

Réunion du Comité d'Entreprise

Compte rendu de la Plénière CE du 04/09/2009

M. Amiens, DRH de SPS, nous parle en langue de bois. Dès lors que nous posons des questions pertinentes, le DRH «s'échappe». Il est même soutenu quelques fois par de «surprenants coéquipiers». Souvent nous aimerions que les salariés soient des spectateurs invisibles. Car il faut le vivre pour le croire. Ainsi, ceux qui doutent encore de nos propos pourraient constater que nous ne sommes pas dans l'exagération.

Informations mensuelles

Dans notre tract du 10/09/09, nous avons fait un bilan de l'emploi précaire à SPS.

Nous redonnons ici quelques chiffres : 33 CDD, 61 intérimaires, 40 détachés, 1219 inscrits (dont 32 contrats en alternance), 12365 heures sup. demandées.

- Embauches de janvier à juin 2009 = 42
16 CDI ; 12 CDD ; 14 mutations Groupe
- Sorties de janvier à juin 2009 = 37
2 décès ; 23 retraites + ATA ; 2 mutations Groupe ; 10 CDD

Travail le samedi (semaine 23 à 30) : une vingtaine de salariés (principalement à OP et PS) viennent travailler tous les samedis.

Nous avons appris que la direction signait des contrats d'intérim de 3 jours dans des secteurs de production. Le jour où un accident du travail surviendra, chacun devra assumer ses responsabilités. Mais il sera trop tard pour le ou les victimes. Notre priorité est de lutter pour éviter le pire. Il appartient à la direction de comprendre qu'elle joue avec le feu depuis trop longtemps. Il appartient également aux autres organisations syndicales de soutenir la démarche de SUD plutôt que tenter de la marginaliser. Les salariés ne sont pas des outils jetables. Pour SUD, SPS doit embaucher sur les postes pérennes et assurer à tous les salariés des conditions de travail satisfaisantes. SPS en a le devoir et les moyens. Selon le code du travail, la sécurité du personnel est de la responsabilité de l'employeur.

Projet Héraklés

Au sujet de l'avancement du dossier Héraklés, le DRH a pratiqué la langue de bois. Ça avance, toujours avec des incertitudes sur le périmètre et le calendrier. Merci M.Amiens pour autant de clarté et de transparence ! SUD l'a interrogé sur des postes de la bourse aux emplois de SPS proposés à SNPE. Il nous a dit avoir des échanges avec son homologue DRH de SNPE mais ne pas savoir pourquoi ces postes sont ouverts à SNPE.

Chose certaine, le dossier Héraklés se traite au niveau du Groupe Safran. Mais comme aucune information ne redescend par les coordinateurs Groupe, on peut supposer qu'ils ne savent rien mais qu'ils sont intervenus pour savoir . . .

BJR

De gros problèmes sont apparus sur cette pièce que SPS a sous-traité. Non qualité exportée, changements et réparations à effectuer sur des matériels livrés, le sujet est brûlant. Compte tenu des travaux engagés pour revenir à la normale, plusieurs milliers d'heures, le coût de la Non Qualité devrait être fortement impacté. Si ce n'est pas le cas au moment du bilan 2009, alors nous aurons plus que des doutes sur la façon de passer dans les comptes certaines opérations. Nous en reparlerons le moment venu. En attendant, SUD restera attentif afin que les lampistes ne portent pas la responsabilité à la place des donneurs d'ordre.

Grippe A/H1N1

L'ordre du jour prévoyait une présentation du Plan de Continuité d'Activité. La direction a remis en séance, aux élus et représentants syndicaux, un document totalement illisible de 5 pages (taille des caractères minuscules). Il nous semble que le comportement à adopter vis-à-vis de la grippe A/H1N1 est un comportement citoyen sans zèle. Nous nous interrogeons sur les réelles intentions de la direction. Les mesures préconisées ont-elles pour objectif principal la santé publique ou la tenue du chiffre d'affaires? Au vu des réponses apportées par la direction nous sommes perplexes.

Emploi des jeunes

Ce sujet est l'exemple même de la langue de bois. Par des messages bien ciblés au personnel, la direction fait croire des choses qui ne sont pas. Un coup de Direct Info, une petite com sur l'intranet et rapidement les RH de SPS mettent en avant l'accueil des jeunes notamment par les contrats en alternance. **Sur les 29 contrats présents jusqu'à la mi-année 2009, pas un seul n'a été embauché à SPS.** Voilà la partie cachée de l'iceberg. Entre 0% et 100%, n'y a-t-il pas une marge de manœuvre ? Qui adopte une position radicale en refusant d'embaucher ? Qui est l'extrémiste ? SUD, le vilain syndicat ou le gentil patron ?

Le DRH dit également favoriser l'embauche des femmes. Aux Essais, une jeune femme en CDD, issue d'un contrat en alternance à SPS, espérait une embauche sur un poste correspondant à son profil et ouvert dans son secteur. Avant les vacances, la réponse est tombée : pas d'embauche à SPS pour elle.

Chantiers « Reconnaissances des efforts » et « Evolution de carrière »

Mrs Amiens et Baudart ont présenté quelques planches reprenant le texte de la com diffusé il y a quelques temps à tout le personnel. **Lorsqu'ils ont découvert le papier des RH, de nombreux salariés nous ont fait part de leurs critiques souvent très amères.** SUD a fait passer le message en direct à Amiens et Baudart. Manifestement ils n'avaient pas l'air très réceptifs. Quand l'un des responsables du « groupe de travail » est aussi celui qui a donné l'ordre de charger un propu au CAEPE en plein mouvement de grève, les conclusions du rapport ont du mal à être impartiales. Si, en plus, les 4 pilotes (Baudart, Lemerrer, Montaudon, Frut) sont tous des « gagnants » des primes à l'objectif, ça vous incite à faire un peu de zèle. Presser plus pour gagner plus ! Pendant 18 mois les pilotes de ces « chantiers » se sont fait aider par un consultant dénommé « Entreprise et Personnel » (E&P).

E&P est une association à laquelle adhèrent des entreprises (Alcatel, Arcelor-Mittal, Axa, EADS, France Télécom, Thalès, Danone, Lafarge, Alstom, SNCF, Safran, etc.). Elle travaille dans le domaine du conseil RH.

Entre autres, on y trouve au conseil d'administration :

- Président : JP Rodier (ancien Président de Pechiney)
- Vice Président : JF Pilliard (DRH de Schneider Electric, UIMM remplaçant de Denis Gautier-Sauvagnac)
- Trésorier : A Guillen (DRH de Lafarge)
- S Morelli (RH AXA), T Rieutord (RH Thalès) etc.

La neutralité de ce consultant laisse perplexe. SUD a demandé le rapport émis par E&P. Amiens et Baudart étaient embarrassés pour donner une réponse. Ils regardent cette possibilité. En fonction de ce qu'ils accepteront de nous communiquer, on pourra avoir une première idée de leur volonté de transparence.

Pour finir, Amiens et Baudart nous ont expliqué que les participants aux groupes de travail sont un échantillon représentatif des salariés de SPS (choisis sur proposition des hiérarchies avec accord des « salariés pressentis »). Ça nous fait encore une belle neutralité !

Egalité Hommes / Femmes

Le rapport fourni par la direction avait amené la commission « égalité homme-femme » à poser des questions, entre autres, sur les rémunérations cadres, la stagnation des techniciennes au coefficient 305 et à l'utilisation du DIF. Malheureusement aucune réponse construite n'a été apportée. On saura juste qu'un quart du budget supplémentaire des augmentations individuelles (0.2%) a été utilisé pour les femmes, qu'aucune n'a postulé pour des postes de « maîtrise » (exclusivement masculin) et que la direction fait beaucoup de com. sur la promotion des femmes dans les entreprises du groupe en général. On note l'embauche de 21 femmes (12 chez les cadres), dans les faits: 13 CDI pour 15 départs, ce qui ne s'appelle pas « favoriser l'embauche des femmes », à compétence égale comme se plaît à le rappeler la direction. **Ces problèmes d'inégalité restent donc encore d'actualité.**

Et des questions sans réponse :

Restaurant : Sans attendre le CE du 1er octobre, SUD a relayé deux questions de salariés sur le restaurant d'entreprise. Elles ont été présentées en « Questions diverses » car censurées à l'ordre du jour :

- Qui a décidé de l'augmentation des prix (café, sandwiches etc.) ?

- Présentation de l'évolution des prix et boissons
Elles sont sans réponse à ce jour.

Des questions, nous en aurons bien d'autres. La grande question reste l'utilisation par la direction de la subvention du CE (1M d'€ en 2009). Cette dernière sera posée par SUD au prochain CE.

Bilan mi-année du respect des horaires légaux :

La direction a reporté la présentation à début octobre alors qu'elle s'était engagée en juin pour début septembre.

Tél: 05-56-55-86-14

Fax : 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://www.sudmetaux33.com>

E-mail: syndicat@sudmetaux33.com