

Jeudi 5 février 2015

HERAKLES**Risques Psychosociaux
Lettre ouverte à la Direction****Monsieur le Président Directeur Général,
Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,**

Le moment est venu de nous adresser à vous par cette lettre ouverte car, malgré nos multiples interventions dans les instances représentatives du personnel, nous constatons une aggravation des conditions de travail des salarié(e)s et notamment en termes de risques psychosociaux.

Les salarié(e)s d'Herakles viennent au travail pour gagner leur vie et non pas pour se retrouver dans des situations de souffrance.

Toutes nos actions syndicales en matière de santé au travail ont pour objectif de protéger les salarié(e)s et nous nous appuyons sur un cadre légal.

Dans la grande majorité des cas et depuis plusieurs années, vous, Direction (SPS puis Herakles), allez jusqu'à nier les situations problématiques ou contestez nos interventions y compris celles auprès de l'Inspection du Travail (cf votre courrier du 21/01/2010).

Le courrier, auquel nous faisons référence, résonne dans nos têtes et nos cœurs comme une obstination de votre part à ne pas nous entendre. Notre organisation syndicale ne baissera pas les bras. La disparition de notre collègue du secteur Achats/Approvisionnements, voilà bientôt deux ans, nous est insupportable.

Le dialogue social que vous prônez ne peut pas se résumer à un devoir d'allégeance des organisations syndicales à votre égard.

Vous ne pouvez méconnaître les situations de souffrance au travail qui se font nombreuses. La situation au secteur Achats/Approvisionnements reste très préoccupante.

Au secteur Capteurs, une expertise est en cours sans toutefois qu'elle soit menée par un organisme agréé par le Ministère du Travail. Le Président du CHSCT, représentant de la Direction, a même été nommé Responsable de ce secteur, ce qui implique une situation pour le moins ambiguë dans ce contexte particulier.

Au bâtiment 500 (UMT/BUE Le Haillan), des tensions de natures diverses existent depuis plusieurs mois. Dans de multiples unités de travail, des salariés craquent.

Quelques extraits du rapport médical de 2013 du site de Saint Médard sont éloquentes : ...« à presque 2 ans de la création d'HERAKLES, les difficultés sont toujours présentes », « charge de travail induite, semble-t-il plutôt sous-estimée », « certains départs ont été un peu avancés suite à la fusion (nouvelle organisation mal vécue) », « les RPS ont été à l'origine directement de 24 visites soit occasionnelles soit de reprise. », « qu'en dehors des services achats et informatiques clairement identifiés...d'autres salariés sont en souffrance suite à la fusion et surtout la désorganisation qui perdure », « indicateurs de mal être en nette augmentation »,

« 4 inaptitudes temporaires en relation directe avec les RPS », « depuis 2012, on note une forte augmentation des passages à l'infirmerie liée à la réorganisation du travail dans l'entreprise. Le stress est le principal facteur de risque des RPS et maladies chroniques. », « Les plaintes liées aux conditions de travail sont en augmentation notamment chez les cadres. », « Les secteurs les plus impactés par le stress au travail sont : ST, Fabrication et finition, HA, Station bio. »...

Le nombre de soins est en très forte augmentation dont de nombreux actes de soins relationnels et soutiens psychologiques (51 des suites de l'accident mortel du 5 décembre 2013, 46 actes stress/AT, 29 actes conflit entre collègues ou avec la hiérarchie, 52 actes organisation du travail...).

La pression exercée sur les salarié(e)s ne fait que croître. Tout cela pour répondre aux objectifs sans que les moyens adéquats leur soient donnés.

Les réorganisations se succèdent, qu'elles soient à l'échelle de services, de départements, de BUs, des établissements ou de l'entreprise.

Les projets s'enchaînent, avec cette année le projet Hero traitant du changement de Progiciel de Gestion Intégré (PGI = ERP en anglais) de l'entreprise qui va impacter la majorité des salarié(e)s. A ce sujet, le CHSCT de St Médard a voté une expertise que vous refusez de valider aux motifs qu'elle est trop chère, trop étendue et trop longue. Nous dénonçons votre attitude qui conteste la décision de l'instance CHSCT pourtant prise dans un cadre légal et aux risques de sous-évaluer les conséquences de ce projet sur la santé des salarié(e)s.

Et comment ne pas évoquer la JV Airbus/Safran.

L'avenir des salarié(e)s est intimement lié à celui de l'entreprise. Pour la plupart, leur parcours professionnel sera dans cette entreprise alors que vous ne ferez que passer comme l'ont fait bien d'autres PDG et DRH avant vous.

Vous associez les actions des élus et mandatés SUD au « bâton dans les roues ».

Pour notre part, la santé et la sécurité des salarié(e)s demeurent une priorité qui va dans le sens du bon fonctionnement et du développement de l'entreprise.

Les élus SUD et mandatés sont au contact quotidien de leurs collègues et couvrent la très grande majorité des secteurs de la société. La réalité du terrain, nous la connaissons parce que nous la vivons comme tous les autres salarié(e)s.

Cette réalité du terrain vous apparaît peut-être dérangeante. Mais les faits sont là.

Depuis plus de dix ans, plusieurs inspecteurs du Travail vous ont adressé des courriers mettant en avant la non prise en compte des risques psychosociaux dont le dernier en date du 25 août 2014. Ces documents démontrent la crédibilité de nos alertes et interventions successives.

Vous avez la responsabilité d'assurer la santé et la sécurité de vos salarié(e)s. Vos récentes décisions arbitraires, voire sanctions disciplinaires, prises à l'encontre de salarié(e)s pour régler des situations de risques psychosociaux sont à elles seules un constat d'échec et le révélateur d'une mauvaise politique de prévention primaire.

Veillez recevoir, Monsieur le Président Directeur Général, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, nos salutations syndicales.

Pour le Syndicat SUD :

Ses élus et mandatés

Sud Safran / Saint Médard 05 57 20 79 00 sud.snpe@snpe-syndicat.fr	Sud Safran / Le Bouchet CRB 01 64 99 10 01 sud.sme.crb@numericable.fr	Sud Safran / Le Haillan 05 57 20 86 14 syndicat@sudmetaux33.com
--	---	---



Bordeaux, le 21 janvier 2010

Madame GROSSIN
118 Cours du Maréchal JUIN
33075 Bordeaux Cedex

Nos réf. : DRH 1205831A – BA/rc

OBJET : *Secteur Achats et Logistique*

Madame,

L'organisation SUD Métaux 33 vous a adressé un courrier le 14 janvier dernier afin de vous demander de prendre des dispositions pour enrayer une situation qualifiée par cette organisation de «préoccupante» dans le secteur Achats et Logistique.

Par la présente nous souhaitons d'une part, apporter des précisions et d'autre part, compléter votre information.

Sur le fond et sur la forme, ce courrier renvoie à des généralités sans aucune date ni élément précis, sans faire référence non plus à des faits récents.

D'ailleurs, les documents joints en annexe sont la déclaration des élus SUD du CHSCT du 2 juillet 2007 et le PV du CE du 29 mars 2007.

Pour mémoire, nous rappelons que l'Université de Liège est intervenue au sein de la société en 2006 à la demande de la direction. Son étude du stress au travail concernait l'ensemble de la société dont le secteur Achats et Logistique (ci-joint nous vous transmettons le rapport et la synthèse des travaux du groupe de pilotage stress).

En 2007, le CHSCT mandatait le cabinet Emergences pour :

- « Identifier les facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés les salariés d'OR » ;
- « Aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ».

En relation avec ce qui précède, nous nous interrogeons sur la démarche de Sud qui a choisi de ne pas impliquer le CHSCT avant de vous adresser un courrier.

Depuis 2008 l'outil EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail) a été mis en place (ci-joint nous vous transmettons la présentation faite en CE le 30 avril 2009).

Le 4 décembre 2009 j'ai assisté, accompagné du Président du CHSCT, au séminaire organisé par la Direction Départementale du Travail sur le thème des risques psychosociaux intitulé « plan d'urgence pour la prévention du stress au travail ». J'ai également constaté la présence du secrétaire du CHSCT (par intérim) Monsieur Philippe MANN.



Actuellement, nous venons de mettre en place un groupe de travail dont l'objectif est de poursuivre la démarche de prévention et de sensibilisation des risques psychosociaux.

Ce groupe de travail s'inscrit dans une démarche plus générale du groupe SAFRAN (ci-joint nous vous transmettons la présentation faite au CE du 26/11/2009). En effet, une première réunion de négociation d'un accord groupe (accord cadre) est organisée pour le 25 janvier 2010.

Notre volonté est de pouvoir lancer un Comité de Pilotage avec le CHSCT sur le sujet.

Dans cette optique, nous considérons que la démarche de Sud Métaux 33 et les sous-entendus du courrier du 14 janvier ne s'inscrivent pas en cohérence avec les actions menées.

Nous espérons qu'à l'issue des élections professionnelles du 4 février prochain nous pourrons poursuivre la démarche dans un climat plus serein.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Benoit Amiens

Directeur des Ressources Humaines
et de la Communication

Pièces jointes :

- Rapport ULG et Synthèse des travaux du groupe de pilotage stress
- La prévention du Stress au travail à SPS (CE 26/11/2009)
- Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail (CE le 30 avril 2009).