

2010 : l'année du Projet H ?

Compte rendu partiel de la Plénière CE du 16 décembre 2009

Pour le dernier CE de l'année, la Direction a présenté quelques sujets préfigurant 2010 et le futur. Héraklès, appelé désormais **Projet H**, attire beaucoup l'attention. Les restructurations et modifications d'organisations décidées par SAFRAN et déclinées à SPS, telles que la Direction Achats hors production Groupe, la Direction Formation Groupe et la Direction des Cadres et Ingénieurs Groupe, font parties d'un ensemble d'orientations lourde de conséquences.

SAFRAN modifie profondément SPS.

Si on tire le bilan des dernières années, on constate une dégradation des conditions de travail. La sous-traitance et la précarité ont fortement progressé, la charge individuelle de travail s'accroît constamment, tout comme la demande de flexibilité.

La sauce SAFRAN laisse un arrière goût d'amertume. . .

Projet H

Projet H, tel est l'intitulé des planches présentées par le PDG sur le projet d'achat par SAFRAN d'une partie de SNPE. **Le dossier avance côté directions de SNPE et SAFRAN / SPS. Mais pour autant les salariés et les élus ont très peu de visibilité sur l'objectif final, son contenu détaillé et ses conséquences** (industrielles, économiques et sociales). La dernière planche présentée au CE et traitant du calendrier illustre parfaitement le manque de transparence. Ce « calendrier » s'arrête au 16/12/2009 ! L'absence de grands jalons accompagnés d'un planning prévisionnel est totalement inconcevable. Alors, une question s'impose : Pourquoi la Direction n'affiche rien ?

Au total, 16 planches ont été présentées. Pour la plupart, il s'agit de redites. **Toutefois, il apparaît de plus en plus clairement que le rapprochement SAFRAN / SNPE se limite principalement à l'achat de SME** (hors Eurenco). Le périmètre du projet inclut également le Centre de recherche du Bouchet, la Sécurité Automobile, SME Environnement et le Laboratoire d'Essais au feu. Le Projet H intègrerait aussi les parts des filiales détenues par SME (Roxel, Structil, Pyroalliance) et les parts de Régulus détenues par SNPE.

Que vont devenir les autres entités de SNPE et quel sort va être réservé aux salariés ?

Quant au périmètre H, quel va être pour les salariés le coût social en terme de gain ou perte d'emplois, de statut etc. Manifestement ces questions indisposent le PDG et le DRH de SPS. Sans aucun doute, nos patrons ont travaillé sur ces sujets. **Pourtant ils refusent d'y répondre en prétextant qu'il est trop tôt pour en parler.**

A chacun d'en tirer de premiers enseignements.

Les 3 Directions

(y en a-t-il seulement une allant dans le bon sens ?)

• Direction Achats hors production

La méthode de SAFRAN est simple. Tout ce qui peut être centralisé doit l'être pour faire des économies. La démarche reste purement économique et ne tient pas compte des aspects sociaux ni des conséquences pour les opérationnels. Les Achats hors Production vont être regroupés dans des centres de services partagés (CSP). Les fonctions supports se trouveront de plus en plus éloignées du terrain. L'économie escomptée est de 90 millions d'€ Mais 30 postes dans SAFRAN, 1 sur 9 à SPS, seront supprimés.

• Direction Formation groupe

C'est le même principe que précédemment. Mais il faut y ajouter toute la dimension de la Formation. SAFRAN et nos responsables SPS parlent d'investissement en Formation. Et nos patrons ne comptent pas investir pour rien. De plus en plus les salariés subiront des «formations » répondant aux seuls besoins immédiats de l'entreprise et prédéfinis par la DG. Le développement personnel sera de plus en plus le parent pauvre de la formation professionnelle. On s'éloigne de la formation et on tend vers le formatage . . .

• Direction des Cadres et Ingénieurs

SAFRAN va prendre la main sur le recrutement et la mobilité inter-sociétés des ingénieurs et cadres. Les nouveaux recrutés devront s'inscrire dès le début dans une logique de parcours Groupe. Le «contrat» devient sans équivoque. Les moyens de pression envers cette catégorie de salariés vont croître fortement. Jusqu'à lors on était plutôt dans l'excellence technique et la passion d'un métier. En gros, on s'oriente vers un recrutement de «mercenaires carriéristes» aux ordres de la politique de la DG. Ce traitement discriminatoire débouchera sur une fracture sociale de grande ampleur.

CAEPE et mise en 2x8

Le mois précédent, la Direction a cherché le passage en force pour recueillir l'avis du CE avant la fin de l'année et appliquer son plan de mise en 2x8 dès le 04 janvier. La Direction a voulu recommencer 3 semaines plus tard, en se limitant à reculer à début février la mise en application de cette organisation.

Les élus n'ont pas pu poser toutes les questions préalables et obtenir les réponses leur permettant de rendre un avis motivé. **Le travail reste donc à faire. La Direction ne pourra pas mettre en application cette organisation tant que le CE n'aura pas rendu un avis.** Au-delà de l'aspect calendaire, la question de la pertinence d'un fonctionnement en 2x8 reste fondamentale.

Secteur Capteurs

La presse spécialisée s'est faite l'écho de possibles échanges d'actifs entre Safran et Thalès. Dans ce contexte, SUD a interrogé le PDG sur le devenir de l'activité Capteurs SPS. M.Engerand a affirmé que SPS n'était pas concernée.

Informations mensuelles

Les informations sont données à fin novembre et les évolutions sont notées par rapport à fin octobre.

- 36 CDD (-7) - 67 intérimaires (-6)
- 38 détachés (-2)
- 1225 inscrits dont 40 contrats en alternance
- 19 462 heures sup. demandées (+3271 h).
- Entrées de janvier à novembre 2009 = 78 (+7)
29 CDI (+3); 20 CDD (+2); 28 mut. Groupe (+1)
- Sorties de janvier à novembre 2009 = 75 (+7)
3 décès; 45 retraites + ATA (+3); 2 mutations
Groupe; 24 CDD (+2)

Depuis plusieurs mois, la Direction se refuse à nous communiquer le plan emploi détaillé par secteur. **L'hostilité de la Direction à communiquer ces éléments laissent penser qu'elle a des intentions peu réjouissantes. Si tel n'est pas le cas, pourquoi ce mutisme ?**

Sous-traitance

D'une part la Direction refuse toujours de nous donner des éléments quantifiés et détaillés sur le bilan économique de la sous-traitance. M.Duthoit nous affirme même qu'il n'y a pas de suivi précis.

La sous-traitance permettrait de ne pas « se disperser » ! Elle permettrait de « mettre en œuvre toute notre énergie sur les programmes requérant notre savoir-faire. Les activités matures seraient confiées à d'autres. Sous-traiter permettrait aussi de se préparer pour le futur sur les nouvelles activités, les nouveaux métiers, les nouveaux investissements.»

D'autre part, on comprend facilement que SPS sous-traite principalement pour ne pas embaucher.

La sous-traitance Etudes (sous-traitance de délestage et spécialisée) avoisine **120 000 h/an**. Elle correspond à 16 équivalents temps plein au Calcul, 5 en conception Aéro, 6 en conception Propulseurs, 3 conception Tuyères, 6 en Définition et 15 aux Matériaux.

- La sous-traitance Etudes = **-70 emplois SPS**.
- La sous-traitance Méthodes = **-20 emplois SPS** (soit 30 000 heures/an).
- Faire ou Acheter, sous-traitance de production = **-30 emplois SPS** (soit 43 000 heures/an).

Ainsi 120 emplois CDI SPS ont disparu dans la sous-traitance. Si on ajoute au moins 80 emplois précaires (sur activités pérennes), on atteint 200 postes CDI.

Restaurant d'entreprise

La Direction a encore refusé d'être transparente sur les comptes du restaurant. Suite à un courrier adressé par le CE à la Direction SPS, M.Marot envisage de rediscuter la hauteur de la part du CE. Mais pour le passé (2007, 2008 et le premier semestre 2009), il se refuse pour l'instant à ouvrir les livres de comptes. Au regard des montants en jeu, cette réponse ne nous satisfait pas.

SUD a également dénoncé les augmentations de prix que beaucoup de salariés trouvent anormales. Le restaurant d'entreprise n'a pas vocation à devenir une table « fine ». Les écrans plasma, les verrines en tout genre, la profusion de plats chauds ne correspondent pas à l'attente des salariés. **Le besoin est de disposer d'une restauration collective à bon prix comportant des plats sains, nourrissants et équilibrés.** Mais comment M.Marot peut-il le comprendre puisque depuis plus de deux ans la commission des consommateurs n'a pas été réunie, pas plus que la commission de gestion !

Budget CE 2010

Evènement inaccoutumé, le budget du CE n'a pas été voté au CE de décembre.

Début 2006, A.Boileau (SUD) termine son mandat de Secrétaire. Il y a de l'argent en caisse au titre des provisions (150 000€) et un fond de roulement significatif.

Depuis 4 ans, une autre majorité gère le CE. Aujourd'hui, pour être à l'équilibre, il manque 150 000€ (5% de la subvention globale). **En puisant dans les réserves pour promouvoir des mesures clientélistes, arrive le moment où ça « coince ».** Les élus qui ont soutenu cette gestion à courte vue s'échappent soudainement. L'idée de devoir faire des arbitrages difficiles en période préélectorale en effraye plus d'un. Pourtant il faudra bien voter un budget le plus rapidement possible.

Soulignons également que **la baisse des effectifs SPS a pour effet de diminuer la subvention du CE et d'alourdir le pourcentage de la part des frais fixes.**