

AVIS du CHSCT Saint Médard sur le projet de fusion.

L'Avis du CHSCT est rendu dans le cadre de la loi, sur un projet d'organisation.
Les demandes et recommandations du CHSCT s'inscrivent dans le cadre des articles L4121-1 et suivants, et de l'obligation de l'employeur de prendre en compte cet avis.

L'avis porte sur le projet en l'état, présenté ce jour.

Toute modification ou nouveauté devra faire l'objet d'un nouveau processus d'information/consultation.

La mise en œuvre des points insuffisamment développés devra faire l'objet d'un processus d'information/consultation (exemples : organigramme détaillé, déménagements, fiche de postes, nouveaux logiciels...)

Comme déjà évoqué en réunion, une procédure spécifique de suivi et d'information/consultation peut être mise en place (hors besoin d'expertise) : réunion tous les 15 jours ou 3 semaines avec information sur un sujet et consultation sur un sujet présenté au cours d'une réunion précédente.

Pour rendre cet avis le CHSCT s'appuie sur :

- l'expertise menée à sa demande par le cabinet SYNDEX
- le recueil d'avis des salariés
- les enquêtes qu'il a menées à son initiative

Les préconisations émises dans le rapport font partie de l'avis du CHSCT.

P1	Les représentants du personnel, et singulièrement ceux du CHSCT, doivent être formés aux principaux concepts et enjeux du Lean et de l'amélioration continue
P2	Impliquer l'instance en amont, pendant et en aval des chantiers de transformation
P3	Un suivi détaillé de tous ces projets devrait être formalisé en instance CHSCT
P4	Prévoir dans les modules de formation une intervention d'un membre du CHSCT
P5	Différer les formations/certifications GB/BB à 2013
P6	Dégager RÉELLEMENT du temps pour les salariés en cours de certification
P7	Mettre en place un protocole de présentation & formation au risque pyrotechnique exigeant
P8	Développer une forme de compagnonnage sécurité
P9	Tout le monde au brûloir
P10	Informé au plus vite le personnel « déménagé » ou « réaménagé »
P11	Suivre les déménagements en instance CHSCT
P12	Mettre en place un bilan d'étape professionnel tous les cinq ans
P13	Evaluer les nouvelles charges de travail
P14	Bénéficier d'une médecine du travail à la hauteur des enjeux
P15	Valoriser les infirmiers et l'assistante sociale

P16	Sur l'année à venir, prioriser les visites médicales du personnel ayant connu une mobilité ou une forte évolution de leur activité
P17	Construire ou Mettre à jour le Document Unique
P18	Construire et suivre des indicateurs susceptibles d'éclairer les liens entre âge et santé
P19	Matérialiser les liens entre l'âge et les compétences des salariés
P20	Piloter les évolutions de postes en fin de carrière en tenant compte de l'expérience des intéressés
P21	Communiquer au plus vite, et par service cible, des organigrammes détaillés
P22	Mettre en place (au moins dans un premier temps : quelques mois ?) des réunions métier régulières
P23	Suivre les formations organisées dans le cadre de la fusion
P24	Construire du sens et permettre l'innovation
P25	faire vivre au niveau de l'entité Hérakles l'accord Stress Groupe
P26	Profiter de la fusion pour questionner/revisiter certaines procédures ?
P27	Analyser les accidents « bénins »

L'expertise a mis en évidence les bonnes pratiques et la bonne démarche en matière de risque pyrotechnique. L'expertise met en avant l'existence sur le site d'une véritable culture d'entreprise (p.50) qui n'est pas une image marketing ou économique.

La spécificité de Saint Médard est déterminée par son activité pyrotechnique et par l'application du Décret 79-846.

De part son histoire, notre production, notre travail principal, c'est la dissuasion, qui par nature n'est pas « commerciale ». Même dans un secteur plus concurrentiel (secteur auto), cette culture transparait. SAFRAN, groupe privé devant dégager des bénéfices pour des actionnaires, met en place des procédures prévues à cet effet et a formé un encadrement conditionné pour cet objectif. En faisant l'acquisition de Saint Médard, le groupe SAFRAN doit tenir compte de la spécificité du site et respecter cette identité culturelle.

La fusion ne pourra se faire sans casse et être une réussite qu'à cette condition.

Pour rendre un avis, outres les préconisations du rapport, le CHSCT a dégagé 7 axes porteurs de risques et devant faire l'objet de traitement particulier.

- 1-CULTURE-FORMATION
- 2-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
- 3-DEMENAGEMENTS-EMMENAGEMENTS-ORGANIGRAMME
- 4-COMMUNICATION et PRATIQUE
- 5-CHARGE de TRAVAIL
- 6-LEAN-SIGMA
- 7-CHANGEMENT DE STATUT

1-CULTURE-FORMATION

Afin de préserver la santé et la sécurité du personnel et des riverains, il est indispensable de préserver et d'inculquer cette culture pyrotechnique, tant du point de vu de la formation que de l'organisation du travail.

Le CHSCT demande que les formations existantes soient rigoureusement appliquées et renforcées.

Les personnes qui seront mutées sur Saint Médard doivent être formées avant d'arriver sur le site avec passage systématique et obligatoire par le brûloir.

Une attention particulière doit être portée à tous les nouveaux encadrants et responsables des BU.

Le CHSCT demande la remise en place et l'extension du tutorat comme moyen de prévention des risques et d'apprentissage des techniques poudrières.

Dans ce domaine, une opportunité se présente à la direction pour impliquer et prendre en compte le besoin de reconnaissance des seniors. Nous demandons à la direction de s'en saisir.

Le CHSCT demande un suivi de toutes ces mesures et formations.

Le CHSCT a constaté que la mise en place d'identifiants SAFRAN s'était faite simultanément à l'effacement de repères SME-SNPE plus humains:

- remplacement sans délais des drapeaux et panneaux à l'entête SME-SNPE par ceux de SAFRAN
- remplacement des identifiants de connexion (P.Sonfils) par des login chiffrés (b.....)
- codification identitaire de la signature des messages.

Cette « safranisation » se fait au détriment du respect de notre culture et des relations humaines qui y sont associées.

La mise en place des BU se fait au détriment de la centralisation des décisions. Cette organisation va à l'encontre de la pratique décisionnelle et organisationnelle du site. Elle divise le personnel en unités qui n'ont plus de lien entre elles.

Le CSHCT demande la prise en compte de cette identité dans le processus de fusion.

2-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les rencontres entre personnels et les diverses communications ont montré des différences sur les classifications et les salaires. Ces différences portent entre autre sur :

- traitement de la fonction encadrement différencié à Saint Médard et au Haillan
- AM sur Saint Médard / cadre sur le Haillan
- ouvrier sur Saint Médard / technicien au Haillan
- constat d'une différence de salaire importante

La polyvalence était source de reconnaissance professionnelle. La mise en place des BU va bouleverser cet état, en mettant en avant la spécialisation (l'expertise).

Ce bouleversement du contenu du travail peut être vécu comme une amputation du savoir faire et de la réalisation au travail et se transformer en souffrance.

Ces différences posent le problème des fiches de poste. Quelle sera fiche de poste Herakles ?

A cause de ces différences, le personnel du site se positionne comme potentiellement subalterne de celui du Haillan.

La direction ne doit pas entériner cet état de sous-catégories de personnel.

De manière générale, le traitement de la grille des classifications par la direction devra remédier à cette différence sous peine de créer des tensions entre le personnel et d'être à l'origine de troubles psychosociaux graves.

Sur un terme moyen, le CHSCT demande la mise en place d'une véritable VAE s'appuyant sur l'expérience pour permettre un déroulement de carrière des plus anciens avec la mise en pratique du bilan d'étape (voir accord senior) et son extension à tout le personnel.

Le CHSCT demande un suivi de ces actions.

3-DEMENAGEMENTS-ENMENAGEMENTS-ORGANIGRAMME

Aucun document n'ayant été fourni sur ces points, un processus d'information/consultation doit être engagé sans délais.

Le CHSCT demande :

- le plan des nouvelles installations (bureaux, parking,..), que chacun sache où il sera.
- les organigrammes détaillés, depuis le responsable de la BU jusqu'au personnel du site. Que chacun puisse connaître sa place et celle des autres dans cette organisation.
- les fiches de poste afin que chacun sache ce qu'il a à faire dans Herakles.
- les moyens prévus pour déménager, moyens de transports, de manutentions, le temps prévu et les dates...

Avant le déplacement des personnes et dans le cadre de la prévention des risques, le CHSCT demande à visiter les installations concernées (site de Saint Médard, du Haillan et de Candal) par les déménagements et aménagements de poste. Les avis qui seront donnés sont conditionnés à ces visites.

Le personnel n'a pas d'information précise à ce jour.

Le CHSCT demande à la Direction d'informer officiellement le personnel et de lui laisser le temps de participer à la réalisation de son futur cadre de travail.

Le CHSCT s'opposera pour des raisons de déshumanisation du travail aux « open-space » et autres concepts de cet acabit.

4-COMMUNICATION et PRATIQUE

Les déménagements et emménagements ont montré l'absence de système d'information à l'égard du personnel. Les pratiques actuellement mises en œuvre créent une situation de stress grave chez certaines personnes et ne répondent pas aux préoccupations du personnel.

La Direction devra sortir du système Communication (road show, séminaire pseudo volontaire...), (p.48) pour se mettre à l'information objective et qualitative sous peine de voir son projet de fusion définitivement rejeté avec les conséquences humaines et les risques sociaux associés.

Le CHSCT demande que ces informations officielles et cette participation soient dispensées et pilotées par la hiérarchie.

5-CHARGE de TRAVAIL

La fusion crée sa propre charge de travail (réflexion sur le projet et sa mise en œuvre, participation à des réunions et entretiens, contact avec le personnel des autres sites...).

Qu'est-il prévu pour que le personnel ait du temps de dégagé pour cette réorganisation ?

Certains services subissent directement cette surcharge (informatique, achats, chef de projet, chef de programme...)

La fusion nécessite un besoin en formation, intégration au groupe SAFRAN, utilisation de nouveaux outils...
Nous demandons que ce temps soit effectivement pris en compte dans le plan de charge.

Cette charge n'a jamais été présentée en Comité d'établissement.

Le CHSCT constate que la production n'a pas baissé de manière significative.

Les tableaux « charge/capa » remis en CE ne font pas apparaître de sur-effectif. Donc d'après la direction, il n'y a pas de temps disponible.

De manière générale, il y a une augmentation de la charge de travail liée à la mise en place de la fusion. Le projet de fusion indique qu'il est prévu des non-remplacements. Ce sous-effectif et cette surcharge sont générateurs de tension (p.109).

La prise en compte de cette surcharge permettra de respecter les obligations de sécurité et de conditions de travail.

Dans le contexte particulier de la fusion, le CHSCT considère qu'une exigence spécifique doit être apportée au maintien « du réflexe poudrier » et son appropriation par les nouveaux arrivants (p.111)

Le CHSCT demande :

- *Comment la direction mesure cette charge de travail ?*
- *Quelles sont les outils qui permettent de déterminer cette charge de travail ?*
- *Comment ce temps et cette charge sont traités ?*

Cette charge de travail accrue pose le problème des fiches de postes. Comment intégrer ce travail avec le poste occupé ?

Cette surcharge génère des risques physiques et psychosociaux.

Nous demandons à la direction d'informer le personnel de la possibilité de rencontrer le médecin du travail notamment s'il se sent exposé ou inquiet pour sa situation ou son emploi.

6-LEAN-SIGMA

Pour le CHSCT, la mise en place de la fusion est l'élément organisationnel prioritaire actuellement.

Pour que cette fusion réussisse, que les acteurs de cette réalisation trouvent des solutions aux problèmes rencontrés et que ces problèmes ne dégèrent pas en accidents et/ou troubles divers, le CHSCT demande que le temps nécessaire soit pris.

Aucun autre projet ou modification organisationnelle ne doit venir perturber le délicat processus de la fusion.

Nous demandons à la direction de ne pas mener deux réorganisations de front (mise en place d'Herakles et Lean-Sigma)

P.19 à 21, 28, 29, 38, 44, 46, 68 ,.... l'expertise pointe déjà la surcharge de travail pour tous les services liée à la mise en place de cette organisation.

Le CHSCT a déjà posé des questions sur Lean-Sigma et n'a pas à ce jour de réponse.

Le CHSCT demande la suspension du processus Lean-Sigma, modifiant l'organisation du travail. Celui-ci devra faire l'objet d'une d'information/consultation en CHSCT Coordonateur.

7-CHANGEMENT DE STATUT

Le CHSCT a appris que des personnes avaient été contactées pour passer en CSP SAFRAN. Le CHSCT dénonce cette pratique. Ce pseudo-volontariat à la veille de changements importants génère une situation de stress. Cette situation est inacceptable.

Le CHSCT demande le gel immédiat de ces procédures.

Le CHSCT demande que ces mutations fassent l'objet d'une négociation collective. (ex : Mutation Kourou)

Le CHSCT demande quels sont les critères de choix que la direction a retenu pour faire cette proposition aux personnels ?

La fusion génère une perte de repère et une charge de travail indépendante et supplémentaire.

Les réorganisations Lean-Sigma occupent beaucoup de personnel.

Certains personnels vivent mal cette fusion.

Le CHSCT constate que les conditions sont réunies pour que des problèmes graves surgissent. Le CHSCT portera une attention très vigilante sur le respect du décret pyrotechnique (art.10) dans la mise en place de l'organisation. Il appartient à la direction de prendre en compte l'avis du CHSCT sur ce projet de fusion.

A Saint Médard en Jalles le 4 juillet 2012