

RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE

ÉLECTION
AU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
DE SAFRAN

17 AU 24 OCTOBRE 2019



Laéronautique 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 avionneurs 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

En 2008, l'action Safran était à 8 euros. Trois ans plus tard, Safran entre au CAC 40, et l'État en profite pour se retirer progressivement du capital. Aujourd'hui, l'action dépasse les 140 €. La financiarisation croissante du groupe est désormais une stratégie évidente de la direction. Mais à quel prix ?

Changement de stratégie décidé en 2014 avec la création d'ArianeGroup, la vente MORPHO et les activités de sécurité. C'est tout le groupe qui se restructure sur les activités aéronautiques, porté par les succès croissants et réguliers du transport aérien, en particulier des avions moyen-courriers.

Dans la foulée, s'engage le processus d'achat de Zodiac. La situation de ce groupe est critique ; mais un accord va permettre l'absorption complète de ce dernier. S'ouvre alors une période d'intégration, de restructurations, de « redécoupages » et d'acculturation.

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 progression fulgurante du numérique, ainsi que le traitement des données impactent toutes les activités humaines. Bien sûr, une révolution dans nos industries, de la conception à la fabrication sans oublier l'après-vente, est inéluctable. Cette situation enthousiasme par les potentialités énormes et en même temps inquiète, par les éventuelles atteintes aux libertés et aux conditions de travail.

La standardisation et la numérisation permettent des gains de temps et d'efficacité, mais peuvent constituer une nouvelle source d'aliénation et de déshumanisation du travail.

Nous sommes conscients que notre industrie Aéronautique, Spatiale et de Défense doit s'adapter et se transformer, tout en assurant la transmission des compétences et en s'appuyant sur l'expérience de tous.

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 des décisions de l'entreprise.

Pour que progrès technologiques riment avec progrès économiques, sociaux, et humains, le travail bien fait et l'épanouissement personnel doit primer dans les objectifs des entreprises. Aussi, l'innovation doit s'appuyer sur des parcours de vie sécurisés, en privilégiant l'éthique et le professionnalisme sur la course à la rentabilité financière.

2 ANTICIPER LES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES, INDUSTRIELLES ET SOCIALES

Aujourd'hui, l'avenir de la planète et des sociétés humaines exigent une refonte totale de l'aéronautique. Les défis sont immenses afin de réduire les émissions de carbone, en repensant la conception et l'industrialisation des produits.

L'électrification est au cœur de ces mutations, que ce soit pour la production d'énergie, pour les moteurs électriques et l'hybridation thermique.

Le groupe Safran dispose d'atouts considérables sur toutes ces 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.

LES CANDIDAT·E·S



Hervé Chaillou

Safran Aircraft Engines



Sandra Mayet

Safran Electronics & Defense



Véronique Robin

Zodiac Aero Electric



Jean-François Bequet

Safran Nacelles

4 METTRE LA DÉMOCRATIE AU CŒUR DES CHOIX STRATÉGIQUES

Les budgets annuels, les plans moyens termes et les choix stratégiques élaborés par la direction générale et validé par le conseil d'administration, sont déclinés dans chaque société du groupe.

Malheureusement, 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.

Nous regrettons que ces décisions soient actées sans prise en compte de l'expérience et de l'expertise des salariés. En effet, ces derniers sont primordiaux dans les choix stratégiques du groupe.

Comment concevoir de poursuivre cette conception élitiste du pouvoir économique ?

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.



Lors de la publication des comptes, la direction a tenu à rassurer les marchés : tout va bien, voire mieux que prévu. Safran conforte sa solidité financière et sa profitabilité, fondées sur une croissance forte des besoins en transport aérien, et une relance des marchés militaires et des services d'après-vente et de réparation.

Ces bons chiffres financiers cachent toutefois une politique de fabrication industrielle largement réalisée chez les sous-traitants et fournisseurs, soumis, eux aussi, à d'immenses pressions de coûts, de productivité et de délais.

5 RÉDUIRE L'EMPRISE DES EXIGENCES FINANCIÈRES

L'évolution de Safran est éloquente : issue de Snecma, société nationale à 100 % détenue par l'État, la privatisation en 2003 et les ventes successives des actions détenues par l'État conduit le capital du groupe à être détenu à 80 % par des fonds privés (essentiellement des fonds de pension et d'investissement anglo-saxons). La part de l'État est tombée à 11 % et les salariés à 7 % en 2019.

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 ! En 10 ans, Safran a versé plus de 5 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires.

Tout cela a un coût très important et sert de prétexte au tassemement des rémunérations, des évolutions de carrière, des embauches, voire des investissements. Les actionnaires et autres fonds d'investissements, en retour, attendent des dividendes importants et un cours de bourse élevé.

Les marchés financiers poussent également à des visions à court terme, préjudiciables aux développements industriels et techniques. Les études, essais et démonstrateurs associés se font sur du long terme. S'affranchir de ces délais peut être préjudiciable pour l'avenir, comme le montrent des exemples récents dans l'actualité des constructeurs...

La CGT propose que les objectifs financiers de rentabilité soient adaptés et modulés en fonction des objectifs techniques, industriels et sociaux, qui devraient primés dans les décisions pour l'avenir du groupe Safran.



Le secteur n'est pas à l'abri de nouvelles crises : tensions commerciales avec les États-Unis, Brexit (4 200 salarié·e·s travaillent au Royaume-Uni) ; accumulation de profits gigantesques et de capitaux spéculatifs faisant planer la menace d'un nouveau crash financier ; exigence de mesures fortes contre le réchauffement climatique ; conséquences dramatiques des impasses faites sur la sécurité et la fiabilité des matériels...

3 QUESTIONS À LA CGT SAFRAN

Safran vient de publier d'excellents résultats financiers pour les 6 premiers mois de 2019, tout va bien ?

Cette publication des comptes du 1^{er} semestre est d'abord destinée aux investisseurs, actionnaires et marchés financiers, la direction veut les rassurer et conforter les exigences de rentabilité et de dividendes.

Avec la croissance des activités de l'aéronautique civiles et militaires, ainsi que des services-maintenance-réparation induit une forte hausse du chiffre d'affaires. La direction prévoit une super année 2019. Mais pas un mot dans la communication de la direction sur la situation de l'emploi et des conditions de travail.

La situation économique et financière de SAFRAN doit permettre un examen favorable des revendications sociales sur l'emploi, les salaires, les investissements.

Et pourtant, les problèmes s'accumulent avec le B737 max cloué au sol ou bien le Brexit ?

Les 2 crashes du Boeing 737 max ont conduit les autorités à un arrêt des vols de cet avion depuis mars 2019. Des problèmes sur l'informatique et le système anti-décrochage (MCAS) sont à l'origine de ces accidents, et doivent être re-certifiés. Afin de garantir la sécurité des passagers, les autorités de réglementations et de certifications sont aussi interpellées pour garantir la fiabilité des avions.

Safran participe à ce programme avec les moteurs LEAP, les trains d'atterrissement, roues et freins. Ce Boeing ne devrait pas voler avant le début 2020, obligeant le groupe à ralentir sa production. Cette crise majeure pour l'aéronautique doit être prise au sérieux et démontre que la qualité doit primer sur la rentabilité.

De plus, dans un contexte de tensions grandissantes dans le monde, avec la guerre commerciale que mène D. Trump, la perspective d'un Brexit dur dans le Royaume-Uni où travaillent 4 200 salariés Safran, et les exigences grandissantes pour lutter contre le réchauffement climatique, pèsent sur l'avenir du groupe.

Les salariés vont élire leurs 2 représentants qui siègeront au conseil d'administration, que propose la CGT ?

C'est une bonne chose que tous les salariés du groupe Safran en France puissent élire leurs 2 représentants (du 17 au 24 octobre) qui siègeront au conseil d'administration, au côté des 15 autres membres. Il y a 5 ans, la CGT obtenait un siège avec 30 % des voix. Aujourd'hui, nous présentons une liste de quatre candidates et candidats au sein de l'instance dirigeante du groupe Safran. Ces deux membres élus par le personnel doivent porter et défendre les intérêts des salariés dans les choix du groupe.

La CGT défendra 5 axes de propositions :

- réussir l'intégration sociale et industrielle Safran-Zodiac ;
- préparer la transition écologique ;
- consolider nos acquis sociaux dans un contexte d'usine numérique ;
- obtenir une meilleure participation du personnel dans la vie de l'entreprise ;
- réduire les pressions et exigences des marchés financiers pour favoriser l'investissement et l'emploi.

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. Chaque voix donne du poids à cette parole.



CONCEPTION-RÉALISATION : CGT SAFRAN & UGIC/CGT. IMPRESSION : RIVET LIMOGES SEP2019.

CGTSAFRAN.COM

