

MAINTENIR LE SAVOIR ET LES COMPETENCES

**L'Emploi, un enjeu d'avenir pour SAFRAN HE.
Nos emplois valent plus que leurs profits. Il est temps de réagir.**

L'année 2020, ce n'est pas un scoop, a été une année catastrophique, en matière d'emploi, avec des mesures d'urgence amenant SAFRAN et l'ensemble des organisations syndicales à signer l'accord ATA en juillet 2020, pour maintenir l'emploi au sein du Groupe.

Concernant SAFRAN HELICOPTER ENGINES, les chiffres des effectifs sont tombés

	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2020
CADRES	1764	1744
ETAM	1498	1437
OUVRIERS	1101	1068
TOTAL	4363	4249

Ce sont donc 114 postes qui ont été supprimés en 2020, et ce n'est pas fini, une centaine de départs sont programmés pour 2021.

Dans le détail des baisses par catégories socio-professionnelles, ce sont les ETAM et les ouvriers qui sont les plus impactés.

Dans ce contexte de gel des embauches, aux suppressions de postes déjà actées et celles à venir, s'ajoute les réductions de postes dues aux nombreuses réorganisations en cours.

Cette baisse significative des effectifs inquiète.

Bien sûr, la révision de la stratégie de ces dix dernières années est à jauger au regard du contexte du marché mais ce n'est pas le seul facteur à prendre en compte. Il faut équilibrer la répartition des charges de travail dans les tissus économiques locaux, là où nos sites français sont implantés. Sauvegarder l'emploi de nos sous-traitants et prestataires.

Equilibrer la répartition interne/externe.

SAFRAN HE doit assumer ses responsabilités sociétales.

Depuis dix ans l'activité interne s'est adaptée en termes d'effectifs, aux évolutions du marché et aux appétits de résultats démentiels.

Pour la CGT, l'adaptation à la baisse des effectifs arrive à ses limites.

Pour maintenir le savoir et les compétences en interne sur 3 nos sites en France, il est nécessaire de « gérer » l'emploi par anticipation, quel que soit le contexte.

En fonction de la pyramide des âges, de l'équilibre entre les jeunes salariés et ceux partant à la retraite, en fonction des tailles critiques des services ainsi que des compétences critiques qui peuvent être parfois difficiles à recruter. Nous devons également anticiper la reprise et préparer l'avenir. Actuellement, seule la R&D subventionnée est activée alors que les équipes travaillant sur des projets autofinancés sont majoritairement en activité partielle...

Le mot d'ordre actuel de notre Direction : « s'adapter pour investir ».

En d'autres termes, dégraisser les effectifs pour augmenter le résultat opérationnel.

La crise ? L'accord ATA permet l'adaptation pour éviter la crise. Les réorganisations visent les profits en réduisant la masse salariale. L'accord ATA aurait dû éviter de tailler dans les effectifs ! Qu'en est-il de l'embauche des jeunes diplômés prévue par l'accord ATA ? L'accord et l'esprit de l'accord ne sont pas respectés !

De plus, les réorganisations aggravent la situation de l'emploi : Supply Chain, Fonction centrale de la DI, les achats, la métrologie, la douane, la DSI, les assistantes tous secteurs confondus, les moyens généraux, la SSE, le CCIET, la fusion de deux CCI à Bordes viendront à nouveau réduire les effectifs en 2021.

Toutes ces réorganisations génèrent des suppressions de postes. L'inquiétude des salariés est forte avec ces mobilités contraintes ou détachements subis.

Les cellules MRE (Maintien/Retour à l'emploi), n'ayant plus de solutions de reclassement, **décident même de licencier plusieurs salariés pour inaptitude à tous postes.** Du jamais vu à SAFRAN HE. On est loin du fameux « **personne ne restera au bord de la route** ».

Le plan de la Direction « Trajectoire Compétences », avec un budget conséquent, ne pourra pas inventer de nouveaux postes. Quelles seront les opportunités offertes aux salariés ?

Toutes les Directions se restructurent, avec des objectifs de baisse d'effectifs, calculés aléatoirement, au prorata de la baisse du PDP moteurs neufs. Il est temps de réagir.

A la CGT, nous dénonçons cette stratégie de réduction en masse.

Par ses choix, notre Direction provoque, en toute connaissance de cause, l'augmentation des RPS. Pour preuves, les avis défavorables unanimes des CSE et CSEC, et la mise en place de plans d'actions minimalistes et inefficaces ...

Et ça continue. Il est temps de réagir.

**NOS EMPLOIS
VALENT PLUS QUE
LEURS PROFITS**

**Les résultats 2020 du Groupe sont publiés,
Le résultat opérationnel atteint 10,2%.
SAFRAN HE est le plus gros contributeur.**



**LES CHOIX SONT CLAIRS, PROFITS CONTRE EMPLOIS
PROFITS CONTRE SANTÉ DES SALARIÉS
IL EST TEMPS DE RÉAGIR**