

Compte rendu des réunions de CE de juin

CE Extraordinaire du 18 juin 2008

Suite au manque d'information lors de la réunion plénière précédente sur la situation des secteurs BMI et du projet sur le secteur CAPTEURS, les élus ont obtenu des précisions en réunion extraordinaire.

Peaux BMI

La réunion a permis de savoir que la projection à long terme faite par le PDG de l'époque « devenir acteur de la mise en œuvre de systèmes acoustiques sur les nacelles » avait depuis longtemps été rejetée (AIRCELLE voulant garder le monopole en tant que nacelliste). La direction avait juste oublié de nous le signaler. Début 2008, la détérioration prématurée de l'outillage de drapage a entraîné des anomalies inacceptables sur les peaux. Il va de soi qu'en l'absence de solution et ce malgré des enquêtes et tentatives de réparations, AIRCELLE a préféré rapatrier partiellement sa charge : transfert immédiat sur le TRENT et cet été sur GP (tant que les outillages resteront opérationnels).

Pour SPS cela signifie une baisse du Chiffre d'Affaire de 0,9M€. Des négociations sont en cours avec AIRCELLE pour finaliser la fin prématurée du contrat.

La montée en cadence du MFN Sam146 n'interviendra qu'au deuxième semestre 2009 et ne compensera pas à court terme la baisse de charge.

La DAC se contentera donc des leçons apprises en travaillant pour l'aéronautique (drapage BMI, règle de qualité, cadence élevée, échéance hebdomadaire...) et notre capacité à respecter les temps opératoires. La direction en a déduit que nous ne sommes pas compétitifs sur ce type d'activité (taux internes élevés, manque d'automatisme).

Au-delà des BMI, la DAC mise sur l'aéronautique civile (arrière corps, pièces CMC, tuyères type MFN) et militaire (volets CMC, autres pièces CMC, extension arrière-corps). Des coopérations restent envisagées avec AIRCELLE. Espérons qu'elles auront un meilleur avenir que celui réservé aux BMI.

Secteur CAPTEURS

A nouveau le secteur des capteurs est mis sous la loupe des gestionnaires. Depuis le rendez-vous raté fin 2007 avec AREVA sur les capteurs 47HDS, la direction remet en question la viabilité du secteur. Les chiffres fournis par la direction montrent une marge brute négative d'environ 700k€. La direction oublie le saut technologique accompli dans ce secteur avec les capteurs différentiels et un marché potentiel en perspective. Elle démontre par ses graphiques la lenteur de la mise en route des investissements nécessaires à un tel chantier. En

rechignant à investir en hommes et en matériel, SPS, par excès de prudence peut-être, se ferme des marchés attractifs.

Début 2008, la direction a lancé un projet pour sortir de ce qu'elle appelle une impasse. Après une première analyse de la situation elle nous présente 3 options possibles :

- s'adapter (poursuivre la réduction des coûts, chercher une organisation plus efficiente)
- céder (trouver un repreneur)
- cesser (NON ENVISAGÉ d'après le comité de pilotage), on se demande pourquoi on nous le présente. D'ailleurs qui peut croire à l'option d'un arrêt pur et simple. La direction serait-elle prête à ne plus honorer les commandes de ses clients.

Fin octobre une instruction détaillée des différents scénarii envisagés sera faite.

En novembre le projet sera présenté.

Pour SUD les perspectives d'avenir pour le secteur Capteurs peuvent être assurées si la direction fait le choix d'aboutir sur les projets en cours.

CE du 25/06/2008

Coûts de la Non Qualité (CNQ)

Les CNQ concernent majoritairement les anomalies, les rebuts, les retouches et les rebuts sur les stocks.

Ils ont représenté 2,7% du Chiffre d'Affaire (CA) en 2007 (3% en 2006). L'objectif 2008 est de passer en dessous de la barre des 2%. Ce sont évidemment les secteurs de la production qui sont les plus touchés puisqu'ils se trouvent en bout de chaîne (étonnamment les secteurs études qui peuvent contribuer à ces CNQ ne sont pas touchés). Le plan d'action mis en place consiste en une vingtaine de chantiers essentiellement pris en charge par les secteurs opérationnels. La direction pense avoir des objectifs ambitieux, nous pensons que le coût de la non qualité est plutôt dû à la disparition de certains contrôles, au rôle de juge et partie de l'autocontrôle, qui en bout de chaîne permet de voir s'amonceler un tas d'anomalies qui revient cher. Des métiers garde-fou et des personnels d'expérience ont disparu. De plus, les achats externes montrent leurs limites et ce, dès les études (sous-traitance sans contrôle adapté...). A vouloir faire des économies à court terme la direction met SPS en porte à faux vis à vis de ses clients et de leur confiance acquise dans le passé. Elle met les salariés dans une situation où ils n'ont pas le pouvoir de faire de la qualité. Bien que les acteurs en charge du dossier CNQ changent, les chiffres restent plutôt mauvais. Si la direction refuse de réorienter sa logique générale on peut s'attendre qu'à de pâles améliorations des coûts de non qualité.

FAIRE OU ACHETER (FOA)

L'objectif de ce projet axé sur les activités de production est d'atteindre 60000 heures sous-traitées d'ici la fin de l'année 2009. Depuis 2006 on constate que ce sont 15000 heures de plus chaque année qui sont sous traitées. La commission économique mandatée sur le sujet FOA en 2007 sera probablement en mesure de faire connaître aux salariés les impacts de ce « projet ». Les 29 chantiers en cours et à venir concernent de l'externalisation pour la moitié, du délestage pour 8 d'entre eux et de la sous-traitance sur site pour le restant (magasins, RX...). Il va sans dire que le fameux « cœur du métier » est oublié depuis le début du projet. Le discours qui veut justifier ce projet est totalement bancal :

- d'une part on déleste auprès de sous-traitants auxquels on apprend le métier et à qui il faudra apporter de la charge pour les garder et d'autre part on ne fait que passer des pics de charges...

et quand les pics seront passés, que feront-ils?

- d'une part on externalise pour que ça coûte moins cher d'autre part on ne nous fournit pas la preuve du gain apporté...

que doit-on croire ?

Sans parler des machines en interne qui se retrouvent en sous utilisation, qui ne deviennent plus rentables ce qui conduit à leur suppression.

Sans parler des anomalies qui augmentent (Projets de traitement d'ano., qui ont un coût aussi).

Sans parler des coûts d'achats, de suivi, de contrôle.

Sans parler des délits de marchandages.

SANS PARLER DES SALAIRES A QUI ON SUPPRIME LE TRAVAIL.

Le chef de projet est incapable de répondre aux questions touchant au social (nombre de salariés touchés, de mutation-changement de métier, d'action de formation...).

La logique de la direction nous échappe si logique il y a...

Approvisionnement tissu silice

L'approvisionneur américain semble avoir des problèmes techniques de fabrication et ne pouvait fournir SPS. A priori il donne ses stocks aux acheteurs US en priorité.

SPS a pu récupérer une partie de sa commande et négocie pour récupérer le reste le plus rapidement possible.

Livre blanc de la défense

La dissuasion conserve sa place et le maintien des compétences reste d'actualité. Il est essentiel d'attendre les décrets d'application pour connaître ses effets réels.

HERAKLES

Il faut continuer de lire les journaux pour s'informer de l'avancement du projet.

Informations mensuelles

Parmi les 40 embauches effectuées depuis le début de l'année on note que 17 contrats précaires (intérim, CDD...) ont été transformés en CDI. L'effectif inscrit au mois de mai est de 1183 personnes, il y a eu 48 présents les samedis. 5180 heures supplémentaires ont été payées et 253 heures de repos majorées depuis le début de l'année.

Rémunération à part variable

SUD a demandé qu'une information-consultation soit faite au CE sur les primes à l'objectif tel que le prévoit le code du travail sur des accords collectifs (60 personnes concernées). La direction nous dit que tous les « primés » ont signé un avenant à leur contrat de travail. Les « primes de la discorde » restent un sujet tabou à SPS et la direction refuse d'en parler clairement avec les organisations syndicales. Le DRH tout comme la juriste paraissent en difficulté quant à la légalité du mode de mise en place des primes à part variable. Encore un peu de patience...

Avis sur le rapport 2007 de la médecine du travail

L'avis est négatif notamment pour l'absence d'assistance sociale et le traitement du stress. La direction et le service médical ne mettent pas de suivi des plans d'actions avancés à la suite des enquêtes sur le stress (EMERGENCE et ULG). Ils continuent de se contenter d'enquêtes, rien ne se produit sur le terrain. Quant à l'assistante sociale qui suivait les problèmes du personnel, elle se verra remplacé en 2008 par une autre venant d'un cabinet externe à raison de 4 demi-journées par semaine. SUD insiste pour qu'une personne à temps plein soit sur le centre. Pour s'occuper des dossiers présentés par les salariés.

Avenant Accord d'intéressement

L'avenant présenté s'appuie sur le rapport Chiffre d'Affaire/Coût de Non Qualité au lieu de l'objectif de CNQ. L'intérêt de cet avenant est nul. SUD revendique une répartition uniforme de l'intéressement. Après le conflit de cet hiver qui a montré le raz le bol des salariés face aux inégalités de traitement, aux primes à l'objectif, cet avenant contribue à augmenter encore plus l'écart du pouvoir d'achat entre les salariés. Depuis ce CE, l'accord a été signé deux organisations syndicales minoritaires (CFE/CGC et CGT/FO).

Accord sur le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

SAFRAN met en place un CEE. Pour sa part le syndicat SUD n'a pas été convié aux négociations car il est exclu du fait de sa scission imaginée par la direction et les autres syndicats. SUD (Sneema, établissement de Vernon) et SUD (SPS), n'est-ce pas SUD?

Et malgré un score aux élections qui permettait à SUD d'être représenté, nous avons été évincé. En dehors de ce manquement à la démocratie qui est à nouveau inscrit dans cet accord, il nous semble intéressant de créer ce CEE afin d'aider les salariés, où qu'ils soient.

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