

Projet HERAKLES

Un calendrier qui dépend avant tout des décisions des élus CHSCT et CE

LA MARCHE A SUIVRE

Il y a 5 mois, une réunion extraordinaire du CE de SPS avait lieu sur convocation de la Direction.
L'ordre du jour était le suivant:

Information / Consultation (partie information) sur le projet de fusion des sociétés SME et Snecma Propulsion Solide.

Cette procédure découle de certaines obligations légales pour l'employeur, notamment en vertu de l'Article L2323-19 du Code du Travail.

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion . . . »

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. . . »

Et de conséquences on sait qu'il y en a déjà et on imagine qu'il y en aura bien d'autres.

Lors de ce CE Extraordinaire SPS, les élus ont voté à l'unanimité le mandatement d'un expert.

La lettre de mission de l'expert, validée par la Direction mi-juillet 2011 (1), contient un paragraphe spécifique à la problématique industrielle et organisationnelle. L'un de ces points mentionne :
Mesure de l'impact de ces projets sur les conditions de travail et les risques psychosociaux

- **Ce point fait donc partie intégrante de la mission votée en CE.**
- **Pour cela, l'avis du CHSCT est donc un incontournable**

Pour SUD, il est inenvisageable que le CE SPS puisse rendre un avis sur le projet de fusion sans que l'étude complète des conséquences de la fusion (changements d'organisations du travail entre autres) ait été menée.

(1): Initialement, la date de remise du rapport de l'expert avait été fixée par la Commission Economique à fin Octobre. Mais le DRH Amiens a « mis la pression » à l'Expert Sécafi afin de ramener le délai au 30 Septembre. Cette nouvelle date a été acceptée alors que rien ne l'obligeait. C'était le 15 juillet, juste avant les vacances d'été. La Direction n'avait qu'une seule préoccupation: Dérouler son planning tel que prévu.

Le CHSCT est l'instance sur laquelle les élus CE doivent s'appuyer dès maintenant pour obtenir des réponses sur les conséquences de l'évolution des conditions de travail (L2323-27). Cette analyse est à faire avant la remise d'avis du CE sur le projet de fusion.

1- Le Code du Travail (L4612-8) IMPOSE la consultation du CHSCT notamment lors d'un changement de l'organisation du travail.

2- L'Accord Stress, signé au niveau du Groupe SAFRAN, doit s'appliquer.

Sur le point « Accord Stress », il est utile de rappeler que le CE SPS a refusé à l'unanimité des présents (CGT, CGC et SUD) d'émettre un avis sur le projet « de renforcement des services informatiques mutualisés pour le groupe Safran » du fait d'une déclinaison insuffisante de l'Accord Stress et d'une information insuffisante du CHSCT. Le CE a rappelé à la Direction qu'il attendait l'avis du CHSCT avant de se prononcer. C'était il y a 15 jours, sur un projet d'un périmètre SPS bien moins large que celui d'Herakles.

Avis CHSCT, puis avis CE, cette façon de procéder n'est pas un fait nouveau, bien au contraire puisque c'est la règle.

PRENDRE LE TEMPS NECESSAIRE

Qui veut aller vite : La Direction.

Pourquoi ? Elle sait que si les instances représentatives du personnel (CE et CHSCT dans notre cas) font respecter le droit du travail, elles pourront montrer aux salariés les véritables objectifs et conséquences du projet Herakles.

La fusion SME / SPS est une vieille histoire datant de plusieurs années, au moins une décennie. Herakles vivra sans doute longtemps. Alors aujourd'hui nous n'en sommes plus à quelques semaines ou mois près.&&&&&

Les informations qui remontent des salariés convergent et indiquent que le projet Herakles ne les enthousiasme pas. Les salariés nous expriment aussi leurs inquiétudes. Et SUD partage avec eux la nécessité d'obtenir des réponses avant que le CE remette son avis sur le projet de fusion.

Toutes les organisations syndicales ont unanimement mis en avant la piteuse organisation des ateliers de comparaison des accords SME / SPS. D'ailleurs ces ateliers devaient se poursuivre.

Mais depuis plus d'un mois, rien.

Depuis plusieurs mois les organisations syndicales ont aussi réclamé un calendrier, rien.

Des garanties sur les futurs acquis sociaux : Aucune !

Des garanties sur l'emploi : Aucune !

Des informations précises sur la nouvelle organisation : Aucune !

La priorité pour SUD est de disposer de toutes les informations qu'il est permis d'avoir. Viendra ensuite le temps de l'information aux salariés, de l'analyse et de la prise de position.

Coller au calendrier voulu par la Direction, sans avoir fait le tour complet de la question Herakles, revient à précipiter les salariés dans la gueule du loup.

Le CE ne pourra pas remettre un avis motivé sans le recueil d'avis du CHSCT sur le projet de fusion .

**En fonction des informations disponibles et du calendrier à venir,
SUD proposera des Assemblées Générales Payées
pour vous informer et recueillir vos points de vue.**