

	Union des Syndicats SUD du Groupe Safran	
	144 boulevard de la Villette, 75019 Paris http://www.sud-safran.com - contact@sud-safran.com	

Déclaration des élus SUD sur le Bilan Social 2015 au CE du 22 Juin 2016.

Les réponses copiées-collées de l'an dernier ne suffisent pas à masquer le problème de fond révélé par les chiffres du BS, c'est-à-dire la baisse continue de l'effectif de l'établissement de St Médard.

Les chiffres sont têtus et le site a bien perdu une centaine de postes depuis la fusion HERAKLES.

Si nous pouvons entendre qu'il faut prendre en compte une baisse de charge associée, elle ne justifie en rien une telle hémorragie.

Nous relayons chaque mois, à chaque CE et dans beaucoup d'interventions de nos élus au CHSCT et en DP les dysfonctionnements, dégradations des conditions de travail, tensions et situations de mal-être au travail.

Toutes ces questions sont toujours liées au manque de personnel et à une surcharge de travail.

Pour que les services tournent, les congés sont régulièrement refusés, les formations ne sont pas suffisamment dispensées (formation au quotidien par l'encadrement comprise) et les modes dégradés deviennent un fonctionnement courant.

Malgré les efforts de l'encadrement local et du personnel de la sécurité ou CSE pour préserver la sécurité, les économies drastiques à court terme exigées par la DRH HERAKLES et son refus d'accorder des postes, (ou ses pratiques de ne pas mettre en place les postes accordés), font courir un grand danger au personnel.

Il s'agit d'un danger pyrotechnique pour les raisons citées plus haut mais aussi de la santé mentale et physique du personnel à cause des RPS.

Il est clair que l'anticipation de la baisse de charge a été disproportionnée et que l'effectif a été réduit au minimum, conduisant toute situation imprévue à désorganiser les services et à dégrader les conditions de travail.

Dans les postes administratifs, à ST, STC et dans les secteurs de fabrication l'effectif est descendu à une limite inférieure à l'acceptable.

Cette réalité vécue et exprimée depuis 3 ans apparaît clairement dans les chiffres du BS. Le doublement des CDD et Intérimaires après l'hécatombe de 2014 se maintient en 2015, prouvant qu'il y a à minima autour de 30 postes pérennes occupés par des précaires. Et ceux-ci remplissant leur tâches, leurs embauches ne régleraient toujours pas l'état actuel de dégradation du au sous-effectif.

Ce personnel précaire est formé et souvent reconnu par la hiérarchie et le personnel qui déplore de les voir quitter la société.

Dans les chiffres donnés au CCE, l'équivalent CDI temps plein de St Médard est passé de 640 à 633 entre 2014 et 2015. L'érosion continue donc après l'énorme baisse d'effectif en 2014.

Nos élus ont réclamé sans cesse et sans succès que chaque secteur soit étudié pour évaluer correctement les besoins pour remplir la charge en toute sérénité.

Nous avons notamment évoqué maintes fois la situation devenue catastrophique dans les secteurs Auto, à la licorne, à la sécurité, à STC à ST et aux Achats en conséquence des restrictions imposées depuis 2012.

Depuis le début de l'année 2016, des postes pourvus sont annoncés régulièrement en CE mais peu sont réellement pourvus sur le terrain. La situation de l'effectif ouvrier était tellement catastrophique que depuis les 6 premiers mois 2016 il y a eu enfin une timide remontée de l'effectif (261 en 2012/ 168 Décembre 2015/175 Mai 2016 chiffres RH en DP).

Mais malheureusement cette tendance est accompagnée d'une dynamique inverse pour les techniciens et AM dont l'effectif a fondu de 13 techniciens et 3 AM depuis le début de l'année.

Avec une telle situation et sa continuité en 2016, l'avis sur BS 2015 ne peut être que défavorable et **les élus SUD voteront contre un tel bilan social.**

Il est à noter que dans le bilan du CCE HERAKLES il y a - 20 CDI et +23 emplois précaires entre 2014 et 2015 et il y a eu un déficit de 25 postes ETAM en 2015 (28 entrées et 53 départs).

Les CSP ont perdu 37 ETAM, entre 2014 et 2015.

La position donnée en consultation ne peut suffire à la direction, débarrassée de son obligation d'informer et consulter les élus, à attendre l'année prochaine en continuant sur cette voie. La direction a aussi des obligations de résultats et d'amélioration continue en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de mesures effectives contre la discrimination.

Les élus SUD qui ont formulé des demandes précises d'informations sont toujours en attente (demandes des données sociales plus complètes avec exemples joints à RH). Cette demande date de 2012 et elle a été réitérée régulièrement depuis mais sans succès malgré l'accord de principe donné en CE par le directeur.

Nous attendons également des données plus précises qui démontrent qu'il n'y ait pas de discrimination sur le niveau de rémunération du personnel féminin. A ce jour, même si nous sommes disposés à créditer la direction de bonnes intentions, les données que nous avons demandées ne nous ont pas été communiquées. Nous avons la même demande l'an dernier et aucune information ne nous a été communiquée. **Pour cette raison, nous voterons contre le rapport égalité entre les Hommes et les Femmes.**

Nous réitérons donc nos demandes d'informations afin qu'elles nous soient communiquées et présentées au prochain CE.