

COMPTE RENDU CE DU 30/11/2006

Sous-traitance et externalisation :

En introduction de ce sujet, SUD a demandé une interruption de séance pour faire un point sur le positionnement des deux autres organisations syndicales présentes, CFDT et CGT, quant au projet de motion rédigé par SUD. Alors que ce dernier avait été soumis à tous les élus et représentants syndicaux dès le 28/11/2006, aucun retour ne nous était parvenu, même pas lors du débrayage. La Direction s'est opposée à cette interruption de séance ainsi que la CFDT et la CGT. Des divergences peuvent exister, et à cela rien d'anormal, mais de là à faire le jeu de la Direction ! Ainsi la motion présentée par SUD n'a pas été mise au vote mais a été remplacée par une déclaration de chaque syndicat. Alors que ce sujet est au cœur des débats depuis trois mois, nous regrettons que les autres syndicats ne nous rejoignent pas pour se mobiliser avec les salariés.

Et la Direction jubile. Pour preuve, sa réponse à la question de la sous-traitance Etudes. Nous avons eu droit à une seule planche, commentée par L.Delneste, apportant les informations suivantes :

Sous-traitance Etudes

Nota : les chiffres indiqués ci-après n'incluent pas les effectifs non spécifiques

- *Sous-traitance de délestage*

En 2006 (prévu !) :

Charge pilotée : 408 kH soit 272 pers.

Charge sous-traitée : 67 kH soit 45 pers. (dont 12 kH de caractérisation élémentaire)

Charge interne : 341 kH soit 227 pers.

Prévisions de sous-traitance (cadre Horizon 2007)

2007 : équivalent 30 pers. (pour un effectif SPS de 210 pers. à fin 2007)

2008 : équivalent 23 personnes (pour un effectif SPS de 185 personnes à fin 2008)

- *Sous-traitance de compétences*

Cas MFM SaM 146 sous-traité à Teuchos pour l'acquisition de compétences en conception et certification aéronautique représentant 5 à 6 pers.

- *Sous-traitance « économique »* (pour entrer dans le budget imposé)

Cas du FLAME représentant 3 personnes sur une activité à faible valeur ajoutée ou hors de nos compétences (voilure tournante)

La demande des élus allait bien au-delà de ce qui a été exposé. Nous attendions une déclinaison par secteur

(calculs, définition, conception, fiabilité, caractérisation matériaux, études matériaux) et par grands sujets (M51, MPS, P80, EAF ...).

Sur cette présentation de la sous-traitance Etudes, on est vraiment loin du compte si l'on se réfère à la question posée par l'ensemble des élus.

Pourtant la Direction est interrogée de manière précise sur le dossier de la sous-traitance et pour tout le périmètre de SPS. Même si les apparences pourraient le laisser croire, rien n'a changé et la Direction garde son cap en livrant au compte-gouttes des informations minimalistes.

Réduire les effectifs SPS en augmentant la sous-traitance, pour formater l'entreprise selon un standard qui satisfait les actionnaires, est inadmissible. Les principaux marchés de SPS relèvent d'activités définies par les « décideurs » comme étant stratégiques pour l'indépendance nationale ou européenne. En conséquence SPS ne devrait pas se voir imposer des objectifs de rentabilité tels qu'on les connaît. Au quotidien, tous les salariés constatent les dégâts de cette politique. Le mal n'est pas incurable mais il faut y mettre les moyens pour le vaincre.

Horizon 2007 :

Les demandes des élus étaient :

- de communiquer, suite à la présentation de L.Delneste lors du CE d'octobre, la liste de toutes les compétences et technologies-clef qui seront conservées au Groupe Technique,

- de connaître la date à laquelle la Direction s'engageait à présenter Horizon 2007 dans son détail. En retour, nous avons eu une absence de réponse sur les deux points.

Cependant M.Montaudon est venu plancher sur une présentation Horizon 2007 scindée en deux, avec une part Méthodes (FPI, FPC, FPS, FPH) et une part Fabrication (FPI, FPC, FPS, FPX, FPK). L'objectif a été rappelé, à savoir « définir les actions à mener pour qu'un format cible de X personnes préserve les compétences clefs ».

La méthodologie pour y arriver, déjà expliquée au CE d'octobre, a été de nouveau rappelée, un peu comme si la Direction voulait remuer le couteau dans la plaie. La démarche est mécanique, froide puisque sans aucune préoccupation de ses nuisances sur les salariés. Elle procède par l'inventaire des métiers de bases (on n'en a toujours pas la moindre liste) et nominativement.

Puis pour chaque métier, le « noyau dur » (effectif minimal pour maintenir les compétences) est identifié, tout comme l'effectif prévisionnel (départs et mobilités « naturelles »), l'évolutions de compétences « naturelles », la charge pilotée, la sous-traitance prévisionnelle. Ensuite il y a comparaison des données prévisionnelles de la charge et de l'effectif. Pour terminer, c'est la ventilation du format cible sur les métiers et la vérification du fait que le noyau dur est préservé. C'est on ne peut plus clair. Le nombre X est défini et après ça se débrouillera. On imposera ou on bloquera des mobilités, on imposera les formations, on sous-traitera, on abandonnera des activités...mais le format cible sera atteint.

Pour les méthodes, le résultat est un passage de 93 à 80 salariés à fin 2007 (-15%) et pour la production de 381 à 360 salariés (-5%). Comme pour le Groupe technique, rien n'a été communiqué quant aux technologies et métiers dont SPS est sur le point de se séparer.

Rapport 2005 du service social

La Direction refuse toujours que ce rapport soit présenté en réunion plénière du CE. Elle prétexte que certains articles de ce rapport seraient en lien avec l'action juridique l'opposant à l'assistante sociale. Quoi qu'il en soit, ce rapport, diffusé au secrétaire du CE et à la commission sociale, met en avant des problèmes sérieux. Il est inadmissible que la Direction ne présente pas son analyse et ses propositions d'actions pour améliorer la situation. Le domaine social est laissé à l'abandon. Les salariés sont plus que jamais considérés par la Direction comme des outils de production, rien de plus.

JRTTE

La concertation des personnels a permis de retenir les dates suivantes :

mercredi 3 janvier, vendredi 23 février, vendredi 6 avril, vendredi 20 juillet ou le vendredi 17 août (option à définir par les RUO), lundi 13 août et le mercredi 31 octobre.

Le mot concertation ne trompe personne. MM.Luciani et Lacour nous ont fait un numéro de comédiens mais leur médiocre prestation n'a convaincu personne. Des secteurs n'ont pas été concertés, ceux qui l'ont été ne retrouvent pas les dates proposées. Nous avons redemandés les 12 semaines de l'accord.

Mobilités

Nous avons demandé à connaître dans le détail les mobilités depuis le début de l'année.

Les entrées / sorties par grands secteurs ont été la

seule réponse apportée. Quand la transparence en arrive à ce point ! Mobilités, promotions, augmentations, primes à l'objectifs, rapport social, intérimaires-CDD-détachés, métiers SPS, compétences clefs, technologies clefs, sous-traitances, etc... sont autant de sujets dont la Direction parle en gardant de très larges zones d'ombres. Surprenant, non ?

Détachés, intérimaires et CDD

La Direction refuse de discuter sérieusement. A chaque CE les élus doivent prendre note à la hâte des informations qui sont balbutiées par le gestionnaire de carrière. Que dire du refus de nommer ces salariés par leur nom et prénom. La Direction préfère dire le « CDD à FPL, l'intérimaire à FPC... ». Mais que d'humanité ! Cette même Direction ne se préoccupe quasiment pas d'apporter un soutien aux salariés en fin de mission. D'ailleurs M.Luciani l'a dit clairement avec froideur lors du précédent CE : « SPS traite correctement SES salariés ». Si tu es en contrat précaire, tu ne fais pas parti de SES salariés, alors il n'y a rien à attendre de bon.

Divers

Qualité ou plutôt Non Qualité : ça va de plus en plus mal et la Direction semble surprise. Elle refuse de tenir compte des problèmes du terrain, problèmes qu'elle a générés de par ses réorganisations.

Heures supplémentaires : La Direction garde le rythme, à fin octobre le chiffre est de 10400 heures. Le volume prévu pour 2006 est donc dépassé, alors qu'il reste à comptabiliser deux mois « chauds ».

Travail le samedi : tous les samedis de novembre, des salariés sont venus travailler. Cette situation qui va à l'encontre d'une politique d'embauche est inadmissible.

Bilan de ce Comité d'Entreprise

Cette réunion plénière du CE a été l'image caractéristique de la Direction. Elle déroule ses projets sans donner des éléments précis. Dans tous les domaines, elle ne laisse filtrer que le strict minimum. Ce n'est pas un paradoxe de constater que dans l'aire de la communication on est aussi mal informé. Car communication ne veut pas dire information.

SUD ne s'inscrit pas dans une politique de cogestion. Pour autant, à la demande des salariés, SUD ne renoncera pas et mettra tout en œuvre pour que les informations nécessaires soient communiquées.

Tous les salariés ont droit de savoir quel véritable avenir la Direction nous prépare.

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