



## HERAKLES

### "Sans enthousiasme toutefois..."

En début de semaine, le CHSCT et le Comité de Pilotage sur le Stress de SPS ont eu une présentation de la Direction et de STRATORG (1) sur la conduite du changement.

(1) Cabinet conseil payé par la Direction pour l'aider à communiquer et animer la conduite du changement

Les premières analyses de STRATORG s'appuient sur des entretiens individuels avec 50 salariés (25 SME et 25 SPS). Les 50 personnes sondées se répartissent ainsi :

- \* 25 (13 pour SME et 12 pour SPS) font partie du « Top 50 » des deux entreprises, c'est à dire les « hauts cadres dirigeants » tels que pour SPS le PDG, le DRH, le Directeur Général Opérationnel, le directeur Financier et les directeurs de la Division Aéronautique et Composites, des Achats, de la Qualité, de la Production et du Contrôle de Gestion,
- \* 13 personnes du service Achats (6 SME et 7 SPS)
- \* 12 personnes des services Etudes et R&T (6 SME et 6 SPS).

L'une des planches de synthèse de STRATORG indique :

**« Globalement, la perception d'un environnement plutôt favorable pour la réussite du Projet H, sans enthousiasme toutefois ».**

En faisant l'hypothèse de la validité de cette étude (invérifiable), ce premier constat (« sans enthousiasme toutefois ») contredit assez nettement toutes les informations et interviews diffusées sur le site extranet du Projet H. En effet, sur ce dernier, on trouve uniquement des témoignages et propos particulièrement positifs vis à vis de la fusion. A méditer . . .

Pour les plus jeunes et l'ensemble des salariés de SME, SUD tient à rappeler très succinctement l'effet de l'absorption de la SEP par SNECMA pour finir SAFRAN.

En théorie il peut y avoir des intérêts à être adossé à un grand groupe industriel, à opérer des « rapprochements ». Nous laisserons le soin à ceux qui le désirent d'en faire la démonstration sur la base d'éléments quantifiés et vérifiables.

**En revanche, la part des inconvénients ne doit pas être occultée.**

On citera :

**Les contraintes**, par exemple les projets transverses Groupe, les outils Groupe qui ne sont pas forcément nécessaires ou les mieux adaptés à l'activité industrielle de telle ou telle entreprise d'un Groupe (SPS et H ne produisent pas en grande série comparativement aux sociétés sur des activités comme les moteurs d'avions ou d'hélicoptère, les trains d'atterrissages).

**La perte d'autonomie**, par exemple, sur les investissements, sur les objectifs de rentabilité, sur les relations sociales.

Concernant les relations sociales, on entend souvent à SPS :

- « les augmentations de salaires doivent répondre au cadrage Groupe »
- « les embauches et les ODG (objectifs de gestion) sont soumis et validés par le Groupe »
- « les évolutions de carrières doivent répondre à la politique Groupe » . . .

H sera une étape supplémentaire dans l'intégration du modèle Groupe.

**Les cadres de SME et SPS seront ce soir à la Convention HERAKLES.**

**Auront-ils encore en tête nos quelques remarques et constats lus dans ce tract ?**

**HERAKLES a peut-être un sens d'un point de vue industriel, mais les salariés seront-ils gagnants dans cette fusion imposée ?**