

EPINEUSES
QUESTIONS

REPONSES
PIQUANTES

CACTUS

NÚMERO 3

ÉCONOMIE

3 CARACTERISTIQUES PARTICULIÈRES DE LA CRISE

**SPÉCIAL ÉLECTION
«ADMINISTRATEURS SALARIÉS»:
POURQUOI LA CGT?**



TOUT SAVOIR SUR
VOS DROITS:
**L'ACCORD
«PARENTALITÉ»**

**«AÉRO-BASHING»,
DÉSARMEMENT:
QU'EN PENSE LA CGT?**

Sommaire

édito

AÉRONAUTIQUE: LE REBOND

3

actualité aéronautique & défense

«AÉROBASHING», DÉSARMEMENT, QU'EN PENSE LA CGT?

4

Le mot de notre administrateur

POURQUOI UN ADMINISTRATEUR SALARIÉ, POURQUOI LA CGT?

6

tout savoir sur vos droits

L'ACCORD «PARENTALITÉ»

8

économie

TROIS CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DE LA CRISE

10

directeur de la rédaction : J-F Bequet
auteurs : J. Delys, J-F Bequet, H. Chaillou, F. Maruejols-Benoit, G. Montuelle
édition : © cgtsafran (J-F Bequet)



édito

AÉRONAUTIQUE: LE REBOND

Au fur et à mesure de la levée des contraintes administratives, le trafic aérien a repris d'abord sur le marché domestique (intérieur à chaque pays), puis sur le marché international (entre pays).

La demande des voyageurs est réelle et déjà quasiment au niveau de l'année 2019 qui a précédé la crise. En juin 2023, la circulation mondiale est à -6% du niveau 2019, avec un mouvement domestique supérieur de 5% au niveau pré-crise et un transport aérien international à -12%. La reprise s'accélère, les voyageurs sont au rendez-vous. **La dynamique du besoin de se déplacer est très forte, de plus en plus forte.**

Les lenteurs de la reprise proviennent de l'offre: une manque de personnel dans les compagnies aériennes, dans les tours de contrôle et les aéroports ainsi que des retards de livraison des avionneurs et même parfois des pénuries de pièces de rechange...

Les avions «fuselage étroit» (A320neo et B737MAX) sont revenus en exploitation au niveau pré-crise, alors que les «fuselage large» (A330, A350, B777, B787) sont en retard.

L'Asie-Pacifique est à la traîne en raison **des restrictions chinoises** qui n'ont été totalement levées qu'en début 2023. La reprise de l'Europe est freinée par les **interdictions de vol Europe/Russie.**

La baisse des livraisons a démarré en 2019, avant l'épidémie Covid, avec l'immobilisation du 737 MAX. Elle s'est accentuée fortement en 2020,

en fonction de la faiblesse du trafic aérien, de la poursuite des problèmes du B737 MAX et des **difficultés de trésorerie des clients.** Ces derniers souhaitant des reports de livraison.

Depuis 2021, les livraisons d'avions civils à réaction sont reparties, mais les complications au sein de la **supply chain et le manque de compétences ont freiné la vigueur** de la reprise.

Si on se réfère aux crises précédentes, le retour au niveau pré-crise était **en moyenne de 6 ans.**

Quid pour la suite ?

Un retour au niveau pré-crise COVID est envisageable pour 2024 ou 2025.

Les activités de support et de MRO vont connaître une forte progression en fonction de la reprise du trafic aérien.

Concernant la R&D, l'enjeu n°1 réside dans **la succession de la famille A320 et B737** dont l'entrée en service est envisagée **pour le milieu des années 2030.**

Jacques DELYS
Directeur de ID AERO



ID AERO

CONSEIL & PUBLICATIONS

actualité aéronautique et défense

«Aéro-bashing», désarmement, qu'en pense la CGT SAFRAN?

L'aéronautique civile : Un moyen de transport complémentaire pour les passagers et le fret



Maquette de l'open rotor (2017) dont le développement est assuré par CFM, la joint venture SAFRAN/GE. Objectif: -20% de CO2 vs moteur classique.

L'industrie aéronautique, spatiale et de défense est un pilier majeur de l'économie mondiale, et en particulier de l'économie française. Au sein de cette industrie, l'aéronautique civile joue un rôle crucial en tant que moyen de transport complémentaire pour les passagers et le fret tout en limitant l'impact au sol sur la biodiversité et les paysages (autoroutes, chemins de fer). Cependant, il est essentiel de souligner que le développement de cette industrie ne doit pas conduire à une dérégulation néfaste.

L'aéronautique civile offre une connectivité mondiale inégalée, reliant rapidement les villes et les pays. Cela facilite les déplacements des passagers et permet aux entreprises d'expédier rapidement leurs produits à travers le monde. **L'aviation permet d'accéder à des régions éloignées, de stimuler le tourisme et de faciliter les échanges commerciaux internationaux.** Elle est une alternative efficace aux autres modes de transport, en particulier pour les longues distances.



EngineUS, produit par Safran Electrical & Power à Niort. Moteur électrique destiné à des avions 100% électriques (ex: eDA40) et à accompagner l'hybridation (ex: EcoPulse, electra).

Un monde instable : Disposer des moyens de protection des populations

Dans un monde marqué par l'instabilité et les défis géopolitiques, il est essentiel pour un pays de **disposer de moyens de défense adéquats afin de protéger ses populations.** Cependant, il est important d'adopter une approche équilibrée et responsable, qui ne prône pas un sur-armement, mais qui reconnaît néanmoins l'importance de disposer de capacités de défense efficaces.

La première responsabilité d'un État est d'assurer la sécurité de ses citoyens. Dans un monde où les menaces sont diverses et évolutives, disposer de moyens de défense est indispensable pour prévenir les attaques, dissuader les agressions et protéger les populations contre les dangers potentiels. Ces moyens de défense incluent notamment des forces militaires professionnelles et bien entraînées, ainsi que des capacités technologiques adaptées aux nouvelles formes de conflit. Cela permet de maintenir un niveau de sécurité adéquat et de répondre aux besoins de protection des populations.



Boule gyrostabilisée, produite par Safran Electronics & Defense à Dijon. Conçus pour des missions de surveillance, de recueil de renseignements, de sauvetage et montés sur avion, hélicoptère et drone.



Gyroscope à Résonateur Hémisphérique (HRG), produit par Safran Electronics & Defense à Montluçon. Un des composants des centrales inertielles qui équipent les avions, sous-marins et autres navires. Les centrales permettent à ces derniers de se localiser sans connexion extérieure.

La dissuasion vise à prévenir les conflits en rendant les coûts d'une agression potentielle trop élevés pour être envisagés. Cependant, il est important de souligner que la dissuasion doit être utilisée de manière responsable, en s'assurant qu'elle reste proportionnée. **Un déploiement trop important de ces moyens crée des tensions et un risque accru de conflit.**

Dans un monde instable, il est crucial de ne pas seulement s'appuyer sur les moyens de défense, mais aussi de renforcer la diplomatie et la coopération internationale. La diplomatie peut jouer un rôle crucial dans la prévention des conflits et la promotion de la sécurité. **Les efforts diplomatiques, les négociations et les accords de désarmement sont des outils importants pour construire la confiance entre les nations et résoudre les différends de manière pacifique.**

Dans un monde instable, disposer de moyens de défense demeure indispensable pour protéger les populations et assurer la sécurité nationale. Cependant, il est essentiel d'adopter une approche équilibrée, en reconnaissant la nécessité de capacités de défense tout en favorisant la diplomatie, la coopération internationale et la prévention des conflits. **En investissant dans la sécurité de manière responsable, un pays peut contribuer à un monde plus sûr et plus stable.**

Le mot de notre administrateur

POURQUOI UN ADMINISTRATEUR SALARIÉ, POURQUOI LA CGT?



Compte tenu des prévisions de l'évolution du trafic aérien, sa part dans les émissions de gaz à effet de serre pourrait doubler dans les prochaines années.

Les décisions prises au sein des grands groupes sont donc déterminantes pour faire face aux transitions technologiques, économiques et sociales à venir. Et en la matière, **rien n'est écrit d'avance...**

Les besoins croissants en avions et en équipements exacerbent les **tensions et rivalités entre entreprises**. Les injonctions des dirigeants pour réduire les coûts, améliorer sans cesse la productivité et augmenter la rentabilité ne sont pas sans conséquence sur la Qualité de Vie au Travail 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**.

• Construire l'usine du futur au service des salariés

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 est à la fois enthousiasmante et inquiétante.**

La numérisation peut constituer une nouvelle source d'aliénation et de déshumanisation du travail.

Cette transformation de notre industrie Aéronautique, Spatiale et de Défense doit garantir la transmission des compétences 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 et qualifiés dotés d'une capacité d'adaptation et de créativité pour **intervenir régulièrement sur les décisions prises par l'entreprise.**

Pour que progrès technologiques riment avec progrès économiques, sociaux et humains, le travail bien fait et **l'épanouissement personnel doivent primer** dans les objectifs de Safran. Aussi, l'innovation doit s'appuyer sur des parcours de vie sécurisés, l'éthique et le professionnalisme.

• Réduire l'emprise des exigences financières

L'évolution de Safran est probante: Snecma, d'abord société nationale détenue à 100 % par l'État est privatisée en 2003.

Les ventes successives des actions détenues par l'État ont alors conduit le capital du groupe à être détenu à 80 % par des fonds privés (essentiellement des fonds de pension et d'investissement anglo-saxons). En 2019, **la part de l'État est tombée à 11 % et celle des salariés à 7 %.**

En 15 ans, le cours de l'action 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 pré-

texte au **tassement des rémunérations**, des évolutions de carrière, des embauches, voire des investissements. Les actionnaires et autres fonds d'investissement attendent des dividendes importants et un cours élevé de l'action.

Le fonctionnement des marchés financiers pousse à des visions à court terme, préjudiciables aux développements industriels et techniques pourtant nécessaires aux défis environnementaux et sociaux.

Les études, essais et démonstrateurs associés se font sur du long terme. **S'affranchir de ces délais est préjudiciable pour l'avenir**, comme le montrent des exemples récents dans l'actualité des constructeurs...

• Mettre la démocratie au cœur des choix stratégiques

Les budgets annuels, les plans moyen terme et les choix stratégiques élaborés par la Direction Générale, validés par le Conseil d'Administration, sont déclinés dans chaque société du groupe.

Malheureusement, **l'intérêt de l'actionnaire et de ses dividendes est trop souvent prépondérant**, au détriment des choix stratégiques et de l'intérêt des salariés de Safran.

La prise en compte de l'expérience et de l'expertise des salariés dans le pro-

cessus de prise de décision passe par **l'argumentaire de l'administrateur représentant les salariés** au Conseil d'Administration.

Le pouvoir des fonds d'investissement doit faire face à son contre-pouvoir.

La CGT enrichit le débat précédant la prise de décisions grâce à la présence de l'administrateur salarié et milite pour **un droit d'expression renforcé**, une obligation de prise en compte des avis.

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

Ces 4 dernières années, Safran a continué son recentrage sur l'aéronautique et la défense. Les cessions d'activités de l'ancien ZODIAC ainsi que les acquisitions d'Aubert&Duval, d'Orolia, Syrlinks et probablement prochainement de Raytheon en sont les conséquences.

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

Aussi, **les tensions géopolitiques ont modifié la mondialisation du groupe**. Le désengagement vis à vis de la Chine, les investissements en Inde, le rapatriement des fabrications russes en sont des exemples. Malgré la montée des cadences, le nombre de techniciens et d'ouvriers diminue, même si l'effectif a tendance à retrouver son niveau d'avant crise (COVID).

Dans le même temps, il faut noter que **la part des salaires dans la valeur ajoutée diminue** d'année en année. L'augmentation des gains de productivité semble destinée à verser des retraites chapeau et augmenter les dividendes versés aux actionnaires.

Pourquoi voter CGT lors de l'élection des administrateurs salariés?

• Penser l'avenir industriel et humains de SAFRAN

Aujourd'hui, l'action avoisine les 150€. La financiarisation croissante du groupe est une stratégie de la Direction. À quel prix ? Les efforts consentis par les salariés ont permis, durant la période COVID, de maintenir l'activité industrielle malgré les périodes de chômage partiel. Le temps de travail et les organisations du travail ont été perturbés, ce qui a entraîné **un nouveau rapport à ce dernier**. La CGT favorise toutes les possibilités pour travailler différemment.

Dans une perspective de stabilité, la CGT milite pour que la **réussite industrielle devienne synonyme de réussite sociale** pour les salariés:

- en obtenant les mêmes accords et statuts pour le personnel, quel que soit l'établissement ou la société;

- en étant vigilant sur les réorganisations en cours;
- en valorisant les collectifs de travail et les emplois.

• Transitions écologique, industrielle et sociale

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 dont **le principal est ses 83 000 salariés** sur 276 sites dans le monde (43 000 sur 75 sites en France).

Par ses qualifications, son savoir-faire, sa formation, son engagement et son dynamisme, cette diversité humaine et professionnelle sera le moteur de la transition écologique.

tout savoir sur vos droits

L'ACCORD «PARENTALITÉ»

POURQUOI LA CGT A-T-ELLE SIGNÉ?

Cet accord a été l'objet de négociations étendues sur plusieurs mois. Nombre de propositions de la CGT ont été tantôt prises en compte, tantôt écartées. Il n'en reste pas moins que ce compromis définit **un socle minimal applicable à toutes les sociétés du groupe Safran** en matière de soutien à la parentalité sans pour autant empêcher les initiatives plus favorables choisies par chaque entité. C'est donc dans cet esprit que **notre syndicat a été un acteur fort** lors de ces négociations et, à leur terme, s'est positionné en faveur de sa signature.

Avant l'arrivée de l'enfant



Accompagnement des salariés dans la période d'avant-adoption:

- Autorisation d'absence rémunérée jusqu'à sept rendez-vous nécessaires au parcours
- Flexibilité des horaires
- Télétravail facilité
- Possibilité de prendre des CET dans le cadre du parcours

Aménagement du temps de travail:

- Une heure de repos rémunérée par jour
- Crédit repos de 20% du temps de travail hebdomadaire à partir du 5ème mois de grossesse

Aménagement du poste de travail:

- Possibilité d'affectation à un autre emploi pour raison médicale
- Travailleuse de nuit passe en journée à sa demande
- Le changement temporaire ne diminue pas la rémunération (maintien des primes)

Accompagnement du second parent:

- Autorisation d'absence rémunérée jusqu'à sept examens ou actes médicaux obligatoires

Parcours de PMA:

- + de flexibilité/souplesse dans l'aménagement du temps de travail
- Télétravail facilité
- Autorisation d'absence rémunérée pour tous les actes médicaux nécessaires
- Autorisation d'absence rémunérée jusqu'à sept examens ou actes médicaux pour le (la) conjoint(e)

Interruption de grossesse:

- Entre la 14ème et la 22ème semaine de grossesse: Congé spécifique de 5 jours
- Avant la 14ème semaine de grossesse: flexibilité des horaires, facilité de télétravail et prise de congés

A l'arrivée de l'enfant



Anticipation du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant:

- Entretien organisé avant le début du congé pour préparer l'absence
- Implication du futur parent dans l'organisation de son remplacement

Complément d'indemnisation du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant:

- Maintien à 100% de la rémunération brute pendant le congé, sans condition d'ancienneté
- Mise en œuvre de la subrogation: l'assurance maladie verse les indemnités journalières à l'employeur, l'employeur maintient le salaire

Allongement du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant:

- Des jours de CET peuvent être accolés à ces congés pour les allonger

Entretien de reprise:

- Obligatoire avec le manager suite au congé maternité, d'adoption ou parental

Temps partiel jeunes parents

- Possibilité d'un temps partiel à 80% de deux mois continus dans la première année suivant la naissance ou l'adoption
- Le salaire est majoré de 10% (payé 90%) et les cotisations retraite Sécu et complémentaire calculées sur un salaire à temps plein
- Salle d'allaitement mise à disposition
- Une heure rémunérée/jour pour tirer le lait jusqu'au premier anniversaire de l'enfant

Parents au travail



Congé enfant malade

- 4 jours ou 8 demi-journées/an/salarié de congé dans le cas d'enfant malade de moins de 16 ans
- Deux de ces jours sur présentation d'un certificat médical, les deux autres sur présentation d'une attestation sur l'honneur
- 1 jour additionnel si plus de trois enfants*
- 1 jour additionnel si parent isolé*

*non cumulables entre eux

Congé de présence parentale:

(Pour les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, un congé est accordé. La CAF verse alors une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) en compensation de la perte de salaire)

- Jusqu'à six mois, prise en charge des parts employeur et salarié des cotisations de retraite complémentaire
- Après six mois, prise en charge de la part employeur des cotisations de retraite complémentaire

économie

TROIS CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DE LA CRISE AÉRONAUTIQUE 2020-2022:

SANITAIRE, POLITIQUE, MONDIALE

Tombée à pratiquement zéro, en 2020, durant le COVID, l'aéronautique mondiale a depuis effectué une extraordinaire remontée. En ce second semestre 2023, notre industrie a même retrouvé, à peu près, son niveau 2019, avant crise. **À la fois surprenant et enthousiasmant !**

L'aéronautique mondiale revient de loin !

Jamais, par le passé, les crises connues n'avaient engendré une telle chute.

Les plus récentes:

- 1998, crise asiatique
- 11/09/2001, attentats de New York doublé du SRAS
- 2008, récession mondiale dite des subprimes

Ces crises avaient causé les plonges du trafic aérien, mais sans commune mesure avec l'effondrement dû au Covid. L'épidémie, cas unique dans notre histoire, a une triple caractéristique. **D'abord sanitaire** avec obligation de restreindre tout déplacement humain.

Ensuite, politique, chaque État devant fermer ses frontières, son espace aérien.

Enfin mondiale, aucun des cinq continents n'a été épargné: du jamais vu!

Les conséquences ont été assez dramatiques pour l'ensemble de la profession. Début 2020, **le trafic aérien** qui est le moteur de l'économie aéronautique **chutait de 90 %**. Les compagnies aériennes mondiales connaissaient des pertes abyssales; 200 milliards \$ au cours des années 2020-2021-2022. L'ensemble de

l'industrie aéronautique française voyait son Chiffre d'Affaires s'affaiblir de 12 milliards €, soit 20 % de son activité. Le tourisme en France allait céder 60 milliards € en 2020 soit 1/3 de son activité.

En France, dans l'industrie aéronautique, 60 000 emplois se retrouvaient menacés. Une moitié fut sauvée avec le chômage partiel, mais l'autre moitié perdait son emploi. Les grands avionneurs n'étaient pas épargnés AIRBUS réduisait ses effectifs, quant à BOEING, il subissait une double peine avec le B737MAX, interdit de vol qui s'ajoutait au Covid. **Le groupe SAFRAN passait de 95 000 personnes à 79 000**, perdant ainsi 16 000 emplois en France et à l'étranger.

À cette étape de la crise du Covid, le pessimisme régnait au sein des entreprises d'aéronautique, certains doutent de l'avenir. Pourtant, l'aéronautique allait entamer une formidable remontée dès l'affaiblissement de la pandémie.

Quel est le secret de cette remontée?

Le puissant ressort ayant tiré

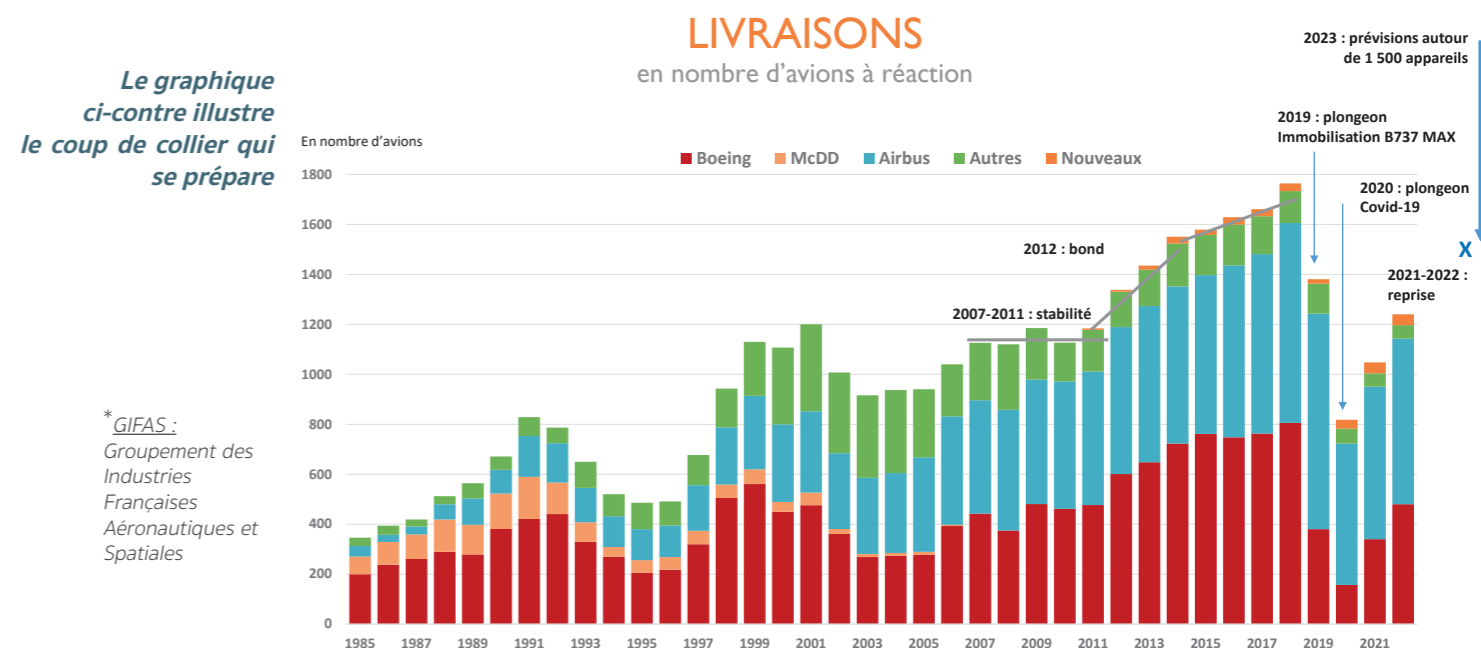
notre industrie du trou de 2020 et l'ayant replacée à son niveau de 2019 est **l'irrépressible besoin des terriens à voyager en avion.**

C'est ce besoin qui a permis de franchir les précédentes épreuves ayant jalonné l'aéronautique moderne, depuis sa naissance dans les années 1950 : crise pétrolière, guerre IRAN-IRAQ, guerre du Golfe...

Au fil des décennies, ce ressort s'est renforcé du fait de la démocratisation du transport aérien. **Démocratisation pour laquelle nos prédécesseurs, en particulier le syndicat CGT, a mené de grandes actions.**

Aujourd'hui, ce transport enregistre annuellement 4,5 milliards de passagers. Les opposants à l'avion ont trente ans de retard quand ils parlent d'avions réservés aux riches alors que nous sommes depuis des années dans l'ère du transport de masse.

Après l'épreuve inédite du Covid de 2020, grâce à la résilience du transport aérien, on a vu rebondir notre industrie. En France, en 2022, le chiffre d'affaires de notre industrie (GIFAS*) a retrouvé son



niveau d'avant crise à 63 milliards €. **Les commandes 2022 atteignent le chiffre record de 66 milliards €** supérieur à celui des meilleures années pré-Covid.

Pourtant un bémol

Le grand bémol à cette formidable embellie concerne le personnel. Malgré les mesures sociales, des milliers de salariés sont restés sur le carreau. Exemple : **SAFRAN n'a toujours pas retrouvé son effectif d'avant crise.** Ce retour, chez SAFRAN, comme dans toute l'industrie, bute sur une difficulté inédite: la pénurie de personnel. Des salariés licenciés se sont recasés tant bien que mal dans d'autres secteurs et ne souhaitent plus revenir.

Le GIFAS* annonce 25000 recrutements en 2023, l'effectif de l'aéronautique française devrait atteindre 200 000 emplois ... Fort

bien, mais ces effets d'annonce se dupliquant chez SAFRAN, AIRBUS, DASSAULT... cachent une dure réalité; on retrouvera tout juste le niveau de l'effectif GIFAS* de 2018. De surcroît, les sous-traitants, assurant 20 % de l'activité, seront-ils en mesure de répondre au grand coup de collier qui se profile?

Un grand coup de collier en perspective

Les grands avionneurs prévoient des besoins considérables d'avions neufs.

- **BOEING: 42 595 avions** neufs à livrer sur la période 2023-2042
- **AIRBUS : 40 850 avions** à livrer sur la même période

Les compagnies aériennes ne sont pas en reste. Elles annoncent un besoin de **640 000 pilotes à recruter au cours des vingt prochaines années.** Tous les secteurs vont se retrouver en

surchauffe : avionneurs, motoristes, équipementiers... hélicoptères...MRO. Même les bureaux d'études vont être sollicités pour la décarbonation et sur les fuse-lages étroits du futur.

Qui va donner ce coup de collier?

Bien entendu, le monde du travail répondra présent.

Cependant, nous nous trouvons dans une situation paradoxale : **d'un côté d'énormes charges de travail, de l'autre des effectifs affaiblis.** S'ajoute à cela la réapparition de l'inflation rognant les revenus. Enfin, le souvenir bien frais de cette pandémie qui a tout perturbé.

Autant dire qu'un énorme et difficile chantier social attend les Organisations Syndicales et employeurs au cours des prochaines années. Nous, élus CGT, y sommes prêts.

plus d'infos...



NÚMERO 3

CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS

REPONSES PIQUANTES

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