

## Réunion du Comité d'Entreprise Compte rendu partiel du 26 mai 2011

Il y avait de nombreux bilans à décrypter en ce mois de mai. Beaucoup se recourent et démontrent une insuffisance des effectifs en regard des plans de charge des différents secteurs. La précarité, les heures supplémentaires et le nombre de salariés en équipe augmentent. Les salaires sont tirés de plus en plus vers le bas. Aujourd'hui la Direction pilote ses salariés à coup de primes diverses et variées. Elle met également en place de nouvelles organisations du travail, plans de rattrapages, CSP etc. Mais cela se traduit par une nette dégradation des conditions de travail.

**Le travail ça se partage : il y a de la charge sur plusieurs années, il y a de l'argent (+7M€ remontés aux actionnaires), SPS a toutes les cartes en main pour embaucher en CDI.**

### Bilan social 2010

Ce bilan présente entre autres l'évolution des effectifs et des rémunérations.

Les effectifs sont stables avec 1194 salariés, dont 29 CDD. On constate une augmentation de 22 salariés cadres et maîtrises (459 et 34) et une baisse de 22 salariés pour les catégories techniciens (391), employés (86) et ouvriers (224).

La direction affirme que cela correspond aux besoins de compétences de l'entreprise. Il est surprenant de voir des métiers longtemps tenus par les techniciens devenir des métiers « ingénieurs ».

**Parce qu'elle n'a pas su anticiper les départs depuis 10 ans, la direction pense remplacer l'expérience par le savoir et profiter de l'abondance des forfaits jour (+20%) pour passer la charge. De notre point de vue c'est une erreur ayant des conséquences fortes.**

La pyramide des âges s'améliore de fait chez les cadres (âge moyen 41.6ans) mais pas pour les non cadres (44.9ans). 421 salariés sur 1194 ont plus de 50 ans et ce malgré les nombreux départs CAATA (dispositif amiante). On peut déplorer 3 licenciements (dont 2 pour absence injustifiée et une rupture conventionnelle), 13 accidents du travail et une nouvelle déclaration de cancer dû à l'amiante.

Les cadres et employés ont eu 6% de promus et les techniciens et les ouvriers 11%. A part chez les employés (personnel essentiellement féminin) on constate en moyenne que les femmes sont moins rémunérées que les hommes.

### Bilan 2010 sur l'égalité professionnelle homme/femme

Après une légère évolution à la hausse du pourcentage de femmes à SPS ces dernières années, on constate une stagnation à 18%. **L'embauche de femmes se fait majoritairement en CDD chez les cadres et les techniciens.** Si l'intention réelle de la direction était de promouvoir une politique d'embauche des femmes, elle les embaucherait directement en CDI. En ce qui concerne les rémunérations, comme on l'avait déjà relevé dans le bilan social, on constate encore des écarts. Chez les cadres, pour les positions 3A et 3B, les écarts sur les salaires médians sont respectivement de l'ordre de 100 et 300€ en défaveur des femmes mais il n'y a quasiment pas d'écart pour les niveaux 1 et 2.

25% des 3BS sont des femmes et là, malgré des anciennetés similaires, on atteint 700€ d'écart. Pour les techniciens, employés et ouvriers les salaires médians sont similaires. En moyenne les femmes ont été plus promues sauf chez les cadres et ont eu plus d'augmentations individuelles.

17% des femmes sont à temps partiel, 80% des temps partiel sont des femmes et aucune n'a eu une promotion.

**On peut penser qu'un effort sur les rémunérations est en train de se construire mais il est encore difficile d'en être sûr, surtout quand la direction se refuse depuis des années à présenter les actions mises en place pour retrouver une égalité de rémunération. La direction agit plutôt au cas par cas et avec un manque de transparence.**

## Bilan 2010 et perspective 2011 sur l'emploi et les qualifications

Les élus unanimes ont voté un avis négatif sur ces points. La bonne santé économique de SPS (42M€ de résultat net, soit 7.3M€ d'augmentation) se fait au détriment des salaires, de la santé des salariés (stress, dépressions...) et avec de plus en plus de contrats précaires - 75 intérimaires et 26 CDD - (DAC : 21 salariés en contrats précaires ; OR : 13 ; OT et OP : 39).

Et nous n'oublions pas les détachés du groupe qui se font balader. On sait que les pics de charges mis en avant par la direction pour se justifier ne tiennent pas la route ; on les retrouve, décalés tous les ans, à chaque Plan à Moyen Terme.

De la même façon le travail en équipe (+16%, 188 en 2008, 193 en 2009 et 231 en 2010) et les heures supplémentaires croissent. Et en 2010 les embauches ont été axées vers les cadres au détriment des autres catégories, notamment des techniciens.

### Bilan sur la formation professionnelle 2010

4.37% de la masse salariale ont été consacrés à la formation, soit 2.56M€ dont 1.08M€ correspondant au paiement des heures des salariés pendant leurs formations, 0.83M€ pour le paiement des formations (et transports et hébergements), 0.52M€ pour les organismes tels le Fongecif et le restant pour le service.

Les axes de formation n'ont pas changé :

1-satisfaction du client (22% des heures) : qualité, normes, sécurité,

2-performances (3%) : culture économique, marketing,

3-accroissement des compétences métiers (31%),

4-efficacité opérationnelle (15%) : LEAN, ADEQUA, gestions de projet

5-management des hommes et des équipes (10%),

6-parcours professionnels (20%) : DIF, CDD, reconversion, intégration.

Les cadres ont eu en moyenne au moins 20% d'heures de formation en plus par rapport aux autres catégories de personnel (29 heures) et 48% du total des heures.

Les employés sont les plus mal servis avec 11 heures par personne, 2% du total. La direction explique ces écarts par le vieillissement de cette population qu'elle estime suffisamment formée. Plus globalement elle oublie de dire que les attentes personnelles sont que très rarement prises en compte. Les salariés doivent passer par le DIF pour pouvoir espérer faire une formation qui leur est refusée sur le temps de travail. La Direction joue l'usure et contraint le personnel à y venir par la force des choses. Du coup les heures de DIF ont augmenté de 28%, essentiellement axées sur l'apprentissage des langues.

Mais cet exemple des langues est caractéristique. Pour les « hauts cadres » c'est cours particuliers sur le temps de travail et adapté à leur emploi du temps. Pour « les autres » c'est très majoritairement le DIF.

*Vos élus et représentant SUD au CE:*

*Nathalie Bourgeois, Jean-Pierre Fonta,  
Tonio Barrio et Frédéric Seaux.*

**On peut craindre les intentions de la direction qui, par le biais des forfaits jours, possède un personnel compétant (voire trop pour certains postes), corvéable, et qu'elle va pouvoir surcharger sans crainte d'être hors la loi. Le stress est déjà présent dans l'entreprise et les choix de la direction vont continuer à détériorer les conditions de travail des salariés.**

### Projet aubes

Le plan de développement des aubes CMC est renforcé avec un essai annuel de moteur jusqu'en 2015. La production va augmenter de 720 prototypes cette année à 10 000 en 2014. Pour cela le bât.28 va être réaménagé et outillé en 4 temps jusqu'en 2014 avec un financement de près de 11M€ d'investissement. Pour le renforcement des équipes en 2011, il est prévu 13 CDI et **12 temporaires**. Pour l'avenir il reste à démontrer la performance technique, réduire les coûts de production, les aléas et les rebuts. Une réflexion est en cours sur l'organisation de l'atelier et sur l'achat (la sous-traitance) de certaines activités (usinage, moules, traitement).

Le travail en 3x8 et VSD a été évoqué. La Direction ne prend pas en considération les effets néfastes de ces conditions de travail. Elle s'intéresse uniquement au nombre de pièces à sortir et aux délais associés.

**Le projet Aubes est un axe fort pour l'avenir de SPS. Pour autant il n'est pas acceptable de faire tout et n'importe quoi en matière de conditions de travail.**

**La Direction n'a pas à être frileuse en matière d'embauches CDI car la charge de travail est très forte.**

**De plus on sait que 10% de l'effectif SPS (120 salariés) sera à la retraite d'ici 2015.**

**Tél:** 05-56-55-86-14

**Fax:** 05-56-55-89-80

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

**E-mail:** [syndicat@sudmetaux33.com](mailto:syndicat@sudmetaux33.com)