



# LE PERSONNEL SPS DEMANDE DES COMPTES : QUEL EST LE PROJET INDUSTRIEL POUR SPS ?

Vente d'activités, de savoir-faire, de brevets, achat de prestations, ... , Pour quel avenir ?

Depuis le printemps, la direction a du mal à argumenter pour convaincre le personnel et leurs élus sur le bien fondé de sa stratégie d'entreprise. Elle va jusqu'à annoncer qu'elle fait appel au cabinet conseil Entreprises & Personnels (un de plus) pour établir son projet d'entreprise ! Une première.

Si notre PDG et ses complices ne sont pas en mesure d'établir une stratégie d'entreprise, ils doivent se retirer et laisser la place à ceux et celles qui sont favorables au développement de l'entreprise sur le territoire national avec la construction de projet d'avenir sur le futur d'Ariane 5, le futur dans les grands divergents (Vinci, LE5, ...), des applications futures des CMC dans l'aéronautique, l'évolution de technologies pour les capteurs et des motorisations nouvelles dans le stratégique et le tactique. Notre entreprise et le Groupe Safran ont des atouts.

**La CGT invite l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres, à ne pas laisser se réaliser un énorme gâchis industriel, technologique et humain !**

### Imposer une autre logique

SPS a un carnet de commandes rempli pour les 6 années à venir : Série M51 et son évolution dans les parties hautes, lot Pb sur le MPS , les programmes «Flame» et «Mistral» dans le Tactique, développement d'aubes en CMC pour le futur CFM, des arrières corps MFN, ...

Notre société fait des bénéfiques dans des domaines de hautes technologies et notre direction ne cesse d'annoncer des diminutions d'emplois, dont l'une des conséquences est la fermeture ou la vente ou la mise en sous-traitance d'activités comme les capteurs, la radio, la maintenance, ... entraînant la suppression de plusieurs centaines de postes et bien plus encore dans le réseau d'entreprises sous-traitantes.

Quand un emploi industriel disparaît, ce sont 4 à 6 emplois qui sont directement menacés dans la filière, dans les services ou dans d'autres activités du bassin d'emploi.

### Activités non rentables !?

Afin de tenter de faire une démonstration de la non rentabilité d'activités comme celle des capteurs, de la découpe, de la soudure, ..., notre Direction établit des abaques où elle fait la liste de toutes les charges inimaginables qu'elle peut affubler à cette activité. Elle fait comme si chaque unité était une entreprise (frais de direction, charges informatiques, charges établissements, ...) ???

Il est mathématiquement évident que si ce processus de gestion était appliqué à toutes les activités SPS une par une, rares seraient celles qui auraient une rentabilité positive !

**La force de SPS, c'est son volume et sa diversité d'activités. Ses secteurs civil, militaire et industriel sont complémentaires.**

La morceler, c'est affaiblir son potentiel industriel, économique et social.

### Quelques chiffres à méditer :

	2004	2005	2006	2007	2008 (prévisionnel)	commentaires	On peut constater que plus les effectifs SPS continuent de baisser, plus les dividendes croissent et que rien de sérieux n'est mis en place pour réduire la non qualité.
Effectif moyen	1248	1214	1192	1178	1105	↘	
Dividendes	15 M€	17 M€	15 M€	13 M€	18 M€	↗	
Non qualité en production	6,32 M€	5,15 M€	5,75 M€	5,46 M€	4,94 M€ (à mi sept.)	→	

## **Ceux qui créent la Valeur Ajoutée sont les premiers montrés du doigt :**

### **CA SUFFIT !**

Aujourd'hui, le management par le stress est devenu un mode de management naturel. Un salarié qui n'atteint pas ses objectifs est un salarié non performant. Un salarié non performant est un « mauvais ». Les « bons » doivent être récompensés et les « mauvais » sanctionnés. Les salariés les plus qualifiés en sont souvent les victimes, mais ils sont aussi placés eux-mêmes en situation d'avoir à encadrer et évaluer.

Si tout le monde parle de la valeur travail, la CGT constate que personne ne se penche sur les « désordres du travail et la souffrance au travail ». Personne ne se penche sur les enjeux liés à l'organisation du travail.

**A l'unité Capteurs**, les salariés sont sous pression : Convocations pour « entretien d'embauche » pour que les salariés « migrent » vers un autre poste, réunion « forcée » pour qu'ils réfléchissent eux mêmes aux conditions de cession de leur propre activité, ...

Aujourd'hui c'est nos collègues de OY, et demain ...

Pour la CGT, les capteurs ont encore de l'avenir ! Pour preuve, des repreneurs seraient intéressés (même par le 47 HDS) ! Il n'y a pas de fatalité à la désindustrialisation ! Par contre, il y a des décisions de nos Directions d'entreprises (SPS et Safran) et des pouvoirs publics qui peuvent précipiter la désagrégation du tissu industriel ou, au contraire, le stabiliser et le développer.

## **QUELQUES PROPOSITIONS MISES EN DEBAT**

- La Direction SPS escompte remonter **18 M€ pour 2008** à la holding Safran. Depuis la création de SPS, ce sont en moyenne 15 M€ qui sont remontés annuellement. La CGT propose de réclamer que 3M€ soient investis pour la pérennité de l'unité Capteurs en opposition à une cession qui coûterait à SPS sensiblement le même investissement.
- Les actions de la Direction sur la non qualité sont inefficaces (25M€ cumulés sur 5 ans). Il est à noter que 25M€ équivaut à l'emploi en CDI de 100 personnes pendant 5 années. Même si la CGT est persuadée que les problèmes d'effectifs ne sont pas les seules causes à cette non qualité, la CGT réclame une réelle étude des causes racines afin de mettre en œuvre un vrai plan d'actions ( ex : renforts au contrôle réception, aux méthodes et à l'inspection afin de revenir à du contrôle physique à contrario de ce qui se passe aujourd'hui où un contrôle administratif sur papier est réalisé).
- Arrêt du turn-over des salariés précaires où les personnels SPS ne cessent de former sans aucune efficacité. Cette politique de la précarité démontre ces limites quand le savoir-faire n'est plus détenu par SPS et que notre entreprise est dépendante d'un tiers.

**La CGT travaille à réunir une intersyndicale la plus large possible afin d'œuvrer à un arrêt de travail ce jeudi, pour un réel projet industriel et le maintien des capteurs à SPS**

## **C'est bien face à une telle alternative que nous sommes !**

Pour faire face à cette politique sans issue favorable pour les hommes et les femmes de SPS, les salariés ont des outils : leur solidarité, leurs élus, le comité d'entreprise, ..., l'inspection du travail.

Pour la CGT, le projet industriel SPS doit être expliqué aux salariés et à leurs élus. Pour la CGT, la réponse de la direction est insuffisante, à savoir :

- *Concevoir et réaliser des moteurs à propergol solide,*
- *Déployer nos savoir-faire dans l'aéronautique*

Pour la CGT, la direction doit présenter le contenant de l'avenir de SPS, à savoir :

C'est quoi, avec qui, comment, quels financements, quelles technologies, quels métiers, quel plan emploi, quelles formations, quels investissements à moyen et long terme, quelle recherche et quel développement, quelle croissance interne et externe, ...

## **Les interventions syndicales**

La stratégie et l'avenir du Groupe Safran (dont SPS) étant décidés à différents niveaux, la CGT souhaite intervenir à tous les étages.

L'État détient 35% du capital de Safran. Il doit donc se positionner sur la stratégie du Groupe et de SPS. S'il donne son accord sur la cessation de technologie à la concurrence (capteurs), il doit mesurer toutes les incertitudes que cela peut engendrer sur le programme Ariane, les satellites, la dégradation sur la sûreté du territoire, le tout assorti de casse sociale et de perte de savoir-faire.