



Novembre 2014

FUSION AEROLIA – SOGERMA

Soyons vigilants

Sur la forme

C'est par voie de presse que nous avons appris la fusion / absorption de nos deux entreprises. Cette méthode, outre qu'elle n'est pas légale, est irrespectueuse des salariés et de leurs représentants.

C'est au pas de charge que la direction a procédé aux informations / consultations des Comités Centraux des deux entreprises (CCE).

Dans les deux CCE, la CGT a demandé que les élus puissent s'appuyer sur un expert indépendant comme le permet la loi. Il aurait pu creuser les perspectives industrielles à court et moyen terme et analyser les conséquences sociales potentielles.

Alors que de nombreuses questions sont restées sans réponse, la majorité des élus a préféré se priver de cet appui pour prendre leur décision. Vraiment dommage !

Sur le fond

Les directions des deux entreprises ont présenté ce projet de fusion comme incontournable. Elles annoncent que cette réorganisation apporterait un niveau d'économies de 40 à 55 millions d'euros.

Le seul rapprochement des deux entités y suffira-t-il ? Certes, on peut imaginer que des optimisations puissent conduire à des économies. Mais il est à craindre aussi que la chasse aux « doublons » conduise à supprimer des emplois notamment dans les fonctions supports.

Il est toutefois vrai que les activités industrielles d'Aerolia et de Sogerma sont plutôt complémentaires ce qui devrait éviter une casse de l'emploi.

Il est vrai aussi que les statuts sociaux entre les deux entreprises ne sont pas extrêmement éloignés. Pour autant, nous devons être vigilants dans la 2nde phase de la fusion lorsque le statut social de la nouvelle entreprise sera négocié (temps de travail, complémentaire santé, primes diverses, congés...).

Et l'avenir ?

Les directions ne nous ont pas convaincus sur les objectifs recherchés. Nous sommes dans un Groupe en pleine restructuration où la recherche de profits à court terme a pris le dessus sur la vision industrielle.

Si la production d'avions se porte bien avec des carnets de commandes impressionnants, nous avons des inquiétudes sur le refus obstiné de la direction du Groupe à investir sur des nouveaux projets.

Soyons-en convaincus, c'est l'innovation qui permettra à notre Groupe de conserver une position dominante dans le domaine aéronautique. Se contenter de vivre sur ses acquis est suicidaire à moyen terme.

C'est pourquoi la CGT déploie des efforts pour obtenir le lancement d'un nouveau turbopropulseur de grande capacité (90 places). Ce projet, de l'avis même de la direction d'ATR, correspond à un besoin réel du marché. Il permettrait d'alimenter les bureaux d'études d'Airbus qui commencent à subir des baisses de charges. C'est un gage de maintien des compétences et des savoir-faire.

Autre question légitime : pourquoi la fusion est-elle annoncée maintenant avec une certaine précipitation ? L'idée de constituer un pôle national des aérostructures ressurgit régulièrement dans l'actualité. La fusion Sogerma / Aerolia est-elle complètement déconnectée des manœuvres capitalistiques qui se jouent autour de Latécoère ou d'Auvergne Aéro ?

Ce qui est clair pour la CGT de Sogerma et d'Aerolia, c'est que l'entreprise fusionnée doit rester dans AIRBUS Group. En 2008, chez Aerolia, la mobilisation des salariés, avec le soutien Cgt, a permis d'empêcher l'externalisation du Groupe de l'entreprise. Nous devons exiger aujourd'hui encore que les aérostructures soient parties intégrantes d'un groupe aéronautique.

En résumé pour la CGT :

- **La nouvelle entreprise et les activités d'aérostructures doivent rester dans AIRBUS GROUP.**
- **La fusion ne doit pas être l'occasion de supprimer des emplois. La CGT exige qu'aucun salarié ne soit laissé sur le côté du chemin. Une attention particulière doit être portée aux fonctions supports.**
- **La fusion doit permettre d'assurer la pérennité et le développement de tous les sites (Aquitaine, Rochefort, Méaulte, Saint-Nazaire et Toulouse). Il n'est pas question d'accepter des transferts d'activités qui déséquilibreraient tel ou tel site au profit d'un autre ou au profit d'un site d'un « pays low cost ».**
- **Si la fusion permet de faire des économies, elles doivent servir prioritairement l'investissement productif et l'amélioration des conditions de travail.**
- **La négociation du futur statut social pour la nouvelle entreprise doit permettre une harmonisation par le haut en reprenant les meilleures pratiques de chacune des entreprises.**

Si vous voulez être tenu au courant n'hésitez pas à contacter la CGT

AEROLIA : Sébastien Rollin – Délégué Syndical Central- sebastien.rollin@aerolia.com

SOGERMA : Philippe Lozano – Délégué Syndical Central – philippe.lozano@sogerma.net

AIRBUS GROUP : Michel Molesin – Coordinateur – michel.molesin@astrium-space.com