



Projet Herakles

CCE du 28 octobre 2011

« REPERES » ?

Présentation du rapport de l'expert Syndex pour le CCE

1/ Les suppressions d'emploi et les synergies

Le rapport de l'expert signale que dès 2009, Safran avait prévu 120 suppressions d'emploi sur plusieurs années et dans le périmètre d'Herakles.

Il note que la plupart serait des départs amiante non remplacés. Cela même sur les fonctions support.

Mais l'expert rajoute qu'avec le « Business plan 2009 » fait par Safran au moment du rachat, il pourrait vérifier où se trouvent toutes les synergies... et si d'autres suppressions d'emploi ne sont pas déjà prévues.

La direction a contesté le terme « suppression d'emploi » en disant que c'était des « suppressions de poste ».

Mr Austruy a ajouté que si les personnels ne partaient pas, il n'y aurait pas de suppressions de poste.

Par ce propos il contredit le PMT Herakles (Plan à Moyen Terme) qui les

prend en compte, avec une économie de 12M d'€.

Cette économie est une des conditions de la réussite d'Herakles, et elle nous dit qu'elle peut s'en passer.

Que se passera-t-il s'il n'y a pas de départ?

Pourquoi annoncer des suppressions de postes si la direction peut s'en passer ?

Notre direction est-elle sérieuse?

A dire tout et son contraire elle ne fait que créer des problèmes.

2/ Le PMT et la réorganisation Safran

L'expert a constaté que le PMT Herakles ne tenait pas compte des projets de réorganisation au niveau groupe (achats, finances, informatique...) dit « safranisation » alors que Mr Schleicher disait que cela se ferait après la fusion et entre février et mars 2012.

SUD a demandé s'il y avait un autre PMT qui les prend en compte.

Le PDG a dit que c'était le seul PMT.

Il a confirmé les dates mais a rajouté que cela se discuterait à ce moment-là sur leur application ou pas.

Qui peut croire que Safran fonctionne au jour le jour ?

Autrement dit, le CCE est informé et consulté sur seulement un des aspects d'une procédure plus globale !

Pour SUD le CCE doit se prononcer sur tous les aspects du projet.

3/ Le projet H favorable aux actionnaires

Herakles n'est pas qu'un projet industriel. Pour l'expert, l'analyse du PMT fait ressortir que la direction grâce aux suppressions de 120 postes (il y en aura d'autres selon lui) économise 12 M d'€ par an.

Ces « économies » sont redistribuées entre les actionnaires, les clients et les salariés... mais la direction ne réserve que 3 M d'€ pour les salariés.

Cela pourrait correspondre à un accord d'entreprise Herakles « au mieux moyen » ou « par le bas ».

Le reste est partagé entre les clients qui seraient des baisses de prix et les résultats sous forme de dividendes des actionnaires.

Les baisses de prix sont pour la plupart déjà négociées avec les clients, l'expert considère donc que le projet H profitera surtout à l'actionnaire...

... au détriment des salariés ?

Alors que l'on constate qu'il y a de l'argent et que la direction a les moyens de faire un accord d'entreprise par le haut.

Il faudra s'en souvenir le moment venu.

N'en déplaise à Mr Austruy et au reste de la direction il faudra qu'ils acceptent une autre répartition des richesses.

4/ Le socle social

SUD a lu sa déclaration puis a demandé des garanties sociales à la direction.

Elle nous a reproché de changer d'avis et d'être sur sa position, sans répondre à la question.

Le rapport de l'expert signale que donner des garanties sociales est une méthode classique chez Safran dans des projets de cet ordre.

Nous avons demandé au PDG de nous expliquer pourquoi il ne respectait pas les méthodes Safran ?

Il n'a pas répondu.

Pour le moment dans le projet de fusion de la direction il n'y a qu'une seule chose qui semble certaine, c'est que les accords concernant le personnel ne doivent pas dépasser 3 M d'€.

Tout le reste n'est que contradictions et incertitudes.

L'obstination de la direction a ne pas vouloir informer clairement le personnel nous fait craindre le pire pour nos conditions de travail et notre avenir.

Cette direction joue un jeu dangereux.

Elle a choisie d'avancé coute que coute vers la fusion, sans être capable d'expliquer et de justifier ces choix.

Le dialogue social et l'adhésion du personnel ne semble pas des mesures retenues pour la réussite de son projet.



Projet Herakles

CCE du 28 octobre 2011 suite

5/ Documents pour l'expertise

Sud a demandé que l'ensemble des documents nécessaires à l'expertise comme le **business plan de 2009** et le **document d'actualisation des projets d'embauches** soit fourni.

Ces deux derniers documents ont aussi été demandés par les autres syndicats.

Nous avons aussi transmis nos nombreuses questions, toujours sans réponses, et demandé que les effectifs et les provenances des salariés soient mentionnés sur les planches fournies au CCE du 3 Octobre.

La demande de repousser la consultation par manque d'explications a été faite par l'ensemble des syndicats, y compris ce qui avaient accepté la date du 3 novembre.

La CGC et la CFDT disant que la consultation ne pouvait se faire qu'après réception et analyse de ces documents (surtout le Business plan).

La direction a proposé sans protestation que le CCE du 7 soit la suite de l'expertise économique si la direction financière acceptait de transmettre les documents.

Cette réunion permettrait aussi de répondre à l'ensemble des questions en suspens.

Le CCE de consultation aurait lieu le 14 novembre à Toulouse.

Quand Sud a demandé les raisons du report, la direction a dit que « certain syndicat l'avait demandé car pas assez de temps pour étudier le rapport ». Personne n'est dupe.

Les différents courriers envoyés par SUD et leurs conséquences ont fait la différence.

6/ Vote du CCE du 20 octobre

SUD a rappelé qu'il ne pouvait pas y avoir de consultation du CCE le 14 novembre tant que le CHSCT n'était pas informé et consulté. Le CCE a voté dans ce sens le 20 Octobre.

La CGC est intervenue pour dire qu'elle n'avait pas participé au vote (NPPV) et que le vote n'était pas valable car ce n'était pas à l'ordre du jour.

La direction a dit que SUD avait voté mais que le vote n'était pas valable car ce n'était pas à l'ordre du jour.

Nous avons répondu que nous verrions le PV de la réunion et que personne jusqu'à aujourd'hui n'avait contesté le vote.

Le représentant CGT a déclaré que si le 20 octobre il avait été là, il aurait demandé à son élu de voter comme l'élu SUD.

SUD a demandé que la motion disant que le CHSCT soit informé et consulter avant que le CCE soit consulté soit mis à l'ordre du jour du CCE du 14 novembre pour être votée.

7/ Le courrier de l'inspection du travail

Ce courrier adressé à la direction de St Médard et communiqué aux élus CE du site demande l'avis du CHSCT.

SUD a demandé à la direction de dire son avis sur le courrier de l'inspection du travail. Elle a répondu que cela ne concerné que le CE de St Médard et pas le CCE.

Les autres syndicats n'ont pas voulu nous dire leur point de vue sur ce courrier.

Nous avons expliqué que les changements organisationnels et de conditions de travail comme le stress que cela engendrait justifiaient que le CCE demande l'avis des CHSCT du CRB, de St Médard et de Toulouse sur les conséquences du projet dans leur établissement.

Le CCE est l'émanation des trois CE de SME. En récoltant l'avis des trois CHSCT avant, il peut mieux juger des réelles

conséquences du projet sur les salariés et ainsi faire pression pour améliorer le projet.

Avoir l'avis des CHSCT après la consultation du CCE enlève beaucoup de moyens pour forcer la direction à revenir sur ses attaques contre les salariés.

Pourquoi permettre l'autorisation administrative de mise en place de la fusion sans garanties ?

Pourquoi faire ce cadeau à la direction ?

Déclaration SUD au CCE du 28 Octobre

1) *Calendrier : le rapport définitif étant rendu le vendredi 28 octobre 2011, nous n'avons pas eu le temps d'étudier dans le détail ce rapport.*

Nous constatons que l'expert signale qu'il n'a pas eu tous les documents demandés qui lui aurait été nécessaire pour mener à bien sa mission.

La direction n'a pas répondu à toutes nos questions sur les planches fournies dans les CCE précédents d'information.

Nous devons avoir tous ces éléments et les réponses à nos questions pour pouvoir informer et consulter les salariés avant de rendre un avis.

2) *Les conditions économiques et les résultats attendus par la direction du projet H, sont étroitement liés aux conditions d'emplois et à l'organisation du travail.*

Le nombre d'emplois et les conditions de travail sont des éléments prépondérants dans l'équilibre du projet H : l'équilibre est lié à la suppression des postes et à la mutation de personnel.

Les mouvements de personnels et les suppressions d'emplois inscrits dans le projet sont générateurs d'incertitudes sur le devenir des salariés et sur la charge et les conditions de travail qui en résulteront.

Les conditions de travail nouvelles résultant de ce changement sont de plein droit dans le champ de prérogative du CHSCT, nous demandons que le CCE sollicite l'avis des CHSCT sur le projet final d'organisation HERAKLES avant de se prononcer.

A ce stade du projet, l'inspection du travail dans son courrier, demande l'avis du CHSCT sur les problèmes de stress et de conditions de travail.

3) *A ce stade de la présentation du projet la Direction n'a donné aucune information ni garantie sur le socle social de H et sur les conditions d'emplois du personnel.*

Comme cela est d'ordinaire pratiqué par le groupe SAFRAN, nous réclamons la mise en place d'un accord avant la remise d'avis du CCE et dans lequel la direction s'engage :

- *Au minimum sur les grandes lignes qui constitueront le futur accord d'entreprise*
- *Sur des garanties étayées par des informations suffisantes à rassurer les salariés sur leurs conditions de travail à venir pour chaque secteur.*

Nous réclamons que le CCE demande à connaître ses éléments avant de rendre un avis sur le projet Herakles.

En conclusion, les élus Sud au CCE rendront un avis quand ils auront les réponses claires à ces questions, les garanties sur le socle social et l'avis du CHSCT.