



Union des Syndicats SUD du Groupe Safran

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - [contact@sud-safran.com](mailto:contact@sud-safran.com)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Mercredi 14 octobre 2015

## Bilan HERAKLES

# Point de vue économique...et humain !!!

Alors que le projet ASL prévoit 40 % d'économie sur Ariane 6 et 30 % sur le stratégique, Il nous semble nécessaire de revenir sur le parcours Herakles subi par le personnel et de s'interroger sur le sens de cette gestion économique.

**Gestion industrielle ou financière ?** La direction prétend mettre en œuvre une politique d'économie sur les « coûts » de production pour répondre aux nécessités de la concurrence. Pour comprendre si c'est réellement le cas, il faut analyser ce que la direction appelle des « coûts ».

Les moyens de production ? Les embauches ? La formation ? Tous ces éléments sont des moyens pour assurer la production, le savoir faire à long terme de l'entreprise. Ce sont des **investissements** qui font toute la valeur de l'entreprise à **long terme** et même si cela à un prix à court terme, il ne s'agit pas d'un coût.

**Gestion à court ou moyen et long terme ?** Depuis Mai 2012, date de création d' HERAKLES la direction a mis en place une accélération d'économies à court terme réalisées par :

**Le gel des embauches :**

EFFECTIFS St Médard (chiffres direction DP)						
	CDI	OUVRIERS	EMPLOYE(E)S	AM	TECHNICIEN(E)S	CADRES
AVRIL 2012	761	261	10	319		171
SEPT 2015	662	166	20	67	247	162
<b>Postes supprimés</b>	<b>-99</b>		<b>-85</b>		<b>-5</b>	<b>-9</b>

Le mode dégradé s'est généralisé dans les services. La direction a-t-elle chiffré le risque d'un accident grave ? La vie humaine a-t-elle un prix ?

**Les réorganisations de services:** Elles ont servi à répartir la charge des postes non remplacés, sous-traiter des tâches, répartir des responsabilités d'encadrement sur du personnel non encadrant.

**Le LEAN :** S'il est vrai que certaines améliorations ont vu le jour, l'ensemble des changements réalisés ont servi à réduire les « temps morts ». Ex : les nettoyages d'ateliers qui se font en « temps masqué » ne sont plus programmés. De fait, l'entretien n'est plus le même et le nombre d'interventions en maintenance à augmenté.

**La pression sur les plannings :** Cette pression a déjà conduit à des erreurs irréparables en utilisant des outillages aux risques avérés sans attendre la disponibilité d'outillages sécurisés. Aujourd'hui encore, cette pression conduit régulièrement à des dérives.

**L'écrtage :** Travail gratuit totalement illégal !!! (10082 heures sur 289 salariés à St Médard en 2014).

**L'extension de la sous-traitance :** Les gains sont ils réels ? Est-il besoin de rappeler l'épisode SADAM ?

**La réduction de l'investissement :** Prenons le cas du CEP. Le recours au travail en VSD devient systématique faute d'arriver à fournir les commandes en mode nominal. Les économies sur l'investissement porteront-elles leurs fruits lorsque la sécu-auto perdra les commandes faute de les avoir honorées ?

Plus généralement, tous les responsables de services sont poussés à faire des économies à court terme qui engendrent un déficit de formation et une perte de savoir faire inestimable. Lorsque la qualité de nos produits seront affectées, pourront nous nous réjouir des économies réalisées ?

**Et récemment la modération salariale :** Pour la fusion HERAKLES, la direction a été obligé de rattraper (le moins possible) le niveau salarial du Haillan sur St Médard. Cela a été fait de manière inégale pour affaiblir la mobilisation en divisant. Malgré tout, la direction a bien l'intention de récupérer sa mise et les NAO 2015 en sont la démonstration (0,4 % d'augmentation).

**Enfinement, les économies à court terme ont un coût exorbitant :** La direction a-t-elle chiffrée les conséquences cumulées des conditions de travail stressantes, du mécontentement sur les salaires, de la formation de plus en plus négligée, de la perte de savoir faire et du manque d'investissement sur le matériel à long terme ?

Nous pensons que non et c'est bien là la différence entre une gestion économique industrielle et financière.

**En 2008, lorsque nous combattions la privatisation de la SNPE, nous écrivions :** « *Les actionnaires des entreprises privées demandent des résultats financiers, souvent immédiats, toujours à court terme* ».

« *Les profits passent avant tout : avant l'emploi des salariés, on le voit tous les jours, et avant les nécessaires mesures de sécurité : le danger est bien réel !* ».

« *Que feront les actionnaires s'il faut décider d'un investissement lourd et à long terme pour assurer la sécurité de la population et des personnels au risque d'écorcher leurs dividendes ?* ».

« *Pour les salariés, du point de vue de l'emploi comme des conditions de travail et de la sécurité, les conséquences d'une privatisation sont lourdes* ».

**Malheureusement l'avenir a confirmé nos craintes...**

En 2015, le CHSCT est intervenu dans divers secteurs du site suite à de graves dysfonctionnements dus en partie au sous-effectif, en partie à la pression sur les plannings et en partie parce que la culture pyro s'est effacée derrière l'urgence productive.

Depuis 2012, tous les écrits des élus SUD en CE, DP ou CHSCT témoignent des dégradations subies par le personnel, du risque pyrotechnique encouru et des risques psycho-sociaux qui sont apparus à St Médard avec cette fusion.

**Vous avez dit dialogue social ?** Ce dialogue n'existe qu'avec les élus qui accompagnent les projets de la direction dans le cadre de ce qu'elle est prête à accepter. Les élus SUD ont alerté sans cesse des risques dus aux dégradations de travail sans jamais avoir été écoutés jusqu'ici.

Nous n'avons pas le pouvoir d'arrêter les dégradations mais nous ralentissons la direction dans ses projets notamment avec le CHSCT et la direction ne supporte plus ces obstacles. Aujourd'hui, arrivés au bout des dégradations supportables pour le personnel, la direction ne se contente plus d'ignorer nos alertes.

Un premier signal a été donné lorsque la direction a mis le CHSCT au tribunal de grande instance pour tenter d'empêcher l'expertise sur le projet HERO. Dans le même temps des intimidations ont vu le jour à l'encontre d'élus au Haillan.

Aujourd'hui la direction attaque personnellement ceux qui œuvrent quotidiennement pour résister aux dégradations engendrées par sa politique aveugle. Consciente que les problèmes croissants vont rencontrer plus de résistance, la direction compte museler la contestation et mettre au pas quiconque se mettra en travers de son chemin.

**La seule manière pour résister à cela est la solidarité et l'organisation collective. Informez les élus SUD de toutes dérives dans vos conditions de travail !!! Il n'y a pas de résistance sans résistant(e)s !!! Il s'agit de notre santé et de notre sécurité, elle est l'affaire de tou(te)s !!! Chacun(e) à sa part de responsabilité !!!**