



Union des Syndicats SUD du Groupe Safran

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - contact@sud-safran.com

Union
syndicale
Solidaires

Mardi 18 Novembre 2014

Compte rendu du CCE du 12 novembre

Information sur le développement du nouvel ERP (projet Hero SAP)

Les élus ont signalé que les salariés concernés par la JV devront travailler pendant plusieurs mois avec Qualiact et Baan, SAP Airbus et SAP Herakles. Pour Mr Boulan faire une pause dans le projet serait néfaste et les versions SAP peuvent communiquer entre elles.

Selon le DRH, les formations sur le nouveau SAP se rajouteront au budget 2015. Les salariés les plus concernés auront une formation sur SAP Herakles faites par le personnel responsable de son développement. Il y aura une « sensibilisation » de 2 heures pour l'ensemble du personnel.

Dans ce projet il y a aussi le projet d'homogénéisation des Méthodes (gammes...) et du pointage entre St Médard et Le Haillan. Cela peut avoir des conséquences importantes et négatives pour les personnels de St Médard. Les élus SUD seront à l'écoute des salariés. .

Consultation sur les orientations du plan de formation 2015

L'ensemble des élus au CCE ont voté négativement ces orientations. Voici l'avis voté :

« Le document remis aux élus sur les orientations générales de formation professionnelle pour 2015 et la teneur des échanges en commission permettent d'avoir une vision assez claire des orientations visées par Herakles. Plusieurs points interpellent néanmoins les élus :

L'absence d'anticipation d'impacts éventuels suite à la création de la JV et la non garantie que ce sera fait sans amputer le

budget nominal. Le budget Formation Professionnelle doit être relevé au-delà de son niveau initial afin de prendre en compte cette nouvelle situation conformément à l'accord groupe Safran qui le prévoit en cas de faits majeurs au sein d'une société.

L'importance des échéances à court terme, comme la réussite du projet Héro, risque d'impacter grandement le plan formation de 2015 et de laisser peu de place pour les orientations nécessaires sur un plus long terme. Ce projet structurant, tout comme la JV, ne doit pas amputer le budget nominal.

L'absence d'une orientation forte vers l'apprentissage de l'anglais qui semble-t-il va de plus en plus être utilisé. Par exemple dans le cadre des coopérations Européenne avec la création de la JV, ou encore au Tactique avec la venue annoncée de personnel Indien dans le cadre du marché mistral. Nous demandons à la direction d'intégrer comme axe fort, dès le plan 2015 en cours d'élaboration, des formations à l'anglais pour tout le personnel, sur le temps de travail.

Les élus rappellent la disparition dès le 1 Janvier 2015 du DIF dans sa forme actuelle.

Nous demandons une présentation complète du nouveau dispositif « Compte Personnel Formation » qui se substitue au DIF. De plus, les élus redemandent à ce que ce dispositif puisse être utilisé plus largement et pendant les heures de travail.

Aucune orientation ne répond à notre demande d'un projet d'intégration de jeunes en difficulté au sein de nos établissements à travers un CPQM avec des embauches à l'arrivée du cursus de formation.

Un recours aberrant à l'Université Safran au détriment de formations locales.

Une part trop importante est consacrée aux formations LEAN.

□ L'absence d'orientation sur les infrastructures dont doit être dotée Herakles pour la formation. Sur ce dernier point, les élus interpellent tout particulièrement la direction sur l'absence quasi-totale d'investissement et ce depuis de nombreuses années.

La création d'Herakles et la proximité géographique des deux plus gros sites devraient conduire la société à mettre à disposition des salariés des équipements spécifiques dignes des ambitions qu'elle affiche. Les locaux actuels et le matériel proposé est complètement en décalage avec le besoin et les outils modernes actuels, les salariés attendent des investissements conséquents et à la mesure des retards pris en la matière.

Les élus demandent une présentation des investissements prévus dans les cinq prochaines années pour améliorer les conditions de formation au niveau de chacune des sociétés.

Pour toutes ces raisons, **les élus au CCE émettent un avis défavorable aux orientations présentées pour 2015.** Nous avons exprimé dans cet avis plusieurs demandes qui devront être prises en compte avant la consultation sur le plan formation pour 2015.

Pour finir, nous demandons fermement à la direction de prendre des mesures pour mettre en place un véritable biseau en lien avec la formation pour le transfert des compétences. Il faut notamment préserver les compétences acquises par nos anciens qui partent aujourd'hui en leur donnant les moyens de les transmettre aux plus jeunes qui arrivent. »

Personnels formation St Médard

Selon le DRH il n'y a pas de projet avancé de déménagement du service formation de St Médard. Selon lui, même s'il serait souhaitable que l'ensemble du personnel de la formation soit ensemble, il n'y a pas de lieu pour les accueillir.

Information sur le projet d'accord groupe en faveur des handicapés

1 an après, SUD a constaté que la direction n'a toujours pas tenu ses maigres

engagements d'embauches d'handicapés sur Herakles (4 embauches dont 2 sur St Médard).

Consultation sur le projet d'avenant n°2 à l'accord sur la GPEC du groupe SAFRAN

Déclaration SUD SAFRAN

« Le CCE Herakles est consulté sur la prolongation d'un an de l'accord GPEC Safran qui arrive à échéance au 24 novembre 2014, ce nouveau délai devant être mis à profit pour renégocier cet accord au cours du premier semestre 2015 au niveau du groupe SAFRAN.

Cette information-consultation est donc limitée à la prorogation de l'accord actuel et ne concerne pas le contenu de l'accord GPEC proprement dit. SUD SAFRAN n'a pas été convié aux négociations groupe par rapport à l'accord SAFRAN.

La loi impose des négociations tous les 3 ans au niveau des entreprises sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Loin d'anticiper les réels besoins des entreprises et des salariés en formation pour répondre aux compétences nécessaires à l'avenir, l'accord GPEC Safran, et son application concrète sur Herakles en est un parfait exemple, n'est qu'un accord à froid avec les organisations syndicales pour anticiper et gérer des suppressions d'emplois.

L'application de l'accord groupe sur la GPEC sur le site de Toulouse et du CRB est significative. C'est la perte d'emplois et des compétences qui se réalise. Sur les sites girondins, c'est un phénomène similaire qui se passe avec les suppressions d'emplois qui se font via les non remplacements de nombreux départs ATAA.

Pour ces différentes raisons, SUD SAFRAN s'abstient sur le projet d'avenant n°2 à l'accord GPEC du groupe SAFRAN. »

L'avis du CCE majoritaire proposé par les autres syndicats s'abstenait sur le projet d'avenant mais pour réclamer une GPEC Herakles. Nous avons voté contre car un GPEC Herakles ne changera pas la politique Safran.