



2009, fin d'une année de crise

Rapide bilan avant la trêve des confiseurs 15/12/09

NAO 2009, la déception

Cette année marque-t-elle un tournant dans la manière de négocier le salaire et les conditions de travail dans SASAS ? Pour **FO**, pour un effort collectif demandé aux salariés, une reconnaissance collective était attendue :

- Une augmentation de 2% de salaire pour tous
- L'alignement Schneider groupe (seuil d'abondement, primes, médailles)

La Direction SASAS a décidé autrement, c'est pourquoi **nous n'avons pas signé l'accord.**

GAEMC RH, la dérive

La stratégie de centraliser les services RH en CSP (paye, formation, ...) a conduit à refondre les métiers RH, à déplacer les équipes, à supprimer des postes et à en créer de nouveaux. Il en découle une **période transitoire où les dérives sont nombreuses** : paye, formation, gestion des carrières et des compétences ...

FO demande à la direction de SASAS de réactiver des postes RH opérationnels en attendant que les CSP soient correctement efficients.

GAEMC AGILE, l'hésitation

Ce projet groupe concerne Carros et quelques personnes de Sophia : il est né du besoin de faire face à la crise et aux jours chômés pratiqués dans plusieurs usines en France. Rappelons que l'usine de Carros avait fermé 5 vendredis, réduit le nombre d'intérimaires et rapatrié des productions.

Ce projet s'appuie sur les outils de GAEMC pour réduire les effectifs de 40 postes : à fin décembre, une quinzaine de volontaires partiront en DAMS (Dispositif d'Action Mission Seniors, les plus de 56 ans), démontrant ainsi une certaine **hésitation pour adhérer au dispositif proposé.**

FO, déplore la faiblesse de ce dispositif de gestion des compétences : les postes libérés ne sont pas remplacés, ou peu. Les postes créés ne sont pas prioritaires pour les salariés de notre bassin d'emploi, le cabinet ALTEDIA mandaté par la direction n'a pas d'obligation de résultat pour proposer des postes ...

Odyssée, la tristesse

La décision de fermer le site de Sophia afin de regrouper les équipes sur Carros est mal vécue par 60% des salariés : quitter le site des technologies de pointe, allonger la distance domicile-travail, encore déménager pour certains ...et pour quel avenir ?

FO a demandé et obtenu un engagement de la Direction de **négocier une convention de mobilité** (comparable à d'autres projets de même nature : Equinoxe ou Ambition Industrielle). Ainsi les propositions élaborées par les 3 groupes de travail trouveront-elles un prolongement contractuel dans ce nouvel accord d'Entreprise.

GAEMC Industry, la confusion

Ce projet initialisé par nos « top directeurs » dès 2008, aggravé par la crise de 2009, est perçu comme une **confusion des genres** : gérer les compétences, ce n'est ni fermer des sites (Rueil, Bourguébus, Sophia), ni faire plus avec moins de salariés, ni délocaliser des savoir-faire... L'expertise de Stratorg a montré les atouts et les risques du projet, mais également **l'inadaptation des outils GAEMC** dans ce contexte, en dénonçant notamment l'absence de visibilité sur les métiers nouveaux.

Pour **FO**, **le projet d'accord GAEMC Industry V8 est incomplet** : il ne permet pas de sécuriser l'avenir des salariés, ni pour ceux qui partent volontairement en mobilité ou DAMS, ni pour ceux qui restent. Nous réclamons une véritable GAEMC positive. Nous exigeons le maintien des emplois en France et en région PACA.

Grâce aux compétences des salariés de SASAS, les résultats économiques sont bons

- **se battra encore pour que 2010 soit une année tournée vers l'avenir...**