



Lundi 14 Juin 2021 - 4^{ème} réunion Accord Temps de Travail – Prise de parole

Aujourd'hui à 14 h00, la quatrième réunion de négociation sur un projet d'accord « Temps de travail » se déroule dans un contexte de mobilisation des salariés à l'appel des organisations syndicales CGT et FO.

Les positionnements de la CFDT et de la CFE-CGC communiqués par mails à plusieurs reprises sont connus.

Avec 850 réponses à la consultation et presque autant de signataires à la pétition « Pour le retrait du projet d'accord » la mobilisation des salariés montre un rejet massif de ce type de mesures.

Non au développement des 3X8 et des SD, Non au 13RTT en moins, Non à la mise en compétition avec le nouveau statut, c'est Non à la diminution des plages variables, non aux nouveaux horaires !

La Direction doit maintenant abandonner cette négociation.

Tous indiquent qu'il n'est pas nécessaire de réaménager le temps de travail, tous indiquent que le temps de travail n'est pas un problème pour l'entreprise.

Ce n'est pas une question de compensation ou d'indemnisation, le projet d'accord est rejeté parce qu'il ne répond pas à un besoin de l'entreprise. Elle est jugée suffisamment compétitive

Ce projet d'accord vise à demander des efforts supplémentaires aux salariés pour des gains de compétitivité contestable économiquement pour l'entreprise et négligeable pour ses salariés.

Jamais Turbomeca n'a remonté autant de résultats financiers au groupe Safran, avec un niveau d'activité sauvegardé qui permet de dégager des résultats historiquement haut. Avec un niveau d'activité du neuf entre 600 et 700 moteurs et une activité support en réparation au mix d'activités plus favorable, avec des gros moteurs plus favorables économiquement que les petits ces deux dernières années, le positionnement de Turbomeca SHE est bon !

Nos parts de marché progressent alors que le marché est plat, stagnant. Avec ou sans l'Eurodrone, la stratégie de renouvellement de notre gamme moteur depuis quinze ans a été efficace, la stratégie industrielle est bonne. Elle correspond aux attentes du marché.

Les gains de compétitivité recherchés ne visent donc pas à renforcer notre position sur le marché mais à dégager encore plus de résultats à remonter au groupe Safran.

En 2021, nous vivons donc une double peine ! Après les efforts déjà consentis en 2020 sur la masse salariale (Emploi, salaire, intéressement, participation...) avec l'accord ATA, il faudrait travailler plus pour dégager de nouveaux gains. Pour la CGT c'est NON.

Aujourd'hui se tient la 4ème réunion de négociations autour du projet de la Direction sur l'aménagement du temps de travail.

Les positions de chacune des organisations syndicales se précisent.

Nous restons jusqu'à présent sur les discours qui ont été tenus lors de la réunion de négociation précédente et dans les échanges intersyndicaux que nous avons eus depuis.

Personne ne semble vouloir remettre en cause notre accord RATT de 2000 !

Pourtant, certains thèmes pris séparément seraient plus enclins à être discutés selon les sensibilités.

Nous ne nous attarderons pas sur le télétravail car c'est un sujet que nous avons porté, à l'unisson avec toutes les autres OS, au retour du premier confinement avec la demande d'une négociation spécifique sur ce sujet.

La Direction n'a pas voulu nous entendre et a cherché à utiliser ce sujet comme une « carotte » susceptible de nous faire accepter l'inacceptable. Au lieu de cela, les salariés ont perçu cette attitude comme un manque de confiance à leur égard. Certains voient dans ces réticences un besoin de contrôle et de surveillance. Nous retombons dans de vieux schémas.

Les salariés ont pourtant prouvé, dans l'épisode COVID et même avant, leur professionnalisme et leur implication. Nous n'avons cessé de le répéter, mais la Direction n'a jamais fait du Télétravail un point d'attention dans le dialogue social.

Le dialogue social justement parlons-en :

A Safran HE l'amélioration de la compétitivité a permis de dégager des résultats à 2 chiffres depuis plusieurs années déjà.

Même en 2020 au plus fort de la crise sanitaire le bénéfice de la société a été Au-delà de 20%.

Cette performance est due à l'esprit volontaire de chaque salarié de l'entreprise. En vivant des situations diverses tout le monde a joué le jeu.

Pour quel résultat ?

Un mépris total de l'effort collectif

Une remise en cause de l'accord de 2000 sur le temps de travail

La redistribution des gains d'une iniquité sans précédent.

(Distribution de centaines d'actions gratuites et ou de Bonus pour les uns, quelques euros pour les autres...)

Non content d'être à la tête de l'une des sociétés de SAFRAN qui traverse le mieux la crise, la direction décide de remettre en cause la **Paix Social**.

Sauf qu'il y a un problème et il est de taille, avec cette période de crise sanitaire, le confinement a libéré les rêves d'une vie meilleure.

Les salariés aspirent à un meilleur emploi avec une meilleure qualité de vie,

Ainsi qu'un meilleur équilibre vie privé/vie professionnelle.

Et ce n'est pas seulement le VELO, BOULOT, DODO.

Il est donc temps d'ouvrir de réelles négociations pour répondre aux aspirations de tous, et non pas essayer de bricoler pour défaire ce qui a été si bien construit.

Car oui, la CGT le dit tranquillement, c'est déjà arrivé par le passé que l'on s'attaque à l'accord de 2000, tout le monde se souviendra des NAO de 2016 qui a pluri-annualisé le temps de travail.

A la CGT, n'en déplaise à certains nous sommes pour la négociation.

Une négociation sincère et loyale avec de vrais interlocuteurs qui possèdent un vrai mandat pas et non pas de simples exécutants chargés d'imposer un projet d'accord déjà décidé par le président.

OUVRONS DE VRAIS NEGOTIATIONS POUR LE BIEN DES SALARIES

Merci pour votre attention.