

Tulle le 13/07/07

Comité d'établissement du 13 juillet 2007

Se réorganiser au plus vite !

Tel est le fil conducteur de ce comité d'établissement qui a été avancé sur demande de la direction de façon à éviter de réunir un CE extraordinaire pour ne parler que de dénonciation des usages conformément à la procédure engagée par le groupe. On voit bien que la remise en cause des usages fait partie intégrante de cette réorganisation. Lors de l'établissement de l'ordre du jour, le secrétaire du CE, comme l'ensemble des secrétaires de CE CFDT du groupe, a joint à cette convocation (cf tract CFDT) un message expliquant la position de la CFDT sur la dénonciation des usages.

Plan de charge et chiffre d'affaires

On observe une légère baisse par rapport au CE du 29 juin. Le total des heures à produire est de 123500 h pour un potentiel de 90240 h. La charge ferme est de 95800 h. La charge espérée hors groupe est de l'ordre de 28000 h.

Par entité :

✓ **APC** subit toujours des retards dûs aux problèmes de mise au point de la réalisation de certaines pièces du FAMAS. Le potentiel est de 12000 h et la charge ferme de 31000 h.

✓ **Ensemble mécanique**, il dispose d'un potentiel de 50400 h pour une charge ferme de 53300 h. la charge espérée hors groupe est de 14400 h.

✓ **TTS**, les problèmes de capacité des installations vu leur état génèrent une sous charge de l'ordre de 4000 h. le potentiel est de 27754 h, le ferme et l'espéré cumulés représentant 23700 h. Pour ce secteur, la direction précise que deux étuves et un four de cémentation vont arriver de Roanne, ce dernier faisant un passage chez le constructeur pour rénovation. Le plan d'investissement global devrait être fixé pour fin juillet.

✓ Chiffre d'affaires

Le directeur indique que le CA du mois de juin est bon, de l'ordre de 3,4 Meur ceci surtout grâce aux activités LTSA13. Globalement, nous avons réalisé 13,4 Meur depuis le début 2007. Son souhait est de nous indiquer le CA par activité.

En fin de réunion et hors CE, le directeur a cependant fait part du constat d'écarts importants en défaveur de nos prix de vente par rapport à nos coûts de production mais également d'écarts inquiétants entre le chiffre d'affaire par salarié chez nous et les entreprises comparables dans les mêmes métiers. Le débat qui s'en est suivi a permis de montrer que la désorganisation due au dernier plan de restructuration en était la cause principale mais que l'on avait un problème pour vendre toutes les heures que nous effectuons. Le directeur va mettre en place un suivi plus rigoureux des heures et des bons mais aussi de la façon dont sont faites les remises de prix.

La CFDT partage cette analyse, des exemples simples comme la suppression du contrôle d'entrée (qui va être remis en place) pose à nouveau la question de l'efficacité des décisions prises par des dirigeants qui, au cours de la décennie passée, nous ont à plusieurs reprises expliqué que nous ne savions pas travailler... Nous allons voir ce que nous allons voir. On a vu !

Bien que le passé soit derrière, on ne peut s'empêcher d'avoir quelques aigreurs.

Point sur les effectifs à fin juin

Quatre départs et deux arrivées ramènent les effectifs présents sur le site à 146.

Tulle	Sexe		Classif			Main d'œuvre			Statut			Tot.
	H	F	Cadr	Em	Ouv	MOD	MOI	MOS	CC	FD	OSD	
NM	128	18	26	39	81	84	39	23	94	2	50	146
BAR	6	0	0	2	4	0	0	6	2	0	4	6
DRH	41	1	3	16	23	0	0	42	7	0	35	42
Total	175	19	29	57	108	84	39	71	103	2	89	194

Information sur l'emploi des travailleurs handicapés

la direction n'ayant pu préparer les documents, ce point sera traité en septembre.

Information sur le plan d'embauches

La direction est un peu plus commutative sur le sujet bien qu'il faille insister en posant des questions. Pour autant, le plan d'embauche de Tulle est calé sur la réunion du 25 juillet qui aura lieu au siège à la demande de la CFDT.

Les postes recherchés sont de l'ordre de 12 dont cinq sont en usinage et montage, 2 techniciens méthodes mécaniques, 1 technico-commercial usinage, 1 responsable atelier usinage, 1 technicien contrôleur, 1 adjoint au responsable TTS, 2 ou 3 techniciens TTS

✓ **Intérimaires**, la CFDT a insisté sur la nécessité de transformer les postes usineurs/ monteurs en CDI.

La direction va le faire en partie si il y a adéquation entre les compétences de la personne et le poste. Ce sera le cas pour LTSA13 et Syegon ainsi que pour le 421.

✓ **APC**, les contrats seront reconduits en vue d'être transformés partiellement en CDD ou CDI lorsque l'activité sera au niveau attendu.

Pour Bar, contrairement à ce que nous avons compris le siège n'aurait validé qu'une seule embauche d'intérimaire en

CDI au lieu des deux annoncées.

✓ **Coté TTS** où les compétences manquent aussi en conducteurs de chaînes, un ou deux intérimaires ont convaincu la direction, leur embauche en CDI semble donc bien envisagée.

✓ **Concernant les apprentis**, deux seront pris en formation bac pro à la rentrée, quant à l'embauche de l'apprenti actuel, ce sera au 1er septembre mais en CDD de 6 mois puis en CDI si cette période d'essais et concluante.

Pour la CFDT, en attendant la réunion du 25 juillet pour vérifier la validation de tout ceci, nous estimons que les explications sur les embauches à Bar relèvent du baffouillage. La nouveauté que nous n'apprécions pas est d'embaucher les apprentis en fin de période d'alternance par un CDD. Enfin, **sur la promotion interne, sujet cher à la CFDT**, la direction voudrait bien mais elle souhaite des gens opérationnels de suite car on est dans l'urgence pour colmater les fuites. Autant dire que la marge de manoeuvre est extrêmement réduite et ceci pose toujours le problème de la mise en oeuvre de la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences GPEC.

Travail pendant la période de fermeture estivale

Comme indiqué dans la note de service, les semaines 31 et 34 verront un certain nombre de personnels travailler, 33 personnes semaine 31 et environ 37 en semaine 34. Concernant APC, il n'est pas certain compte tenu des nouveaux problèmes rencontrés sur les pièces que les gens soient sollicités pour la semaine 34.

Les semaines 32 et 33 seraient totalement fermées.

Concernant les entreprises extérieures, interviendront EXPRIMM, CEGELEC et d'autres sur des travaux vers APC ou aux TS pour moderniser la chaîne de phosphatation.

Information sur les us et coutumes dénoncés.

Personne ne souhaitant vraiment boycotter ce point, même si la méthode de dénonciation est parfaitement condamnable (voir encadré), les élus ont préféré échanger avec la direction pour cerner ses objectifs en la matière.

Le directeur, essayant de dédramatiser le sujet, a reprécisé la démarche en expliquant que dénoncer n'était pas de tout raser pour ne rien remettre à la place mais simplement de réduire les écarts entre le temps de présence et le temps de travail effectif et que la concertation était ouverte.

Prenons thème par thème les usages dénoncés sachant que tous ont pour délai de validité le 1er septembre 2008 en attente de nouvel accord.

✓ **Usage d'une permanence mutuelle au sein de l'établissement**, ceci concerne tous les personnels.

Il s'agit de savoir si la permanence mutuelle un jeudi sur deux est utile et si on doit laisser les personnels y accéder pendant le temps de travail et si oui dans quelles conditions.

✓ **Visite aux locaux syndicaux et CE pendant les horaires de travail**,

Ceci concerne tout le monde également et pose aussi de savoir combien ceci fait perdre d'heures à l'entreprise (encore faudrait-il nous donner des chiffres). Pour l'heure, le CE constate que les personnels font attention à ce sujet et ne s'éterni-

sent pas au CE, on ne voit pas là de dérive.

✓ **Badgeage en tenue de ville**

Concernes les Etam et les ouvriers, un accord existe sur ce point qui octroie une prime d'habillement pour ceux qui doivent prendre une tenue de travail spécifique. La direction précise que comme il n'est pas question de remettre en cause cette prime, les personnels doivent se remettre normalement et rapidement à cette règle sans qu'il y ait quelque flicage que ce soit.

Les cadres ne badgeant pas du fait de leur statut et de leur temps de travail au forfait. Ce dernier point est une particularité «Giatesque» car dans certaines sociétés les cadres badgent. Le Giat leur avait mis la pression pour qu'ils ne badgent pas sous peine d'être considérés comme des «sous cadres». Concernant l'encadrement, il faut savoir qu'il est soumis à des permanences dites de sécurité et qu'à aucun moment ceci n'est inscrit dans leur contrat de travail. La question mérite d'être examinée dans les négos centrales sur l'accord d'entreprise.

✓ **Conditions particulières de déplacement pour les missions de longue durée.**

Effectivement, des accords précisaient certaines modalités pour ce type de mission qui n'a plus cours à Tulle. Néanmoins une nouvelle négo est nécessaire au niveau du groupe car dans le cadre du MCO il n'est pas impossible que l'on n'y ait à nouveau recours y compris à Tulle.

✓ **Réglement de l'horaire variable**

Concernes tout le monde dans le principe des plages fixes et variables. La direction expliquant qu'il faut revoir ceci de façon à avoir plus de personnes en même temps. Sans aller plus loin dans le débat, la CFDT considère ce point comme sensible au yeux des personnels. Ce système est en place depuis de nombreuses années dans une configuration du site qui a pas mal évolué. S'il faut modifier cet horaire variable, il va falloir prendre quelques précautions de façon à ce qu'il n'y ait pas qu'un gagant et beaucoup de perdants.

✓ **Conditions d'application des primes «sons et vibrations» et «chaleur»**

On touche là à un sujet où le CHSCT a son mot à dire. Dans le principe de base il s'agit bien de l'élimination de la nuisance et de l'exposition du salarié, sachant que pour ceci l'employeur doit mettre les MTD (meilleures technologies disponibles) en oeuvre. En dernier recours, on doit compenser la nuisance et/ou le port d'EPI contraignants. Le tout est de définir la durée d'exposition du salarié mais aussi de ceux qui sont dans son environnement. La CFDT veillera à ce que le débat ait lieu dans le respect de la réglementation.

Une maladresse de plus !

Fidèle à ses pratiques la direction centrale prend encore une initiative malheureuse.

Pour la CFDT, il n'était pas obligatoire de dénoncer les usages, avec les envois désagréables (sans parler du coût et de la surcharge de travail) de lettres recommandées aux personnels.

La voie de la négociation par la révision des usages était à privilégier. Dans le contexte de politique salariale déplorable et d'efforts demandés à chacun pour sortir de la désorganisation quelle a engendré, la direction prend le risque du conflit social.

Vous entendez privilégier un syndicalisme d'actions, de propositions et responsable : Rejoignez la CFDT !