

Rencontre avec le nouveau Président ... et le nouveau DRH.

Il est coutume qu'à chaque nomination d'un nouveau PDG, ce dernier souhaite rencontrer les partenaires sociaux. Souvent cette rencontre reste sans lendemain. Alors autant profiter de l'occasion pour faire un tour d'horizon le plus large possible et exprimer nos points de vue et revendications.

Initialement prévue le 09 mai en présence de Monsieur Luciani - ancien DRH, cette rencontre a eu lieu le jeudi 31 mai. Ce report, dont nous sommes à l'initiative, nous a permis de faire coup double et de rencontrer à la fois M. Engerand et le nouveau DRH-M. Amiens. Pour fixer le cadre de cette rencontre d'une heure nous avons préalablement adressé un courrier pour exposer les différents points que nous souhaitons aborder.

Représentativité de SUD Métaux 33 :

Nous avons rappelé à ces dirigeants qu'en 2006 la 18^{ième} Chambre du Tribunal de Paris avait condamné la direction de Snecma SA (à l'époque des faits, SPS appartenait au Groupe Snecma) pour avoir écarté illégalement SUD des négociations sur l'accord Groupe sur le développement du dialogue social (avec l'appui des autres organisations syndicales). Puis, après la fusion Snecma / Sagem (Safran), la nouvelle direction générale a négocié un nouvel accord en prenant toutes des précautions pour nous interdire l'accès aux négociations des accords Groupe mais aussi à la composition du Comité de Groupe. Toutefois, dans l'entreprise Snecma Propulsion Solide, SUD Métaux 33 fait preuve d'une représentativité irréfutable. La Direction devra la reconnaître et la prendre en considération. A ce jour, aucun accord Groupe ne nous est transmis (Participation,...) et aucune réunion ne s'est tenue à SPS sur la mise en place de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, malgré les engagements écrits pris par leurs prédécesseurs MM Laroche et Luciani.

Négociations :

Nous avons rappelé que les négociations ne doivent pas se traduire par un chantage pur et simple à la signature. Nous avons aussi indiqué que chaque entreprise a son histoire et ses spécificités et que la politique d'harmonisation voulue par le Groupe ne doit pas léser une partie des salariés.

La réponse du PDG montre que nos acquis devront être défendus âprement car de son point de vue les marges de manœuvre existent mais sont limitées. Si l'on prend l'exemple de la politique salariale, PDG et DRH nous répondent que SPS est plutôt favorisée par rapport à la moyenne du groupe et que concernant les primes à l'objectifs il s'agit d'un principe largement appliqué dans le groupe et ailleurs, principe facilitant les mobilités au même titre que toutes les mesures d'harmonisation. Concernant la négociation au niveau Groupe sur l'accord Prévoyance, M. Amiens a pris le relais. Malgré un accord Groupe, chaque entreprise aura un potentiel pour traiter le différentiel entre le nouvel et l'ancien accord. Pour la mise à l'écart des retraités, M. Amiens laisse le soin au Comité d'Entreprise de prendre en charge cette population, sans pour autant envisager de réévaluer le pourcentage de la masse salariale versée au CE.

SUD n'accepte pas qu'il puisse y avoir des « laissés pour compte », que ce soit par exemple sur la politique salariale (qui fait la part belle aux AI et maintenant aux primes d'objectif) mais aussi sur la Prévoyance (qui ne tient pas compte de la solidarité inter-génération).

Emploi/Conditions de travail :

Sur ce sujet, M. Engerand connaît sa leçon par cœur; la mondialisation, la difficulté à conquérir de nouveaux marchés, être compétitif, l'arrêt du

M51 en 2015, et blablabla... Il ne tient pas à remettre en cause l'évolution prévisionnelle des effectifs issue du PMT, trouvant même le plan Horizon 2007 plutôt bien fait, plan conduisant à un effectif de 1000 personnes à l'horizon 2008. Il reste donc a priori dans la même logique : « il faut produire plus mais avec moins de personnel ». Il faudra développer les « polycompétences », se retrousser les manches et mouiller la chemise. Les salariés pensent qu'ils ont déjà fourni beaucoup d'efforts sans en avoir un retour positif. **Quant à la « polycompétence », de notre point de vue il faudra d'abord garantir le maintien de celles acquises ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.**

Nous l'avons informé également des dégradations des conditions de travail à SPS. En tant qu'instigateur de la démarche, il semblait opportun de rappeler les raisons de notre action auprès de l'Inspection du Travail en juillet 2004. L'Inspection du Travail avait reconnu SPS en infraction vis à vis du non respect des limites légales du temps de travail (telles que définies dans le Code du Travail) et qu'un nombre important de salariés était en surcharge mentale. **Nous leur avons précisé au PDG et au DRH que SPS avait l'obligation de se mettre en conformité avec loi et d'inscrire le risque de stress au Document Unique.** Sur ces deux points, SUD Métaux 33 doute du résultat après deux années de « transition » et compte bien alerter de nouveau l'Inspection du Travail très prochainement si les preuves indiscutables d'un retour au respect de la loi ne nous sont pas apportées.

Nous avons insisté sur le fait que de nombreux exemples démontrent que SPS n'a pas d'autre alternative que de pratiquer une politique offensive de l'emploi. C'est ainsi que SPS pourra assurer aux salariés des conditions de travail satisfaisantes, répondre à ses engagements contractuels vis à vis de ses clients et préparer le devenir du site.

D'autres sujets

En raison de la durée de cet entretien, d'autres points n'ont pu être qu'abordés succinctement, voire pas du tout. C'est la raison pour laquelle nous avons pris soin d'adresser au préalable un courrier reprenant globalement toutes nos attentes. On citera par exemple l'abandon du projet Faire ou Acheter, le respect du taux de 6% de personnels handicapés présents et en CDI sur le site, le respect de l'accord RTT (jours RTTE), l'abandon des « fausses astreintes » et autres formes d'horaires atypiques, arrêt des mobilités forcées, réelle prise en compte du stress, la mise en place d'une réelle politique d'hygiène et sécurité, la réouverture de la politique salariale, mise en place d'une politique incitative à l'utilisation des transports collectifs, l'amélioration de la politique égalité Homme / Femme, la transparence de la Direction envers les salariés, le respect des institutions représentatives du personnel etc.

Les faits et les actes parleront d'eux-mêmes

Un nouveau PDG, un nouveau DRH, alors sans doute que leurs personnalités différeront de celles de leurs prédécesseurs, au moins dans la forme. Pour ce qui est du fond, il nous faudra attendre un peu en laissant le bénéfice au doute même si...

En tout cas, à l'invitation de M. Engrand, nous avons répondu favorablement. Gageons qu'il en fera de même dans l'avenir si nous venions à solliciter un rendez-vous. Nous avons encore en mémoire comment, en fin d'année 2006, son prédécesseur nous avait fermé la porte au nez alors que nous voulions discuter d'un problème mêlant hygiène, sécurité et emploi.

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