

Compte Rendu CE du 26/10/06

PMT

Les élus ont demandé une présentation du PMT à 2 ans, par service, avec les effectifs associés. Malheureusement la Direction nous a répondu ne pas être en mesure de nous communiquer ces informations. La raison invoquée est que seul FPT aurait terminé son travail. On a vraiment du mal à y croire et on se demande comment la Direction pilote la société. M. Luciani a qualifié de totalement fantaisiste une vision au-delà de 2 ans. Et pourtant la Direction de SPS a communiqué à SAFRAN ces informations sur 5 ans puisqu'elles vont être exposées au Comité de Groupe. Nous avons dû, nous contenter de la seule présentation du Groupe Technique. M. Delneste, en quelques planches, a rappelé la démarche de FPT et sa contribution au projet Horizon 2007. Il nous a indiqué que toutes les compétences et technologies clef d'aujourd'hui seraient maintenues et même, si besoin, soutenues par des EAF. Alors que le débat allait dans la bonne direction, le climat s'est détérioré lorsque SUD a demandé qu'il soit porté à notre et à votre connaissance la liste exhaustive de ces compétences et technologies clef. M. Luciani a censuré M. Delneste et mis son veto le plus formel. Interrogé sur les raisons de cette attitude, DRH nous a dit qu'il ne nous appartenait pas de gérer l'entreprise. Il a dû confondre SUD avec d'autres organisations syndicales. SUD cherche, dans un premier temps, à obtenir de la Direction les informations que les salariés nous réclament. Comment expliquer le refus de la Direction de nous communiquer de telles informations ? S'il n'y a rien à cacher, où est le problème ?

Encore une fois, à une question très précise (PMT à 2 ans par service avec les effectifs associés), la Direction a fait une réponse floue et macroscopique. A fin 2006, FPT devrait compter 210 spécifiques, 200 à fin 2007 et 180 en 2008 pour « coller au format cible ».

Formation professionnelle

Le budget formation de 2006 est un des plus faibles depuis quelques années (26500 h). Moins de 2/3 des salariés auront eu une formation. Il faut également remarquer que le DIF a été utilisé par 10% de l'effectif et pèse 10% (2500 h). Dans une période de forte charge et avec un manque d'effectif, la politique de la Direction a également des conséquences sur la formation. Les salariés voient leurs attentes de formation limitées et orientées vers le DIF ce qui de notre point de vue n'est pas acceptable. Les formations dans les domaines des langues, du «développement

personnel» et la bureautique sont prioritairement versées au DIF. Et pourtant ces domaines participent autant que d'autres à l'accroissement des compétences des salariés et profitent à l'entreprise. Pour 2007, les choses ne vont pas s'arranger. La volonté de la DRH de pousser vers le DIF est claire (5000 h de prévues). La remontée du budget 2007 à 33000 heures n'est que la conséquence des 10000 heures allouées à SIRIUS 234.

Audit DPSD

Concernant la protection des informations sensibles (Confidentiel Défense entre autres), la Direction s'est fait plus que firer l'oreille en début d'année 2006 lors de l'audit de sécurité. Comme toujours, la Direction fuit sa responsabilité et dénonce le durcissement de la législation ou le laxisme des salariés. La DGA paye SPS pour garantir la mise en œuvre des moyens permettant la sécurisation des informations. La Direction n'a peur de rien quand il s'agit de récupérer de l'argent et elle n'hésite pas à faire des impasses y compris dans le domaine de la protection du secret. Rappelée à l'ordre par les autorités et sommée de se mettre en conformité, SPS va évoluer (accès au site, bâtiments et informatique). Pour tous ceux qui demain travailleront sur des informations protégées, il conviendra de redoubler de vigilance car la Direction risque fort d'adopter une attitude répressive.

DGO s'interroge...

Après le mutisme de l'encadrement en fin de la «réunion cadres», M. Olier a demandé des explications aux chefs de groupe. Nous avons souhaité savoir ce qu'il lui était remonté afin de le comparer aux témoignages des salariés qui n'hésitent pas à nous parler et dire leur ressenti. C'est dans ces occasions qu'il faut se pincer pour être sûr de ne pas rêver. M. Luciani nous a dit que le silence de l'assistance s'explique par la « richesse » et le nombre élevé de présentations. Autre raison invoquée, l'absence de pose qui a rendu la réunion très, voire trop, dense ! SUD a donc interpellé le DRH pour lui dire que la plaisanterie était de mauvais goût. Nous lui avons rappelé que les salariés se plaignent de devoir appliquer strictement les orientations de la Direction sans même pouvoir exposer leurs points de vue. Les salariés déplorent le manque évident d'informations sur le devenir de l'entreprise. Ils ne comprennent pas où vont nous mener les projets Horizon 2007, Haillan 2007 et

« Faire ou Acheter ». Ils dénoncent la politique du profit immédiat tout comme le manque d'effectifs. Les autres élus ont cautionné notre analyse. Quand M. Luciani est dos au mur, il adopte l'une des deux attitudes suivantes: Ou il se tait et laisse passer l'orage, ou bien, il ironise et n'hésite pas à devenir méprisant, ce qui fût le cas sur ce sujet.

EAF - RTDI

Nous attendions beaucoup de cette question car les moyens dégagés en EAF et RTDI revêtent une importance primordiale pour notre avenir. La Direction nous a remis une copie quasiment vide et les rares informations données étaient en désaccord avec celles fournies lors du Conseil d'Administration. Sur un sujet comme celui-ci, quand la Direction fait preuve d'une telle indigence, nous nous interrogeons gravement. Faut-il parler uniquement de chiffre d'affaire, de prise de commandes, de trésorerie . . . pour obtenir des réponses à nos questions ? Nous n'en resterons pas là...

Capteurs

Concernant l'embauche en CDI de l'intérimaire dont le contrat arrive à terme au 31/12/06, la Direction a annoncé le prolongement de celui-ci en invoquant un surcroît temporaire d'activité. Devant cette réponse aberrante, nous avons rappelé que cette personne a été formée par un salarié partant en ATA. Depuis son départ, le poste est ouvert et affiché, la hiérarchie du secteur demandant l'embauche en CDI de cette intérimaire. M. Luciani, de CE en CE, ballade les élus. Collégialement, nous lui avons exprimé notre profond mécontentement et indiqué que nous n'en resterions pas là. En prolongement de la réunion du CE, et compte tenu de l'inquiétude de tous les personnels des Capteurs, les élus du secteurs (SUD et CFDT) ont demandé et obtenu d'être reçus par M. Luciani.

De nouveau, nous lui avons rappelé les arguments suivants :

-le plan de charge connu à ce jour est suffisant pour maintenir tous les effectifs (secteur avec un très fort taux d'heures supplémentaires payées)

-Il faut une formation de 6 mois pour connaître la fabrication spécifique des couches minces et un an pour devenir autonome (habilitation) à ce poste

-le contrat d'intérim ne peut être prolongé que de 3 mois d'où une impossibilité de former une autre personne. Il serait indécent de demander à cette intérimaire d'assurer un début de formation d'un éventuel remplaçant avant qu'elle ne se voit remerciée

-Contrairement à certaines déclarations, les programmes M51 et Ariane5 ont besoin des capteurs SPS et donc de salariés capables d'en assurer la fabrication. Nous avons proposé au DRH de venir vérifier sur place la pertinence de nos arguments. Il a accepté et même affirmé qu'il avait prévu de le faire . . . Mais la décision finale semble conditionnée aux ODG 2007 !

Rapport 2005 du service social

Les élus ont demandé que l'assistante sociale vienne présenter son rapport en réunion plénière. La Direction a refusé sous prétexte que certains paragraphes relèvent du conflit l'opposant à l'assistante sociale, l'affaire étant en cours d'instruction. L'animateur de la commission sociale (SUD) a fait connaître son regret de voir la Direction prendre une telle position. La commission sociale se réunira et proposera un avis au comité. Il est important de faire connaître l'évolution de la situation sociale dans l'entreprise. D'autant plus que le rapport contient un faisceau d'informations factuelles qui montrent qu'à SPS le traitement du social se dégrade.

Projet de fermeture été 2007

En fait de projet, il s'agit bien des dates de fermeture dont la Direction a parlé. Pour l'été 2007, SPS sera fermé du 23 juillet au 10 août. Nous avons renouvelé notre demande de voir étudier par la Direction la possibilité de non fermeture. Et les arguments ne manquent pas (nombreuses demandes de permanences, travail sur certaines UPA, période extrêmement difficile pour les locations en termes de coût et disponibilité ...). Sur ce sujet, il est peu probable que la Direction retrouve un brin de lucidité.

RTTE 2007

Cette année tout ira bien puisque les salariés seront consultés ! SUD et beaucoup de salariés savent que la Direction va galvauder le mot consultation. Personne n'est dupe et les quelques phrases accompagnant le « sondage » relayé par les RUO font doucement rire. Nous verrons bien, si cette année, les douze semaines existeront...

Badgeuses et temps de transit

L'objet de la question était de savoir quand la Direction trancherait en faveur du maintien des temps de transit. Sa première réponse a été de dire qu'il fallait attendre la mise en service de toutes les nouvelles badgeuses. M. Luciani a fini par lâcher qu'il chassait tout ce qui n'était pas du temps de travail effectif. Cette réponse a fait beaucoup de mécontents et les élus ont transmis le message mais comme DRH est plutôt dur d'oreille...

Sphères Ariane

La réponse attendue est enfin arrivée. L'externalisation du soudage des sphères présente un déficit de 4%. Pour mettre un point d'honneur, la Direction a fait « ferrailer » la soudeuse de SPS alors que le matériel aurait encore pu être utilisé. Donc maintenant, il reste à trouver une autre « source » (interne Famat ou autre) pour résorber les « difficultés » et « fiabiliser » le soudage des sphères.

Réaménagement du Bâtiment 1

Nous devions en savoir plus dès la fin août. Mais le dossier aurait pris du retard et il ne serait pas possible de présenter le projet aux élus. Quand la Direction dit ne pas tenir son planning et ne nous montre rien . . . on s'inquiète, à tort peut-être, mais on s'inquiète tout de même. En plus, aucune date ne nous a été proposée pour reparler du sujet !