

EPINEUSES  
QUESTIONS  

---

REPONSES  
PIQUANTES

# CACTUS

NUMERO 4



**VALEUR AJOUTÉE**  
**LA RICHESSE PAR LES TRAVAILLEURS**  
**ÉCONOMIE**

**SAFRAN**

# Sommaire

édito

**TOUJOURS PLUS HAUT ! TOUJOURS PLUS LOIN ?**

Tout savoir sur vos droits

**L'ACCORD «PRÉVOYANCE»**

4

fusions/acquisitions

**THALES, AIR LIQUIDE : COMMENT SE PASSE L'INTÉGRATION ?**

5

économie

**VALEUR AJOUTÉE : LA RICHESSE PAR LES TRAVAILLEURS**

6

histoire sociale

**LES BLUETS : UNE ŒUVRE SOCIALE DES MÉTALLOS CGT**

8

élections

**LA CGT, DEUXIÈME ORGANISATION SYNDICALE DU GROUPE**

10

focus

**AIRFOILS ADVANCED SOLUTIONS**

11

directeur de la rédaction : J-F Bequet  
auteurs : A. Talmat, J-F Bequet, G. Krawczik, F. Maruejols-Benoit  
édition : © cgtsafran

contact@cgtsafran.com



# édito

## TOUJOURS PLUS HAUT ! TOUJOURS PLUS LOIN ?

Le PMT (Plan Moyen Terme) SAFRAN a été présenté pour la période 2023/2027

Nous constatons des évolutions d'effectifs à la hausse en lien avec les montées en cadence annoncées. En y regardant de plus près, tous les métiers ne sont pas logés à la même enseigne.

**52%** des effectifs sont à l'international avec une évolution globale de +18% (+7% en FRANCE).

**Devinez où se font les plus fortes croissances :**

Dans les zones à bas-coûts telles que le MEXIQUE, l'AFRIQUE DU NORD et l'INDE. Doit-on y voir du dumping social ? Nous vous laissons seul juge.

Être un grand groupe international doit permettre de jouer son rôle dans son pays d'origine. Nous entendons par là contribuer à développer l'emploi et assurer la souveraineté nationale. Le fait qu'un nouveau site voit bientôt le jour en Bretagne est une bonne chose mais ne suffit pas. La CGT souhaite que la France bénéficie aussi de la croissance des emplois.

Presque tous les métiers chez SAFRAN sont ou seront en tension à l'horizon PMT. Notre groupe manquerait-il d'attractivité ?

Investir dans la data, l'IA (Intelligence Artificielle) et l'automatisation des moyens de production est une chose mais n'oublions pas l'HUMAIN et la responsabilité sociale que doit s'imposer notre groupe.

La croissance de la rentabilité de notre groupe doit aller de paire avec celle des emplois, PRINCIPALEMENT en France.

A l'heure où vous lisez cet édito, le GULFSTREAM 700 a été certifié par la FAA. Nous fournissons les nacelles de ce vaisseau amiral, pour autant la production se fait sur le site de Safran Nacelles CASABLANCA. Sans vouloir faire de politique, à l'heure où le gouvernement crie qu'il y a le feu dans la maison France faute de recettes suffisantes ne serait-il pas judicieux de demander à un groupe comme le nôtre de jouer pleinement son rôle en privilégiant l'emploi en France ?

**PIQUANT VOUS TROUVEZ ?**

Ali TALMAT

Membre du bureau du Comité d'Entreprise Européen de Safran

tout savoir sur vos droits

# L'ACCORD «PRÉVOYANCE»

signatures: **CGT • CFDT • CFE/CGC • FO**

Les prestations remboursées dépassaient depuis plusieurs années la somme des cotisations. A ce rythme, mi 2024, les réserves auraient été épuisées. Il a donc été nécessaire de prendre des mesures pour **assurer la pérennité des régimes** et reconstituer les réserves.

## Pourquoi en est-on arrivé là ?

Fin 2023, l'inflation médicale terminait à +5.4 %. Pour 2024, elle est prévue à +4.6 %.

Pour certaines prestations (optique, dentaire, chambres individuelles...) **les professionnels de santé adaptent leurs prix aux remboursements maximums des mutuelles**. Cette sur-inflation impacte l'équilibre financier. **Le gouvernement fait le choix de transférer des remboursements de la sécurité sociale vers les mutuelles**. Ce transfert a entraîné un surcoût de +0.75% en 2023 et de +1.61 % en 2024.

## Que peut-on faire ?

### Augmenter les cotisations ?

### Diminuer les prestations ?

Pour supporter l'inflation médicale, **il faut que les salaires augmentent** au moins au même niveau que l'inflation. Or, les augmentations générales sont régulièrement en deçà de l'inflation. **C'est une des raisons pour lesquelles la CGT conteste les politiques salariales** négociées chaque année.

Les cotisations pour la prévoyance étant en partie proportionnelles au salaire, il est donc de la responsabilité de l'entreprise d'adapter les négociations salariales à l'inflation réelle.

## Plus de salaire, c'est plus de cotisations

Il fallait adapter les évolutions des prestations au prix du marché. C'est ce qui a été proposé pour les montures de lunettes, les chambres individuelles et le dentaire (inlay core).

**Le transfert des remboursements de la sécurité sociale vers les mutuelles est un choix de société** qui nous contraint aujourd'hui.

La Loi sur le Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) détermine les moyens et les principales évolutions de la Sécurité Sociale (remboursements de santé, prestations familiales, retraites, arrêts de travail, l'hôpital...)

## Cette année, elle a été adoptée par un « 49.3 » !

La LFSS détermine nos droits du quotidien. La Sécurité Sociale est l'affaire de tous !

Elle est avant tout une institution construite par les salariés, au service des salariés. **Il est donc de la responsabilité des syndicats de faire vivre ces principes** et cela malgré les attaques et le recul de la démocratie sociale. Depuis plusieurs mois, les syndicats revendiquaient de passer la part employeur de la cotisation globale à 60 % au lieu de 50 % aujourd'hui.

**Au final, l'accord signé aujourd'hui reste une étape et la part employeur passe de 50 % à 55 %. C'est un progrès pour les salariés.**

## L'augmentation des cotisations est cependant inévitable

La cotisation se compose d'une part fixe et d'une part variable proportionnelle au salaire. L'augmentation sur la part fixe est donc la même quelle que soit la rémunération. Cette part fixe étant importante, l'augmentation sur la part variable est moins conséquente. Donc les écarts entre bas et hauts salaires restent très limités. Pour une augmentation de l'ordre de 10€, il n'y aurait que 3€ d'écart entre un salaire mensuel de 2500€ et de 5000€.

La CGT revendique que les bas salaires ne soient pas aussi fortement impactés en **limitant l'augmentation de la part fixe**. Cette revendication n'a pas été partagée et retenue par d'autres Organisations Syndicales qui ne souhaitent pas remettre en cause la répartition. **Mais cela restera un objectif dans les négociations futures pour la CGT.**

**Considérant que l'accord proposé est un progrès, la CGT a décidé de le signer.**

# fusions/acquisitions

## THALES , AIR LIQUIDE : COMMENT SE PASSE L'INTÉGRATION ?

QUELQUES QUESTIONS AUX SALARIÉS INTÉGRANT NOTRE GROUPE:

### THALES (SEP)

Johann ULMER

filiales nommées TAES (Thales Avionics Electrical Systems) et TAEM (Thales Avionics Electrical Motors) intégrant SEP en septembre 2023 - Châtou (78), Méru (60), Conflans St Honorine (78)

### AIR LIQUIDE (SAO)

Jérôme DELMAS

filiale nommée ADOS (AEROSPACE & DEFENSE OXYGEN SYSTEMS) devenant SAO en mars 2024 - Sassenage (38)

### QUELLES SONT VOS ACTIVITÉS PRINCIPALES ?



Nos activités principales concernent la génération électrique pour avions et hélicoptères civils et militaires, notamment dans les domaines des convertisseurs,

génératrices, démarreurs, alternateurs, transformateurs, et autres composants associés.

Nous produisons du matériel embarqué et sol pour l'aéronautique civil et militaire, très orienté système de régulation oxygène pour les pilotes et le personnel navigant (cagoules oxygène de sécurité dans les avions civils, système oxygène pour la respiration des pilotes d'avion militaire type Mirage, Rafale ou F35)



### QUELLES SONT LES PRINCIPALES ATTENTES DES SALARIÉS VIS-À-VIS DU GROUPE SAFRAN ?

Les principales attentes des salariés envers le groupe Safran se concentrent sur quelques points clés. Ils recherchent des conditions de travail justes et sécurisées, ainsi que des garanties concernant la pérennité de leur emploi et des investissements dans l'innovation et la modernisation des installations. Ils attendent également des résultats concrets dans le cadre des négociations sur l'accord de substitution (déterminer le statut collectif applicable aux salariés dans la nouvelle organisation).

Nous souhaitons une bonne «re-négociation» des accords (couverts pour l'instant - continuité des accords actuels pour 15 mois max), dans un esprit de progrès. Le déplacement des deux unités de production qui sont encore sur le site Air Liquide dans une zone la plus proche possible du site ADOS (voire directement dans le site ADOS ou dans la même rue puisque c'est en face !).

Ne pas perdre d'avantages et de niveau de vie, nous feront tout pour conserver nos conquies !

### QUELS CHANGEMENTS NOTABLES AVEZ-VOUS SUBIS DEPUIS VOTRE INTÉGRATION ?

Depuis notre intégration, nous avons remarqué des changements significatifs liés au plan Powerboost 2024 de Méru. Ce plan vise à doubler notre activité industrielle annuelle, avec des objectifs clairs : nous devons passer de 40 M€ d'activité industrielle OEM/LRU par an à 80 M€. Ce doublement de l'activité s'accompagne d'un plan en 4 objectifs ambitieux : aménagement de nouvelles surfaces de production, renforcement des effectifs (recrutement / formation / organisation du travail), augmentation de la production (efficacité / qualité), et de la supply chain (sécurisation des approvisionnements / sous-traitance). Ce plan est supporté par un investissement à une hauteur jamais réalisée sur le site, de plus de 7 M€.

Une cérémonie d'ouverture à l'américaine avec applaudissements forcés ne suffira pas pour dire que «c'est génial Safran !»

Les salariés ont pour le moment perdu:

- des aides aux vacances via le Comité Inter Entreprise Air Liquide (organisation inexistante à ce jour côté Safran)
- l'abondement sur la participation pour l'exercice 2023 (car plus aux effectifs au moment du versement)
- des aides et activités du CSE le temps de sa mise en place et de la création des ASC
- des opportunités de carrière internes du site ALAT (site de + de 1000 personnes avec multiples activités).

# économie

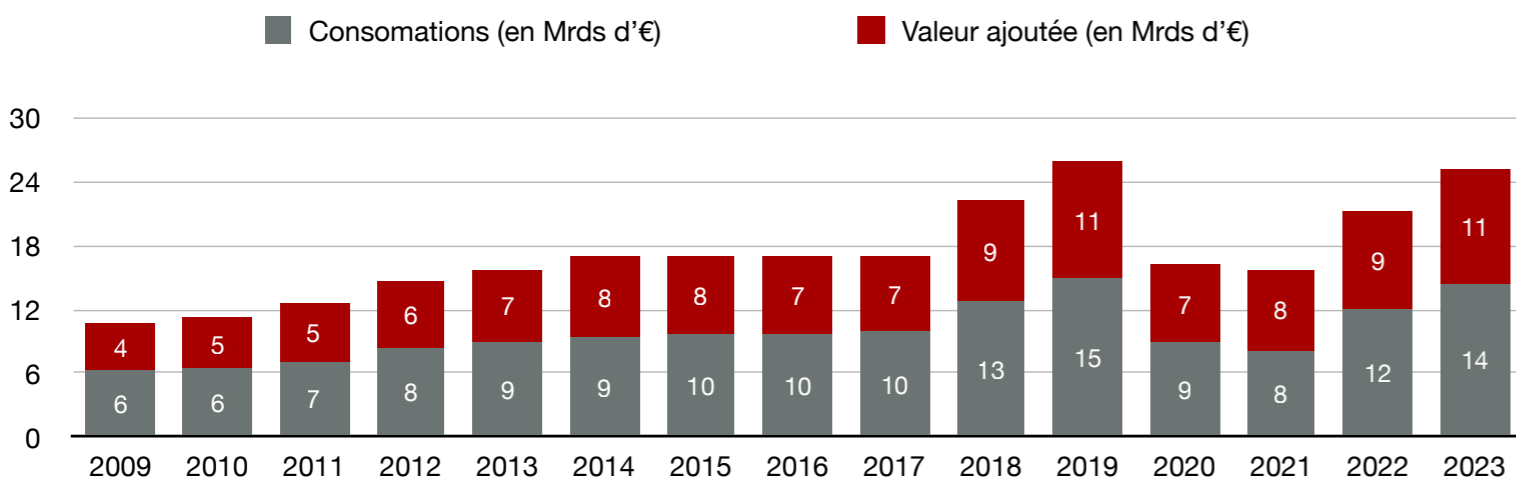
## VALEUR AJOUTÉE : LA RICHESSE PAR LES TRAVAILLEURS

### Le partage de la valeur ajoutée n'a, au cours des quinze dernières années, pas évolué en faveur des salariés de Safran

La valeur ajoutée correspond à la richesse créée lors du processus de production: elle traduit le supplément de valeur conféré par l'entreprise par son activité (le travail) aux biens et aux services en provenance des tiers.

L'évolution de la valeur ajoutée de Safran au cours de la dernière période a accompagné les jalons marquants de la vie du groupe et, en particulier, au cours de la période récente:

- Intégration de Zodiac en 2018 et 2019,
- Chute de l'activité provoquée par la crise sanitaire en 2020 et 2021,
- Redémarrage n'intervenant véritablement qu'en 2022.



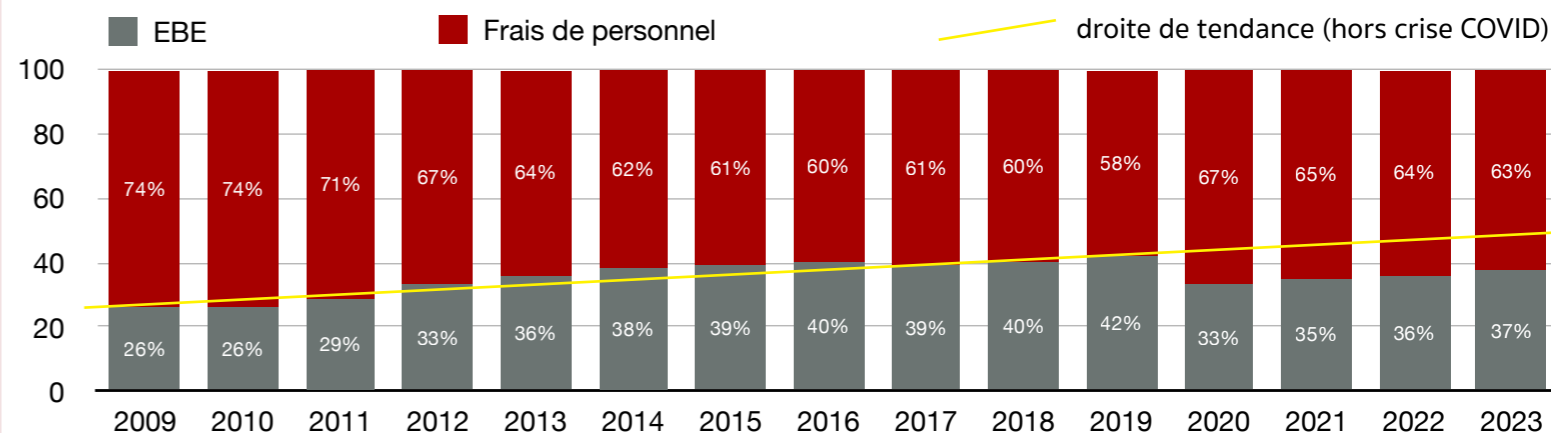
Sur une longue période, et en dépit des changements de périmètre du groupe, c'est-à-dire des changements dans la nature des activités qui le composent, le taux de valeur ajoutée, c'est-à-dire la part interne de la production, est relativement stable : il se situe à environ 43 %.

Il avait ponctuellement augmenté lors de la crise sanitaire (pour s'établir à 46-48 %) avant de revenir à un niveau usuel pour Safran (43 %) à partir de 2022, comme si le groupe avait amorti l'incidence de la crise en ré-internalisant (ponctuellement) des activités. Cela s'explique également par le fait que les achats sont par nature plus « ajustables » que les coûts in-

ternes (frais de personnel et amortissements), par nature plus fixes.

La valeur ajoutée permet de rémunérer les deux facteurs de production principaux que sont le travail et le capital ; elle se ventile ainsi entre :

- Les frais de personnel, qui reflètent la rémunération du travail : salaires et traitements, cotisations, mais aussi distribution de résultat (intéressement, participation, abondement et forfait social) ainsi que quelques charges annexes;
- L'excédent brut d'exploitation (ou l'EBITDA dans le jargon anglosaxon).



Chez Safran, le partage de la valeur ajoutée – son affectation entre travail et capital – a évolué de la manière suivante:

- Entre 2009 et 2019, la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée s'est progressivement réduite, de 74 % à 58 %;
- La part des frais de personnel dans la valeur ajoutée a bondi de 9 points – de 58 % à 67 % – lors de la crise sanitaire;
- Elle s'est depuis lors étiolée, à 65 % en 2021, puis 64 % en 2022 et enfin 63 % en 2023.

Dit autrement, la valeur ajoutée par personne – c'est-à-dire la richesse créée en moyenne par un salarié de Safran par son activité professionnelle – a progressé, certes de manière non linéaire, de plus de 50 % entre 2009 et 2023. Dans le même temps, les frais de personnel par personne – c'est-à-dire le coût auquel revient en moyenne un salarié pour le groupe – ont progressé de 30 %.

Durant la période étudiée, la marge opérationnelle courante de Safran – c'est-à-dire le rapport entre son résultat opérationnel courant (ROC) et son chiffre d'affaires – a sensiblement progressé : elle s'est hissée progressivement de 7 % en 2009 à 15,5 % en 2019, avant de chuter à 10,2 % en 2020, lors de l'irruption de la crise sanitaire. Elle s'est depuis lors redressée pour atteindre 13,6 % en 2023.

Le taux de valeur ajoutée étant, nous l'avons vu, demeuré à peu près stable chez Safran – hors périodes exceptionnelles : COVID-19 –, l'amélioration de la rentabilité du groupe procède pour l'essentiel de la répartition de la valeur ajoutée entre frais de personnel d'une part, excédent brut d'exploitation d'autre part. Qu'en aurait-il été si l'on avait considéré que la part de la valeur ajoutée revenant aux salariés devait être fixe: par exemple au niveau où elle se trouvait en 2009-2010, à savoir 74 % ? Cela consisterait à redistribuer aux salariés du groupe une part de valeur ajoutée qui aurait progressivement crû pour culminer à 1,8 Mrd€ en 2019, avant de chuter à 0,5 Mrd€ en 2020 et de se redresser par la suite (1,2 Mrd€ en 2023). La réaffectation de cette part de valeur ajoutée aux salariés du groupe se serait traduite par une rentabilité relativement stable sur toute la période considérée, légèrement inférieure à 8 % en moyenne.

**Il apparaît donc évident que le groupe dispose de toutes les marges de manœuvre pour faire preuve d'une politique salariale plus généreuse tout en préservant sa solidité financière.**

# histoire sociale

## LES BLUETS : UNE ŒUVRE SOCIALE DES MÉTALLOS CGT

### HISTOIRE SINGULIÈRE D'UNE MATERNITÉ

Réalisation des syndicats métallurgistes de la région parisienne de la Confédération Générale du Travail (CGT), cet hôpital a vu le jour en 1938, à la veille de la Seconde Guerre mondiale. Le projet était ambitieux : démontrer de manière concrète et vivante qu'il était possible de faire autrement, en défendant des valeurs profondément militantes et humanistes : la solidarité, la fraternité, la qualité des soins, l'engagement en faveur de l'émancipation des femmes, la résistance à la logique qui voudrait faire de la santé une marchandise comme les autres.

C'est ce à quoi se sont employés le mouvement syndical et le personnel tout au long de cette longue histoire que nous vous proposons de découvrir maintenant.

Il peut paraître étonnant qu'un syndicat – qui plus est métallo – décide la création d'un hôpital. Et pourtant, la CGT, tout au long de son histoire, ne s'est jamais cantonnée aux seules revendications et a tenté de répondre aux besoins culturels et sociaux de la population.

Il faut toutefois attendre le Front populaire pour qu'elle ait les moyens de ses ambitions. En 1936, une incroyable vague de syndicalisation accompagne la victoire politique de la gauche : la CGT regroupe alors 800 000 adhérents dans la métallurgie, dont 250 000 pour la seule région parisienne.



**Pierre ROUQUÈS**  
© R. Jean-François

Ces nouvelles ressources humaines et financières autorisent la mise sur pied d'un vaste réseau d'œuvres sociales comprenant un siège syndical (la Maison des métallos), une colonie de vacances pour les enfants à Vouzeron (Cher), un parc des loisirs et de culture à Baillet (Val-d'Oise), un centre de formation professionnelle et une policlinique.

### ACCOUCHER SANS DOULEUR

En juillet 1947, décision est prise de créer un service maternité, dont la responsabilité est confiée au docteur Fernand Lamaze. Après un voyage en Union soviétique en 1951, ce praticien renommé jette les bases, avec son assistant Pierre Vellay, d'une méthode d'accouchement révolutionnaire pour l'époque, dite de l'accouchement sans douleurs (ASD).

Le 4 février 1937, un ancien entrepôt de machine-outil est ainsi acquis au 9 rue des Bluets dans le XI<sup>e</sup> arrondissement à Paris. D'importants travaux sont réalisés avant son inauguration le 5 novembre 1938. L'hôpital propose des consultations médicales gratuites, une antenne chirurgicale, un cabinet dentaire et un centre médical pour les enfants.

La structure est placée sous la responsabilité médicale du docteur Pierre Rouquès, dont le parcours est impressionnant. Militant communiste, il met sur pied dans les années trente une douzaine de dispensaires dans des municipalités de la « banlieue rouge ». Antifasciste, il participe à la lutte de la jeune République espagnole contre le coup d'état militaire franquiste en coordonnant l'aide médicale et sanitaire à l'échelle internationale et en organisant l'accueil en France des brigadistes volontaires blessés. Résistant durant la Seconde Guerre mondiale, il travaille au service de santé des Francs-Tireurs et Partisans (FTP).

En février 1940, l'hôpital et ses équipements sont confisqués par le gouvernement, comme l'ensemble des biens immobiliers de la CGT. Le syndicat n'en reprend possession qu'après la Libération de Paris et sa réouverture ne fut possible qu'en mai 1945, quelques jours avant la capitulation de l'Allemagne nazie.

Celle-ci prévoit un accouchement sans anesthésie, grâce à une préparation psychologique, un enseignement du fonctionnement du corps de la femme et un travail sur la respiration.

Si les premières tentatives sont peu convaincantes, l'accouchement de Madeleine Tzouladzé le 7 février 1952 est un succès complet. Les Bluets devient le premier établissement en France à inaugurer les méthodes de l'accouchement sans douleur. Des investissements matériels importants et le recrutement et la formation de personnel sont alors réalisés pour généraliser le recours à cette méthode.

Bousculant les habitudes, l'ASD introduit une conception nouvelle du travail en équipe à l'hôpital, modifie les relations entre le médecin et la patiente, octroie une place plus grande au père lors de l'accouchement, permet à la femme une meilleure maîtrise de son corps et remet en cause le dogme selon lequel l'enfantement doit se faire dans la douleur.

Après une âpre lutte de cinq années, l'accouchement sans douleurs est enfin reconnu en 1956, consacrant le rôle pionnier de l'hôpital et accélérant la diffusion de la méthode en France et à travers le monde.

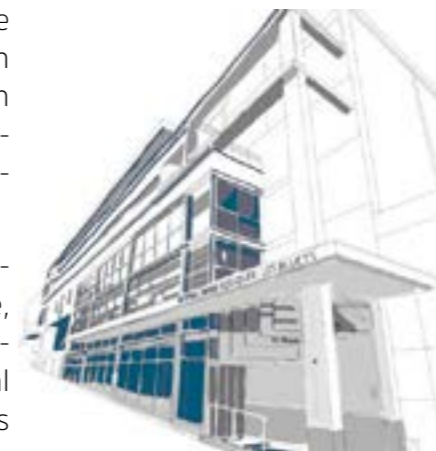
### L'ACCOUCHEMENT SANS DOULEUR EN HÉRITAGE

Loin d'être figée, la méthode initiée par Fernand Lamaze évolue au fil des années, assimilant les progrès de la psychologie et de la psychanalyse et améliorant la prise en compte des facteurs culturels et sociaux de la grossesse.

C'est ainsi que, conformément à l'engagement en faveur du droit des femmes à disposer de leurs corps, l'hôpital ouvrit en 1974 un centre de planification et d'éducation familiale où la sexualité, la contraception et l'avortement pouvaient être librement abordés.

Les politiques d'austérité et de rationalisation des établissements de santé, initiées au début des années soixante-dix fragilisent les structures. L'hôpital Pierre Rouquès n'échappe pas à ces difficultés et doit successivement renoncer à son service dentaire, son laboratoire d'analyses, son service de consultations médicales et finalement son service chirurgical. En 1991, la polyclinique, devenue maternité, prend un nouveau départ, dans un contexte marqué par l'usage de plus en plus systématique de la péridurale.

En 2000, les syndicats métallurgistes CGT de la région parisienne décident la construction de nouveaux locaux pour la maternité. Après discussion avec l'Assistance publique des hôpitaux de Paris (AP-HP), le site de l'hôpital Armand Trousseau est choisie et l'inauguration du nouvel hôpital est faite en janvier 2007.



**L'actuel hôpital**  
© R. Jean-François

Après de lourds travaux, l'immeuble de la rue des Bluets conserve sa vocation originelle en accueillant à partir d'octobre 2010 l'Hôpital mère-enfant de l'est parisien qui s'est donné pour mission d'accompagner les parents ayant des difficultés, notamment en matière d'addiction.

Solidarité, convivialité, transmission des savoirs, respect des femmes, des pères et des enfants, pratique médicale militante et humaniste, résistance à la marchandisation de la santé constituent

le fil rouge de l'histoire singulière de l'hôpital Pierre Rouquès – Les Bluets. Un héritage qu'il ne faut pas hésiter à cultiver.

*Références :*  
La singulière histoire de l'hôpital Pierre Rouquès – Les Bluets (FTM-CGT.FR)  
Une histoire de luttes (BLUETS.ORG)

# élections



La CGT, 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale du groupe Safran au 1er collège



La CGT, 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale du groupe Safran au 2ème collège



La CGT, 3<sup>ème</sup> Organisation Syndicale du groupe Safran au 3ème collège

Lors du dernier cycle électoral, avec une progression de près de 2%, la CGT atteint 24,4% de représentativité dans le groupe, confortant ainsi sa position de deuxième Organisation Syndicale chez Safran.

Des résultats encourageants, qui révèlent une attente forte des salariés du groupe en terme de justice sociale et de reconnaissance de leur travail.

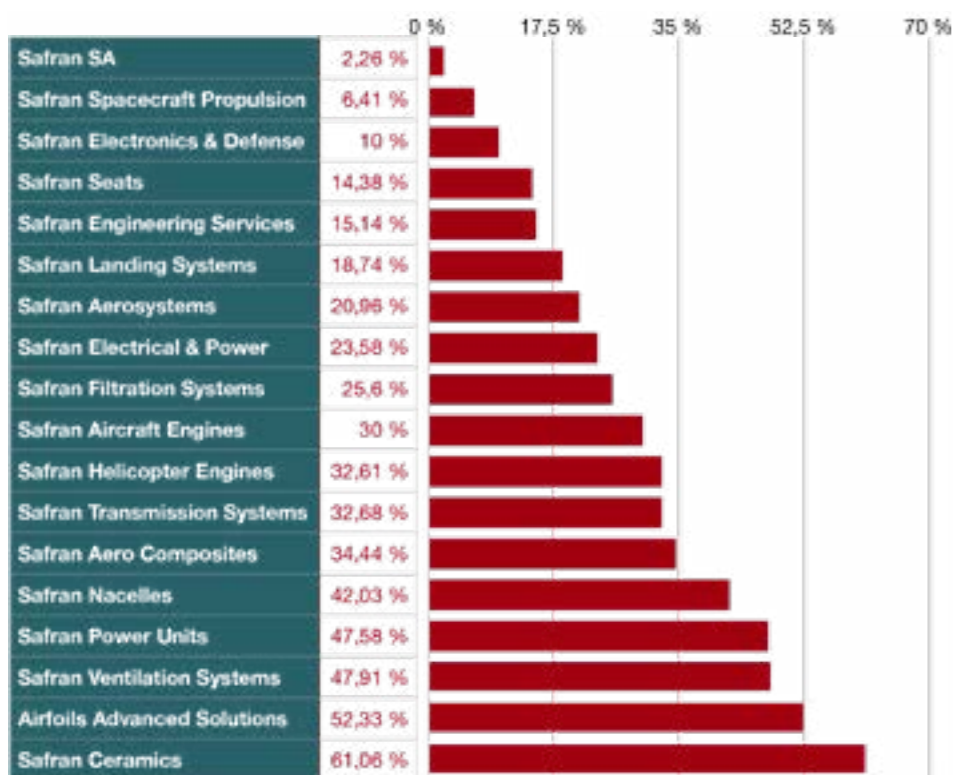
Ces succès électoraux sont le signe que les idées progressistes se développent chez Safran.

Avec plus de 30 000 votes exprimés, la participation aux élections professionnelles chez Safran est de l'ordre de 70% dont près de 7400 votes pour la CGT.

Le troisième collège (Ingénieurs/Cadres) passe de moins de 5% des votes pour notre Organisation Syndicale à près de 8%. Le reflet du travail de la CGT, attentive aux désirs et aux souffrances des salariés du troisième collège.

Dans notre groupe, constitué de près de 50% d'ingénieurs et cadres, le vote de ces salariés représente près de 15% des votes CGT avec plus de 1 100 voix en faveur de notre syndicat dans ce collège.

Ces résultats se font malgré une construction de liste difficile dans le troisième collège et donc une présence sur les bulletins de vote très restreinte de la CGT.



## Dans les sociétés

- Safran SA : La CGT est désormais présente
- Safran Electronics & Defense : La CGT redevient représentative (+10%)
- Plus d'un vote sur trois pour la CGT chez Safran Aircraft Engines, Safran Helicopter Engines, Safran Transmission Systems et Safran Aero Composites
- Une représentativité très forte chez Safran Nacelles, Safran Power Units et Safran Ventilation Systems
- Airfoils Advanced Solutions : La CGT est majoritaire (+50%)
- Safran Ceramics : La CGT est également majoritaire avec plus de 60% des votes

# focus

## AIRFOILS ADVANCED SOLUTIONS

Co-entreprise créée entre SAFRAN (SAE) 51% et Air-France KLM (Air France Industries) 49%, Airfoils Adanced Solutions (AAS) avait pour but, lors de sa création, de réparer les aubes de compresseur de moteurs forte puissance. Avec la généralisation des contrats à l'heure de vol, la solution d'ouvrir une usine était une solution logique pour améliorer les performances des réparations d'aubes de compresseur.

L'équipe industrialisation, alors pilotée par un salarié Air France, était formée d'une majorité de salariés Air France. Au fil de l'eau des futurs salariés de AAS ont été recrutés localement. Lors de la livraison du bâtiment, l'équipe projet industrialisation a forcé la main aux jeunes responsables procédés pour qu'ils valident la réception des machines. Quelques temps après, il a été très vite constaté que certains procédés n'étaient pas optimisés pour de telles cadences et d'autres utilisaient des solutions «révolutionnaires» pour atteindre les requis de la documentation de réparation à appliquer (Projection thermique / plasma) qui se sont avérées une erreur plus tard. Après une petite année coûtant de nombreux RPS au sein du CODIR, les résultats de rapidité d'industrialisation n'étaient pas à la hauteur des objectifs des actionnaires. Il a donc été décidé de changer les deux directeurs (CEO et CFO) pour insuffler une nou-

velle énergie et de nouvelles décisions stratégiques. Les nouveaux CEO (SAE) et CFO (KLM) ont pris le relais pour continuer les industrialisations prévues sur le business plan. Les décisions prises ont mené à la réussite de l'industrialisation des étages 7, 8 et 5 du GE115. Cette performance a permis au CEO de trouver une nouvelle place au sein de SAE à VILLAROCHE. Un nouveau CEO est donc arrivé de Safran Aero Composites pour continuer dans cette dynamique. Malheureusement, les solutions mises en place par ses prédécesseurs étaient loin d'être «industrielles». Un nouveau business plan a alors été proposé aux actionnaires afin de remettre la vision industrielle de production au centre du projet d'AAS. Pour cela, un projet d'automatisation globale de l'usine a été présenté afin d'ouvrir les portes aux moteurs LEAP (aubes de compresseurs et VSV).



AIRFOILS ADVANCED SOLUTIONS Rosult

## L'implication syndicale au sein de AAS

La section syndicale de la CGT AAS a été créée en 2020 à la suite des premières élections professionnelles. Le résultat a été mitigé avec 58 votants, la CGT avait alors obtenu 32% des voix lui apportant un siège sur les 4 disponibles malgré 2 listes complètes (collège 1 et collège 2/3).

Les 4 années qui ont suivi ont été des années d'opposition à la majorité en place qui n'a pas réussi à donner la visibilité espérée au CSE et a signé seule des accords d'entreprise souvent contestables.

Le bilan des quatre ans a été payé au prix fort pour la CFDT qui a perdu la majorité lors des élections professionnelles de 2024. La CGT a obtenu les 3 sièges disponibles dans le premier collège, le seul siège dans le deuxième collège laissant alors les

deux sièges du troisième collège à la CFDT. Avec ce résultat la CGT se retrouve donc majoritaire au sein du CSE et lors des signatures d'accords pour les quatre années à venir.

Cette mandature aura comme mot d'ordre la consultation des salariés avec un système déjà utilisé de sondage par le biais du site intranet de la CGT.

Fiche d'identité		
Salariés		111
Établissements		1
	♀♂	22%/78%
Ingénieurs/Cadres		27%
Représentativité CGT		52.3%
Taux participation élections		94%

plus d'infos...



NÚMERO 4

# CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS      REPONSES PIQUANTES

C O N T A C T @ C G T S A F R A N . C O M