclamons l'embauche de tous les précaires occupant des postes pérennes.

R - Il n'est pas prévu d'embaucher tout le personnel temporaire.

5 - Détachés

Il y a actuellement sur le site des détachés de TARNOS en équipe.

Pouvez-vous nous confirmer que ces détachés perçoivent :

- les primes de salissures (en fonction du poste),
- les primes de paniers,
- les frais kilométriques.

R - Ces éléments ne sont pas de la responsabilité de Snecma Propulsion Solide, mais concerne les détachés et leur société d'origine en fonction des accords applicables dans ces sociétés.

6 - Bâtiment 33 local 18 dernier étage - siège

Suite à notre question une analyse a été faite avec les intéressés et l'Attaché Sécurité Environnement (ASE).

Le mois dernier vous nous avez confirmé que de nouveaux sièges de bureaux réglables ont été commandés en remplacement.

Pouvez-vous nous donner la date de livraison prévisionnelle ?

R - Nous vous confirmons la commande des sièges, nous vous communiquerons prochainement la date de livraison.

- 7 - Bâtiment 33 local 18 dernier étage - personnel en arrêt maladie
Point sur la mise en place d'un renfort pour aider les 2 personnes des méthodes usinages qui assurent le travail de 3.
Où en est le processus de recrutement ? Sous quel délai le poste sera pourvu ?

R - Le processus de recrutement a été engagé, deux personnes ont été rencontrées par le secteur. A ce jour, nous planifions de nouveaux entretiens.

- 8 - Prévoyance et dispositions réglementaires
Nous demandons à connaître les d'articles de loi qui selon vous régissent la manière dont la part du Comité d'Entreprise au titre de la prévoyance est retenue directement par la direction (sans versement au CE) et reversé directement par elle à l'organisme de prévoyance ?

R - Une résolution prise par le Comité d'Entreprise (votée par une majorité des élus) engage le Comité d'Entreprise. Cette question concernant le Comité d'Entreprise a été remise Monsieur le Secrétaire en vue de la porter, si nécessaire, à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du Comité d'Entreprise.

- 9 - Garage Vélo
Point sur la prise en compte de notre question d'avril
«Nous demandons un garage à vélo différencié du garage Moto (devant le bâtiment 6). Compte de tenu de l'étroitesse de l'abri il est souvent difficile de sortir moto ou vélo de l'abri. Il serait opportun d'utiliser le projet de pôle vélo pour refaire un abri adapté...»
L'évaluation du besoin moyen annuel a-t-il été réalisée ?
Sur quelle base de calcul ?
Quelle est la solution retenue ?
Quel budget ? Quel délai ?

R - Cf. réponse à la question n° 32 CGT.

- 10 - Visite médicale
Aujourd'hui, quand un salarié se présente pour la visite médicale et que le docteur est absent, il reçoit une nouvelle convocation dans laquelle le compteur qui comptabilise «les absences précédentes non-justifiées» est incrémenté de 1, avec le risque d'avoir au final d'avoir un avertissement.
Aujourd'hui, nous ne pouvons plus compter sur le discernement pour gérer ce genre de problème il est déjà arrivé que des salariés absents à la visite plusieurs fois indépendamment de leur volonté se retrouvent sanctionné automatiquement.
Nous demandons qu'une solution soit apportée à ce problème.

R - Nous regardons ce point.

- 11 - Distributeur d'eau
Point sur la prise en compte de notre question d'avril
«Nous demandons l'installation de support pour les stocks de gobelets, cela évitera qu'ils soient laissés à même le sol.»
Une solution a-elle été retenue ? **Oui**
Une commande a-t-elle été passée ? **Oui**
Sur quel budget ? **Sur le budget des services généraux, livraison et installation au plus tard fin juin 2010.**

R -

12 - Lettre avertissement

Combien de lettre d'avertissement ont été envoyées cours du mois de mai ?

R - Aucune.

13 - Mise à pied

Combien de mises à pied ont eu lieu au cours du mois de mai ?

R - Aucune.

14 - Questions diverses

15- Date de la prochaine réunion

R - La prochaine réunion aura lieu le 30 juin 2010 à 9 heures.

QUESTIONS CFE-CGC

CONTRAINTES OPERATIONNELLES NON PRISES EN COMPTE

- 1 - Nouveau contrat transport : pour quelle raison les modalités de transports des colis ont-elles changé ?

On pouvait certainement changer de transporteur sans pour autant durcir les modalités d'expédition au détriment de la réactivité et du respect des délais. Alors qu'auparavant une expédition demandée avant midi partait dans l'après-midi même, maintenant les envois ne sont expédiés que le lendemain, ce qui est incompatible de la réactivité demandée à certains secteurs d'activité.

Nous demandons que le nouveau contrat prenne mieux en compte les contraintes des opérationnels, qui n'ont pas été consultés pour exprimer leurs besoins.

R - Effectivement, pour les colis de moins de 30 KG, les modalités de transports sont différentes. «le retard» pour le départ d'un colis est au maximum la journée. A noter que sur une demande exceptionnelle, il est possible d'avoir une prestation adaptée qui sera traitée avec le niveau d'urgence adapté.

PERSONNEL

- 2 - La CFE-CGC demande quand et comment la direction va effectuer le rattrapage du 1% de salaire manquant des salariés de niveau 6 pour se mettre en conformité avec le contenu des ses engagements écrits du Procès Verbal issu des NAO 2010 ?

R - La mise en place de cette disposition de l'accord NAO 2010 sera réalisée en juillet 2010.

- 3 - La CFE-CGC demande à ce que la direction fasse une information individuelle et complète concernant le rattrapage du 1% de salaire manquant des salariés de niveau 6.

R - Les bénéficiaires auront une information en juillet 2010.

ACCES PIETON ET CYCLISTE AU SITE

- 4 - L'implantation contiguë des accès piétons et cyclistes crée un risque de collision à l'entrée du site. La CFE-CGC demande à ce que les accès soient séparés.

R - Un portillon spécifique est dédié aux cyclistes.

DROIT SYNDICAL

- 5 - Un mail à teneur syndicale a été émis le 19 février 2010 vers l'ensemble des salariés du CAEPE... Des tracts ont été distribués à l'intérieur du site en dehors des heures d'entrée/sortie le 7 mai dernier...

La CFE-CGC constate que ces dispositions ne figurent pas, à notre connaissance, sur un accord de droit syndical et demande à ce que cette omission soit promptement réparée.

R - Après instruction, un rappel à la règle sera fait.

DIVERS

6 - Questions diverses

7- Date de la prochaine réunion

R - La prochaine réunion aura lieu le 30 juin 2010 à 9 heures.