

## Herakles L'autre logique

### Les faits :

Il est indéniable que le projet Herakles s'appuie sur une logique industrielle mais les employés de ces sociétés ont des droits et les directions des devoirs.

Prises individuellement SPS et SME étaient des sociétés qui faisaient des profits. Cependant, la nouvelle direction en voulant encore plus, la création d'Herakles se traduira par un chamboulement complet de l'organisation et un mixage massif des équipes, surtout dans les fonctions supports et transverses.

Au total 220 personnes seraient amenées à quitter le site SPS du Haillan pour le site SME de Saint Médard ou vice versa. Il est évident que dans de telles conditions l'avis du CHSCT est indispensable. De plus la nouvelle organisation se solderait par la suppression de plus de 120 postes.

Mr Schleicher avait pourtant promis un iso effectif. A qui peut on se fier ?

### Les actes :

SUD a demandé que soit inscrit à l'ordre du jour du CE du 07/11/2011 un vote pour recueillir l'avis du CHSCT avant que le CE rende un avis sur la fusion. Cette logique ne faisant pas l'unanimité auprès des organisations syndicales, une majorité d'élus du CE a refusé notre demande.

On peut concevoir que notre logique ne soit pas partagée. Cette majorité d'élus écrit vouloir rapidement négocier les conditions de mutation des 220 personnes amenées à changer de site

pour les « rassurer » sur leur avenir.

Mais pourquoi refuser le vote ?

Que craignent-ils ?

Disposant d'une majorité au CE, l'issue du scrutin ne faisait aucun doute. Alors pourquoi ce déni de démocratie ?

La direction, lors de réunions bilatérales s'étant tenu ces derniers jours, aurait-elle fait pression sur la CGC et la CGT pour qu'aucune autre logique ne soit évoquée dans l'enceinte du CE ? Tout est possible.

Le calendrier de la direction, cautionné par la CGC et la CGT, devrait donc se dérouler avec un rendu d'avis du CE sur la fusion le 14/11/2011.

Commencerait alors la deuxième phase, avec tout son lot de négociations (accord de méthodologie, accords transitoires y compris sur la mobilité etc...), mais aussi avis des CHSCT et des CE sur l'organisation mise en place dans chaque établissement.

La motion votée lors du CE du 07/11/2011 se termine par cette phrase : « la Direction ne pourra se dédouaner d'une consultation préalable des CHSCT et d'une consultation préalable de l'ensemble des Comités d'Etablissement avant toute application ou déclinaison de la réorganisation inhérente à Herakles dans les établissements, mobilités comprises ».

Il est évident que la Direction ne pourra pas se soustraire à ce qui est imposé par le Code du Travail. . .

Pour SUD l'Information/Consultation des CHSCT sur le projet de fusion doit être faite avant de donner un avis en CE.

## Les conséquences :

La création d'Herakles sera effective environ 1 mois après le rendu d'avis du CE. Mais les nouvelles hiérarchies sont déjà allées faire leur marché. En sous-marin, sans que la bourse aux emplois ne soit utilisée (crainte d'un délit d'entrave), les grandes manœuvres ont eu lieu. Même dans les secteurs les plus impactés par la future organisation, la plupart des activités ont été affectées et les organigrammes sont prêts. Des réunions d'information pour expliquer qui fera quoi sont même programmées. Le début janvier est cité comme date de mise en application. Tout est déjà pratiquement structuré. Et il faudrait que tout ce petit monde attende une consultation des CHSCT et une consultation supplémentaire de l'ensemble des Comités d'Établissement avant de bouger.

Vu l'empressement de la direction sur le sujet, on peut craindre des consultations CHSCT et CE qui se feront au pas de course avec un rendu d'avis dans la précipitation et des accords de mobilité potentiellement aux rabais.

En effet, une fois que les organisations auront été publiées, les personnels impactés par des changements de postes (avec ou sans changement de site) seront amenés à bouger. Mais rien n'aura été prévu en amont pour cadrer et sécuriser ces mouvements.

La pression du délai sera alors dans le camp des organisations syndicales qui devront rapidement aboutir sous peine d'être perçues par les salariés comme une gêne plutôt que comme une aide.

La Direction nous prépare un « coup de maître ».

Cependant, n'oublions pas que cette fusion avec tous ces chamboulements va nécessiter de nombreux biseaux, des temps d'adaptation d'où des surcharges de travail et contraintes supplémentaires pour les salariés.

Les salariés vont subir la pression, individuellement et collectivement, car « l'Entreprise » doit garder son niveau de « performance ».

## Commentaire SUD :

Depuis le début du projet Herakles nous dénonçons la précipitation et l'attitude superficielle de la direction.

Nous avons des moyens d'approfondir les choses dans l'intérêt des salariés. La consultation du CHSCT avant le rendu d'avis du CE en est un.

Il semble qu'il en soit autrement, des syndicats sont aujourd'hui pressés de passer à la phase de négociation.

Mais quelles garanties peuvent-ils apporter aux salariés pour se précipiter autant ?

Herakles est un projet qui va engager l'avenir de plusieurs milliers de personnes pour quelques décennies. Il ne doit pas se faire dans l'ignorance des préoccupations des salariés.

Une AG payée est programmée **jeudi 10 novembre de 10h à 11h** pour les équipes de matin et les salariés en journée normale et de **14h30 à 15h30** pour les équipes d'après-midi.

Vous souhaitez des éclaircissements sur le passé, le présent, ou ce que pourrait être notre futur. N'hésitez pas, venez poser vos questions lors de l'AG.

Vous n'osez pas prendre la parole en public. C'est pas grave, posez la question par écrit et donnez la à un représentant SUD le jour de l'AG .

Vous souhaitez débattre de la logique développée par SUD. Parfait, votre avis nous intéresse.

## **SUD l'autre logique**

**Tél:** 05-56-55-86-14

**Fax :** 05-56-55-89-80

**Site Internet:** <http://www.sudmetaux33.com>

**E-mail:** [syndicat@sudmetaux33.com](mailto:syndicat@sudmetaux33.com)