



Projet H

La désinformation comme méthode...

Des informations circulaient fin mars côté SPS sur l'absorption par SME ou par SPS par des voix non officielles. Le 6 avril, Mr Schleicher racontait le contraire de ce qui avait été suggéré pour finalement laisser entendre à nouveau l'inverse dans une réunion de travail de salariés à SPS vendredi 29 avril.

Absorption de SME par SPS ou l'inverse ?

En privilégiant tout et son contraire, Mr Schleicher, prudent, a toujours précisé que rien n'était décidé.

Pourquoi entretenir une telle confusion et ne pas avoir répondu aux questions posées à ce sujet dans les réunions en CCE ?

La direction s'est engagée à y répondre le 19 mai au prochain CCE, nous verrons bien...

Rien n'est décidé ?

Il est évident que les différentes options juridiques pour les restructurations de SME et SPS dans le projet H ont été étudiées bien avant la cession de SME.

La direction cherche juste à retarder les représentants du personnel par la multiplication des hypothèses et en donnant le moins d'informations officielles possibles.

Autre exemple d'enfumage :

Mr Schleicher, le 6 avril, parlait de nous présenter le 21 avril un calendrier de groupe de travail en vue de renégocier les accords.

Le jour dit, c'est la composition du groupe de travail de la direction sur le projet H de restructuration de SME et SPS que la direction nous révèle et la mise en place d'un site de publicité pour le groupe SAFRAN.

Dormez braves gens !

Pendant ce temps, la direction peut travailler tranquillement la mise en place de ses restructurations avec l'aide de ses cabinets conseils dont c'est le métier.

L'employeur est dans l'obligation de répondre aux questions touchant tout projet de restructuration.

Chaque réponse amène de nouvelles questions dont les réponses doivent permettre aux élus d'y voir plus clair sur les conséquences concrètes du projet.

En donnant au compte goutte les informations dont elle dispose, la direction entend ficeler son projet sans que les syndicats puissent intervenir sur le contenu.

Pourquoi une telle opacité ?

Mr Schleicher cherche donc à occuper les organisations syndicales avec son

calendrier de lecture des accords pendant qu'il étudie les suppressions de postes potentiels, les possibilités d'externalisations d'activités et le découpage qui divise mieux avec des « fonctions transversales ».

Des illusions répandues

Certains salariés pensent qu'ils peuvent bénéficier d'un nivellement vers le haut avec la mise en place de ce projet.

Nous tenons à les mettre en garde et à rappeler les propos Mr Schleicher le 6 avril :

« Les négociations seront dures et ils faudra faire des concessions ».

Voilà pour l'aspect social selon Schleicher .

La fusion dans la fusion

Dans le projet H, la direction prétend faire de SPS, du site de St Médard et du Caepe une seule entité avec un seul CE.

Il est difficile d'envisager toutes les conséquences si cette situation était mise en place.

Mais il n'est pas inutile de s'interroger sur certains aspects.

A qui cela profite ?

Il est certain que la tenue d'une seule élection des représentants CE pour l'ensemble des sites ne peut que réduire le nombre de délégués et leurs proximités avec les salariés.

La concurrence syndicale sera forcément plus rude et la direction ne peut que s'y retrouver.

Diviser pour mieux régner, un classique.

Quelles conséquences prévisibles pour les salariés ?

Les élus CE ont en charge les prérogatives économiques du CE et la

gestion des activités sociales, les prestations du CE.

Les prérogatives économiques :

Dans les réorganisations de services, les élus qui sont sur le terrain peuvent intervenir et s'il le faut en liaison avec le CHSCT.

Ils connaissent bien le personnel et les problèmes et peuvent intervenir efficacement.

Ils connaissent bien les carences des services en besoin de personnel et peuvent intervenir avec des éléments concrets dans les points emplois fait au CE.

Avec cette connaissance, ils peuvent poser les bonnes questions, aller chercher l'information, suivre de près l'évolution et mettre le doigt où ça fait mal.

Chômage partiel évité :

Pour ne citer qu'un exemple, lorsque la direction a voulu mettre en place le chômage partiel au CEP, les élus CE du site ont fait bloc pour imposer une expertise et finalement, il n'y a pas eu de chômage partiel.

Que se serait-il passé dans le cadre d'un CE avec plusieurs établissements ?

Les élus en charge de plusieurs établissements auraient ils la connaissance des postes et des opérateurs leur permettant de défendre les conditions de travail du personnel ?

Votre CE sur place :

En ce qui concerne les activités du CE, les prestations appréciées par les salariés seraient elle encore de mise dans ce contexte ?

La même proximité avec l'accueil du CE serait elle possible pour les salariés ?