



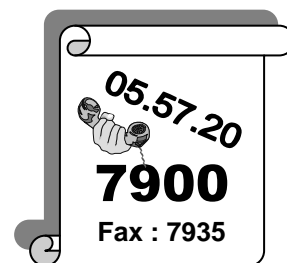
# LES INFOS

mardi 10 juillet  
2012



Union Syndicale  
**Solidaires**

Site Internet : <http://sudsnppe.fr>  
Mail : [sud.snpe@snpe-syndicat.fr](mailto:sud.snpe@snpe-syndicat.fr)



*Fusion HERAKLES*

## *Fusion ou confusion ?*

**Mercredi 04 juillet, le CHSCT du site de St Médard a rendu son avis sur le projet de fusion tel qu'il lui a été présenté et suite au rendu d'expertise du cabinet Syndex.**

L'avis qui a été rendu consiste en une série de demandes et préconisations conçues pour protéger les salariés du point de vue de la sécurité et de la santé au travail.

Ce rendu d'avis s'inscrit dans le cadre des articles L4121-1 et de l'obligation de l'employeur de le prendre en compte.

L'avis s'appuie sur l'expertise du cabinet Syndex avec le niveau d'informations fournies par la direction au jour de sa remise.

Il a été convenu entre le CHSCT et la Direction que le rendu d'avis ne porte pas sur toutes les modifications et les mises en place ou déménagements à venir.

Le but de cette entente est de ne pas bloquer le projet pour ne pas mettre certains salariés dans des positions d'attente inconfortables.

Pour autant, le CHSCT devra être informé et consulté sur tous les aspects touchant à une réorganisation.

Le CHSCT ayant respecté son engagement de rendre un avis le 04 juillet, la direction doit respecter ses obligations de consultation avant toute mise en place.

Des CHSCT, suivis de CE seront organisés tous les 15 jours pour suivre ces évolutions dans une procédure d'information/consultation.

### **C'est consultable !**

L'expertise SYNDEX et l'avis du CHSCT sont consultables auprès des délégués du CHSCT.

Le CHSCT et le cabinet Syndex remercient tous les salariés ayant participé aux entretiens et qui ont rendu ce travail possible.

L'avis étant une rédaction de 10 pages, ce tract a pour objet d'en faire un résumé.

### **Culture et Formation :**

Ce premier point développe la spécificité du site de St Médard dont l'organisation du travail, la formation et la culture du personnel sont déterminés par le décret pyrotechnique.

Le CHSCT demandera un suivi du respect de cette spécificité et des mesures de formation particulière demandées pour renforcer cette identité poudrière et sécuritaire.

### **Développement professionnel :**

Ce chapitre insiste sur le traitement particulier qui doit être fait du point de vue de l'harmonisation sociale et du suivi de carrière.

L'objectif est de préserver les salariés d'un traitement inégal et d'un manque de reconnaissance pouvant déboucher sur des troubles psycho-sociaux graves.

C'est l'inconnue fondamentale du projet HERAKLES.

## **Déménagements, emménagements, organigrammes :**

La direction n'ayant fourni aucun plan, aucun organigramme, aucune fiche de poste, le CHSCT a demandé le blocage de tous les déménagements.

Ces informations devront lui être présentées. Le CHSCT ne donnera ses avis sur les déménagements, emménagements, qu'après avoir visité les locaux destinés au personnel.

### **Communication et marketing :**

Le CHSCT demande à la direction d'arrêter son information marketing dépourvue de contenu pour une réelle information objective et concrète diffusée au personnel par la hiérarchie.

### **Charge de travail :**

Le CHSCT souligne le sous-effectif criant dans un certain nombre de secteurs à ce jour et la dégradation sérieuse des conditions de travail sur le site.

La fusion va générer une charge de travail supplémentaire due aux réorganisations et aux formations aux pratiques SAFRAN...

Le CHSCT demande à la direction de lui fournir les éléments de cette charge avec une prise en compte des actions supplémentaires liées à la fusion.

La direction doit prendre en compte tous les temps nécessaires et maintenir un effectif permettant de ne pas générer une dégradation des conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés.

Actuellement, tous les éléments nous dirigent vers une dégradation et cela ne peut pas durer.

Après l'avis et les recommandations du CHSCT, la direction ne peut plus ignorer les risques encourus et notamment en bloquant les embauches nécessaires au bon fonctionnement du site.

Le CHSCT rappelle le caractère particulier des risques liés à un site **SEVESO II seuil haut** et la sonnette d'alarme est tirée !!!

**ATTENTION DANGER !!!**

## **Lean Sigma :**

Le CHSCT rappelle que ces méthodes sont très contestées par les professionnels de la santé au travail.

De plus, sous couvert d'amélioration continue, le LEAN abouti à une intensification du travail totalement opposée à l'esprit de l'article 10 du décret pyrotechnique sur l'interdiction du rendement au travail.

Quoi qu'il en soit, la mise en place de ces méthodes ont commencé sur le site alors que le CHSCT doit être informé et consulté sur tous les changements intervenant dans l'organisation du travail avant sa mise en place.

Le CHSCT a demandé la suspension de la méthode LEAN tant qu'elle ne lui aura pas été présentée.

Mais en premier lieu, la Fusion ayant engendré sa propre surcharge de travail, le CHSCT s'oppose à la mise en place de deux réorganisations simultanées et demande à la direction de ne rien ajouter au processus de Fusion au moins sur l'année 2013.

### **Changement des statuts :**

Le CHSCT a appris par des voies non officielles que des salariés ont été individuellement sollicités pour des mutations en **Centre de Service Partagé** avec le statut SAFRAN.

Le CHSCT s'oppose à toute mutation de salariés sans que leur droit et leurs contrats de travail ne puissent être défendus par des négociations collectives.

Il revient aux organisations syndicales de vérifier le caractère volontaire de cette démarche quand cette demande émane de la direction à plusieurs salariés !!!

Comme pour les déménagements, que la direction a tenté d'organiser en dehors de tout respect des informations/consultations légales, il semblerait qu'elle tente de passer en force au mépris des droits les plus élémentaires des salariés !!!

**La confusion et le passage en force seraient-elles des méthodes SAFRAN ?**