

Compte rendu du CE du 07 mars 2006

Informations mensuelles habituelles

En janvier et février, il y a eu 22 départs (2 fin de CDD, 1 mutation, 1 démission et 18 « retraite ») et 11 embauches (5 CDI, 3 CDD, 2 mutations et 1 détachement). Nous sommes 1286 inscrits au mois de février soit 1164.9 équivalent temps plein.

Il a été demandé, sinon l'embauche des CDD et Intérimaires, la possibilité de leur offrir une ouverture vers les postes du groupe. Si cela se fait avec pas mal de succès pour les cadres, il n'en est pas de même pour les collaborateurs qui préfèrent, selon la direction, rester dans la région. Il n'empêche que lorsque nous voyons la direction rechercher désespérément un personnel qualifié alors qu'elle a mis à la porte cette même qualification quelques mois plus tôt, on ne peut être que consterné par son manque de discernement quant à sa politique d'emploi.

La direction nous a informé sur des samedis travaillés à FPI, des décalages horaires et de la mise en équipe 2x8 à St Médard. De plus elle nous informe qu'un projet de mise en 3x8 est à l'étude à PUMT pour les besoins de fournitures des 14 tuyères du MPS (un renfort de 2 personnes est attendu). Ce projet, s'il voit le jour, devra faire l'objet d'un accord car rien n'est prévu actuellement pour ce genre de mise en équipes. Celles-ci seraient constituées sur la base du volontariat.

Rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications

Les élus du CE ont unanimement émis un avis négatif. En effet, la politique de l'emploi mise en place s'appuie sur une politique de contrats précaires, un plan de formation inadéquate, des mobilités forcées et l'augmentation de la charge de travail qui entraînent une dégradation des conditions de travail.

Programme M51

Le président M.Larroche est venu nous commenter l'évolution du dossier.

Le développement initial s'achève, nous entrons vers la production en série qui sera la source principale de moyens permettant de développer de nouvelles activités. Pour cela nous devons réussir dans les domaines suivants :

- - conformité à la définition approuvée,

- - respect de délais,
- - efficacité économique,

car les termes du contrat de production de notre client EADS sont précis et exigeants, voire pointilleux.

Les élus SUD lui ont rappelé qu'il y avait « peut-être » de bonnes raisons que notre client doute de la qualité de notre travail en raison de notre non-qualité constatée aussi par la DGA ces dernières années.

L'organisation de la production est basée sur la structure actuelle :

- regroupé avec FPS
- constitution d'un pôle qualité/inspection
- responsabilité accrue des responsables de projet production
- délocalisation d'un soutien étude.

Le président rappelle que le M51 reste soumise aux échéances électorales et des finances de l'état.

GROUPE ACHAT

Suite aux problèmes soulevés par les élus lors de la dernière réunion de CE, la direction a pris comme décision d'effectuer un audit. Le cabinet choisi est celui qui a participé au séminaire organisé par la hiérarchie pour améliorer l'efficacité du service.

Les élus SUD ont rappelé qu'au-delà de résoudre les dysfonctionnements (dont la communication avec les autres services), le problème essentiel est le comportement de la hiérarchie auprès de ses salariés. Aussi, il serait judicieux de confier cet audit sur le malaise relationnel des salariés à un cabinet autre que celui choisi par la hiérarchie qui est mise en cause. Nous avons demandé à la direction qu'une présentation préalable soit faite au comité pour s'assurer du contenu du cahier des charges et du respect de l'anonymat des salariés.

RTTe

Suite à l'échec des négociations avec les organisations syndicales pour modifier l'accord existant, la direction a informé les RUO puis le CE de la fermeture en RTTe des 05/06 (pentecôte), 30/05, 15/09 et 17/11.

Les élus du comité ont contesté l'interprétation faite par la direction l'autorisant à fixer les dates.

Une demande contestant sa version sera envoyé à l'inspecteur du travail pour connaître son avis.

Une nouvelle fois la direction montre sa notion de

dialogue social dans l'entreprise en ne faisant aucune concession sur les propositions syndicales. Jusqu'à présent, cela fonctionnait plutôt bien entre les RUO et les salariés. Les prises des RTTe prenaient en compte les intérêts des deux parties. Depuis cette note, on assiste de la part des RUO, dans beaucoup de services, à des demandes de prolongation de congé, pour raison de charge, au-delà du 31 mai.

Bulletins de paie

La direction nous annonce que la délivrance du bulletin de paie se fera directement au domicile des salariés avec une mise en œuvre pour la paie d'avril. Pour la direction, cette mesure s'inscrit dans la simplification d'un processus administratif en supprimant une tâche équivalent à environ 3 jours par mois au profit d'activités plus utiles.

Protection des non fumeurs

La direction a rappelé que, de par la loi, il est interdit de fumer dans les bâtiments de notre entreprise. Les espaces autorisés dans les bâtiments seront prochainement mieux signalisés et aménagés. Des actions de sensibilisation seront mises en œuvre avec le concours de la mutuelle et du médecin du travail. Une lettre sur ce thème sera jointe au prochain bulletin de paie. Nous ne pouvons qu'approuver la volonté de la direction de mettre en place une campagne de sensibilisation et d'aide à l'arrêt de la cigarette.

Haillan 2007

Il s'agit d'un pré-projet qui a pour but la rationalisation des surfaces utiles à l'entreprise. La réflexion n'est pas mûre mais l'objectif serait de ramener la surface utile de 105000m² à 88000m² en se basant sur le fait que lorsque nous étions 1800 salariés dans l'entreprise (en 1990), la surface était de 89000m². Il a été rappelé à la direction que c'était la production de grands divergents et de grandes pièces qui étaient plutôt utilisatrice de surfaces et qu'elle devait se méfier de ce genre d'approche simpliste. La direction n'exclut pas la possibilité soit de détruire soit de louer certaines surfaces à d'autres entreprises.

Thermographie - Shearographie, SPS centre de compétences

L'annonce de ce pôle de compétences pour SPS a apparemment peu de retombée en terme d'emplois car il semble que nous pourrions uniquement faire quelques suivis de R&T pour le groupe. La direction ne nous en a pas dit plus.

MRP2

L'état d'avancement de ce projet a été présenté par Mme Latouche en ce qui concerne l'axe de production et achat, soit les secteur avec obligation de livrables (l'autre axe étant celui des études dont les livrables sont des documents). En route depuis 2003 ce projet a pour but de planifier l'activité de l'entreprise. La démarche consiste en un questionnaire d'évaluation permanente sur les différents secteurs de l'entreprise et le but est d'atteindre la « classe A », c'est-à-dire d'avoir toutes les données mises en place, à jour. MRP2 permet par exemple d'identifier les causes de retard. Six causes majeures ont été mises en avant dont essentiellement la rupture d'appro., la panne des moyens et les non qualité. Les moyens pour résoudre ces problèmes sont par exemple la remise en cause des achats (d'où certainement la nouvelle organisation mise en place).

Sous-traitance

Aux questions portant sur l'élaboration des dossiers de sous-traitance, la validité économique et technique de ceux-ci, les prévisions de sous-traitance à moyen ou à court terme, la gestion des salariés sur les postes que l'on supprime ou la gestion du suivi de ces achats, la direction a répondu par le projet « faire ou acheter » présenté par M.Grisson.

C'est fin 2005 que M.Olier, directeur technique, en avait annoncé la mise en route. Aujourd'hui, face aux nombreux problèmes d'anomalies rencontrés (encore récemment sur les sphères, les éprouvettes) nous nous posons légitimement la question de l'instruction de ces chantiers de sous-traitance qui nous font perdre peu à peu nos savoir faire sous prétexte de rentabilité à court terme. Nous regrettons que la direction n'ait pas de vision plus longue que celle de l'échéance « dividende » de chaque fin d'année. Elle démolit ce qui a été construit sur l'expérience de ses salariés en externalisant des métiers, en bougeant sauvagement le personnel en faisant quelque fois miroiter des postes soit disant plus prestigieux. Elle casse ainsi tout l'investissement humain qui rend une entreprise intéressante, où les salariés se rendent compte que leur travail est reconnu et qu'ils ne sont pas que des pions. Les projets de sous-traitance ne sont pas étudiés dans tout ce qu'ils englobent. Le cas de l'externalisation du 4D vers un atelier protégé en est un exemple, au lieu d'introduire le handicap dans l'entreprise on le laisse bien dehors.

Le projet « faire ou acheter » a pour objectif d'externaliser ou déléster 8 000 à 10 000h de plus que l'an dernier et pour 2007 plus 5 000h qu'en 2006.

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr