



**RIEN N'EST
ÉCRIT D'AVANCE**

EN BREF

L'aéronautique fait face à deux défis considérables : le renouvellement des matériels volants et le réchauffement climatique. Compte tenu de la hausse du transport aérien, la part déjà importante de ce dernier dans les émissions de gaz à effet de serre pourrait doubler dans les prochaines années.

C'est pourquoi les décisions prises par les politiques et au sein des grands groupes seront déterminantes dans les transitions climatiques, technologiques, économiques et sociales à venir. Et en la matière, rien n'est écrit d'avance...

Dans un contexte d'entreprises privées et cotées en bourse, les besoins croissants en avions et en équipements exacerbent les tensions et rivalités. Les injonctions des dirigeants pour réduire les coûts, améliorer sans cesse la productivité et viser une rentabilité à 20 % ne sont pas sans conséquence sur la qualité de vie au travail, la pénibilité, le stress et les burn-outs des équipes.

Pendant ce temps, les défis s'accumulent pour les aviateurs et les équipementiers qui s'exposent aux **conséquences des pressions financières** : visions à très court terme, réductions de coûts à l'aveugle et sous-traitance en cascade.

Chez Safran, les cinq dernières années ont été marquées par un recentrage sur l'aéronautique et la défense, une privatisation du spatial, ainsi qu'une réduction importante de la part de l'État dans le capital du groupe, conduisant à l'augmentation des fonds de pensions et d'investissements dans ce dernier.

La stratégie privilégiée par la direction paraît parfois être un pilotage avec un seul objectif : **des taux de rentabilité financière à deux chiffres**.

Aussi, la mondialisation du groupe entraîne une situation paradoxale avec une forte présence de la R&D en France, la poursuite d'**externalisation de productions** dans des pays à « bas coûts », et une baisse du nombre de techniciens et d'ouvriers, même si l'effectif total du groupe est stable en France.

Dans le même temps, il faut noter que la **part des salaires dans la valeur ajoutée diminue** d'année en année malgré l'augmentation des gains de productivités, ceux-ci étant, semble-t-il, réservés uniquement à verser des retraites chapeau et à augmenter les dividendes versés aux actionnaires.

Dans cette élection, la CGT Safran porte donc 5 défis majeurs à relever pour garantir l'avenir et la pérennité du groupe.

5 DÉFIS À RELEVER POUR SAFRAN

1 PENSER L'AVENIR INDUSTRIEL ET HUMAIN DU GROUPE SAFRAN

Dans une perspective de stabilité et de confiance, la CGT milite pour que la réussite industrielle et sociale du nouvel ensemble Groupe s'appuie sur sa diversité professionnelle et géographique :

- 1) en obtenant les mêmes accords et statuts pour le personnel, quel que soit l'établissement ou la société ;
- 2) en étant vigilant sur les réorganisations en cours ;
- 3) en valorisant les collectifs de travail et les emplois.

3 CONSTRUIRE L'USINE DU FUTUR AU SERVICE DES SALARIÉ-E-S

La standardisation et la numérisation permettent des gains de temps et d'efficacité, mais peuvent constituer une nouvelle source d'aliénation et de deshumanisation du travail. Pour pleinement exploiter les nouvelles possibilités liées à la révolution numérique et la data, nous avons besoin de travailleurs formés, qualifiés et intelligents, qui ont une capacité d'adaptation et de créativité pour intervenir régulièrement sur les choix et décisions de l'entreprise.

2 ANTICIPER LES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES, INDUSTRIELLES ET SOCIALES

Le groupe Safran dispose d'atouts considérables sur toutes les activités d'avenir (bureaux d'études, développement, expérimentation et essai, industrialisation, fabrication, partenariats et collaborations diverses). Mais le premier atout, ce sont les 92 000 salariés sur 300 sites dans le monde (47 000 sur 106 sites en France) : cette diversité humaine et professionnelle sera le moteur de la transition écologique, par ses qualifications, son savoir-faire, sa formation, son engagement et son dynamisme.

4 METTRE LA DÉMOCRATIE AU COEUR DES CHOIX STRATÉGIQUES

C'est trop souvent l'intérêt de l'actionnaire et de ses dividendes qui est prépondérant, au détriment des choix stratégiques et des intérêts des salarié-e-s de Safran. Face à cette concentration du pouvoir dans les mains des fonds d'investissements, la liberté de chacun devrait être renforcée pour enrichir la prise de décisions : par un droit d'expression renforcé, la prise en compte des avis et la confrontation collective. C'est un véritable « dispositif d'alerte » qu'il faudrait instituer en amont des choix techniques et industriels. L'aéronautique doit porter cette exigence de fiabilité, de qualité et de sécurité qui a fait son prestige.

5 RÉDUIRE L'EMPRISE DES EXIGENCES FINANCIÈRES

En 15 ans, le cours de bourse et la distribution de dividendes se sont envolés. Les profits atteignent un record de l'ordre de 14 % de rentabilité ! La forte pression des marchés financiers pousse à des visions à court terme préjudiciables aux développements industriels et techniques de long terme. La CGT propose que les objectifs financiers de rentabilité soient adaptés et modulés en fonction des objectifs techniques, industriels et sociaux, qui devraient primer dans les décisions pour l'avenir du groupe.

Rien n'est écrit d'avance...

LES CANDIDAT-E-S



Hervé Chaillou

Safran Aircraft Engines



Sandra Mayet

Safran Electronics & Defense



Véronique Robin

Zodiac Aero Electric



Jean-François Bequet

Safran Nacelles

ÇA COMPTE !

Il y a 5 ans, tous les salariés du groupe Safran en France ont pu voter pour élire leurs deux représentants au Conseil d'Administration (C.A.) organe dirigeant du Groupe.

Avec 30 % des voix, la CGT, est la 2^e organisation syndicale, obtenant un des deux sièges.

Le C.A. décide des orientations stratégiques, des coopérations et alliances, des investissements en recherche et des moyens industriels. Il vote les budgets et la distribution des dividendes, fait l'arrêté des comptes.

La parole CGT y est écoutée et appréciée.

IMPRIMÉ SUR DU PAPIER RECYCLÉ.
NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE.

CGTSAFRAN.COM