



Projet Herakles

Pourquoi est-ce important que le CHS-CT rende un avis avant que le CCE ne rende le sien ?

Les 3 mesures principales du projet sont des modifications directes de nos conditions de travail :

1/ Suppression de 120 postes.

Les suppressions de postes feraient 12 M € d'économie.

La direction nous dit que ce ne seront pas des suppressions d'emplois.

- Où ira le personnel dont le poste sera supprimé ?
- Quels postes seront supprimés ?
- Dans quelles conditions seront-ils supprimés ?

2/ Déplacements entre sites différents de 220 postes de travail

- Qui sera concerné ?
- Quelles seront les conditions de déplacement ?
- Dans quelles installations travaillera le personnel déplacé ?

3/ Éclatement des équipes sur plusieurs sites

Exemple ST: Le personnel de ST pourrait intervenir sur tous les sites de Herakles (Saint Médard, Le Haillan, CAEPE).

- Quelles seront les modalités de déplacement d'un site à l'autre ?
- Quelles seront les conditions d'intervention ?

Exemple LEI: Un cadre assurerait l'encadrement d'un secteur avec une partie du personnel et des activités à Saint Médard et l'autre au Haillan.

- Le cadre aura-t-il un site de rattachement ?
- Qui travaillera sur Saint Médard ?
- Y aura-t-il des changements de lieu de travail ? Dans quelles conditions ?
- Comment seront gérés les déroulements de carrières ?

Dans tous les cas, des questions identiques se posent pour chaque salarié :

- Quelle sera mon responsable sur le site ?
- En cas de déplacement, comment sera tracée l'exposition aux produits ?
- L'évaluation des risques est-elle identique ?
- Quelles sont les outils d'évaluations des risques ?

Les mouvements de personnel et les suppressions de postes (pour être clair suppressions d'emplois)

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

Ces nouvelles conditions de travail, et les conséquences, résultant de ce changement, sont de plein droit dans le champ de prérogative du CHSCT.

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.

Le projet de la direction est un projet global. Il impacte simultanément tous les sites

L'organisation proposée par la direction elle-même, **BU+services transverses, est complexe et peu lisible (Voir le nombre de réunions et les questions posées par les élus et les experts). Mais l'organisation détaillée est déjà connue.**

1/ Les BU

L'organisation en BU ne permet pas de dissocier clairement les activités liées à un site exclusivement. Cette organisation renforce les liaisons inter BU, c'est à dire d'un établissement à un autre, car les BU sont dispersés sur plusieurs sites; Ex: Stratégique, Matériaux... (Voir cas des équipes dispersées sur plusieurs sites)

2/ Les services transverses

Les services transverses, (achats, informatiques, ... et RH), se verraient rattachés à SAFRAN, alors que le personnel serait réparti sur plusieurs sites... ou un seul en fonction des services.

Ce rattachement est indiqué dans le projet Herakles; mais la direction ne peut pas dire quand cela se fera, ni comment !!! Belle anticipation de notre direction !!!

Nous avons tous connu des problèmes avec des produits, des fournitures ou des EPI qui étaient changés sans que les utilisateurs n'en soient informés.

Régler ces problèmes n'a pas été facile, et pourtant tous les intervenants étaient présents sur le site.

Que se passera-t-il quand les services seront dispersés ?

La direction prévoit des RH de secteurs, des RH par BU, des RH centraux... Qui sera notre interlocuteur ? Sera-t-il différent en fonction des questions posées ou aurons-nous des réponses différentes en fonction de l'interlocuteur ?

3/ L'organisation détaillée est connue

L'organisation détaillée de chaque établissement est connue, mais pas diffusée aux représentants du personnel.

Les réorganisations futures de secteur qui sont actuellement présentées (de façon formelle, ex LEIS ou non, ex: AR) montrent l'éclatement d'équipes de travail sur plusieurs sites.

-Comment se feront les liaisons avec du personnel sur plusieurs sites ?

-Quels sont les moyens de communication prévus ?

-Qui assurera la cohérence des décisions ?

-Qui se déplacera et quels seront les moyens de déplacement ?

La méthode retenue pour diffuser l'information pose plus de questions qu'elle n'apporte de réponses.

-Cette information n'étant pas officielle, qu'elle est sa validité ?

Consultation du CHSCT

La direction nous dit que les CHSCT seront informés et consultés sur la mise en place de l'organisation dans les établissements; mais, comme nous venons de le démontrer, les modifications strictement à l'intérieur des établissements, et sans aucun impact sur l'organisation globale, n'existent pas.

Le CHSCT dans ses prérogatives peut avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce travail, les CHSCT le font tous les jours au travers les différentes enquêtes qu'ils mènent, et les avis qu'ils donnent lors des VAMES ou des études de sécurité (EST).

L'intervention des CHS a permis d'améliorer l'organisation prévue par la direction sur des secteurs comme le perchlo ou le secteur auto...

La consultation des CHSCT à ce stade est dans ses prérogatives et permettrait:

-d'améliorer l'information qui est donnée au personnel.

-de mener une étude sur les niveaux de stress et les risques physiques et psychosociaux liés à ce projet.

-de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour réduire ces risques.

-le CHS pourrait faire des propositions visant à améliorer le projet pour le personnel.

On peut faire remarquer à notre direction, que ce projet «est dans les cartons» depuis de nombreuses années, et que malgré tout, les zones floues sont très nombreuses.

D'ores et déjà, la direction a indiqué que certains éléments n'étaient pas connus (voir problème PMT, «safranisation»).

Donc, pour modifier l'organisation, la direction devra relancer un processus d'information/consultation complet : CCE, CE, CHSCT.

Cela prendra du temps, et apparemment, du temps, la direction n'en n'a pas. Il faut donc faire les choses du premier coup, et bien.

Dans ces conditions l'avis rendu par les instances représentatives du personnel doit être aussi large que le projet lui-même.

Rendre un avis, maintenant, sans consultation des CHSCT c'est:

-figer le projet en l'état actuel, c'est à dire avec toutes ces incertitudes, inconnues et contradictions.

-fixer les bornes de nos conditions de travail a ce que la direction a décidé.

-accepter de travailler dans une société sans connaître les conditions de salaires, de classification, les primes, les congés...

-accepter la possibilité de voir son poste de travail supprimé, sans savoir où on sera reclassés et dans quelles conditions.

-accepter de se voir muté ou déplacé sans connaître les conditions

-Voir l'incertitude sur notre avenir perdurer.

C'est pourquoi nous demandons que les CHSCT soient informés et consultés sur le projet final d'organisation HERAKLES avant que le CCE ne donne son avis

On le constate, le besoin d'informations est très grand. Le personnel et l'encadrement ont hâte de connaître leur sort. Ce besoin est légitime. Que la direction refuse de répondre clairement et précisément aux questions transmises par les représentants du personnel, est une preuve d'irresponsabilité.

Tous les experts s'accordent à dire que la réussite d'une fusion repose sur le personnel, car en fin de compte c'est lui qui fera le travail et assurera les bénéfices.

Le personnel a droit à beaucoup plus d'égards que ce que lui consacrent nos dirigeants.