



## Heure d'information au personnel suite au CSEC du 9 décembre 2020



Buchelay, le 1 Février 2021

Bonjour à tous,

La CGT Turbomeca souhaite aux salariés et à leurs proches une très belle année 2021. Nous insistons sur les vœux de bonne santé. Touché ou épargné par la COVID-19, avec la volonté ou pas de se faire vacciner, nous souhaitons une année plus enthousiasmante, plus libre et plus solidaire à tous. Et faisons le vœu que chacun d'entre nous puisse retrouver sa vie d'avant la crise.

En Septembre dernier, nous faisons état d'une situation de l'entreprise étonnamment épargnée qui avait su sortir du premier confinement en préservant sa capacité à la reprise. En accompagnant au mieux nos clients, nos fournisseurs, nous avons finalement su réaliser des plans de productions et sorties moteur d'un niveau très honorable dans ce contexte de crise, une crise d'une ampleur jamais vue. Aujourd'hui, cette tendance s'est confirmée.

Si en Septembre notre priorité était de vérifier qu'il y ait bien « du boulot » pour tout le monde, aujourd'hui, nous pouvons dire que nous avons très bien terminé l'année et qu'en terme de performance et de résultats remontés au groupe, nous avons réalisé nos objectifs pour 2020.

Lors du CSEC du 9 Décembre dernier, une nouvelle hausse de la profitabilité, avec un résultat opérationnel courant (ROC) prévisionnel est annoncé comme objectif pour 2021. **Autrement dit, malgré le contexte de crise COVID, l'entreprise a su réaliser ses objectifs de performance, de profitabilité et prévoit encore de les augmenter en 2021.**

**Comment est-ce possible ?** Il y a bien sûr la mise sous perfusion de l'entreprise alimentée par les aides publiques, nos impôts, par les 20 millions d'euros du chômage partiel pour la seule année 2020. Les mesures de modération salariale prévues également par l'accord groupe ATA sont également substantielles. Nous évoquerons plus loin les 1% de budget NAO pour cette année...

**Les mesures d'adaptation de cet accord groupe ATA sur l'Emploi ont un impact significatif chez nous aussi !** Entre Juillet et Décembre derniers, 6 mobilités entrantes depuis une autre société du Groupe ont été réalisées quand 2 salariés Turboméca nous quittaient pour rejoindre une autre société du groupe. Ont été réalisées également 4 Mobilités entre établissements.

4 salariés ont eu leurs dossiers de demande d'aide à la création ou reprise d'entreprise validés dont 3 ont obtenu une formation dédiée. 4 autres salariés ont eu leur demande de congé sabbatique acceptée. Les départs volontaires et à la retraite représente 147 personnes sur la période, sur le périmètre France c'est-à-dire Bordes, Tarnos et Buchelay.

**Vous remarquerez** que pour une entreprise de 4400 salariés en France, ces chiffres restent relativement faibles, **ce qui traduit une situation de charge et des niveaux d'activités sauvegardés malgré la crise.**

**Vous connaissez maintenant tous les éléments de langage de la Direction, il faut « s'Adapter pour Investir ».** Supply Chain, Fonction centrale de la DI, les achats, la métrologie, la douane, la DSI, les moyens généraux, la SSE, la fusion de deux CCI à Bordes comme nous l'avons connu à Tarnos avec le CCIES, le CCIET, le CCIN, ... sont les réorganisations du moment que nous surveillons comme le lait sur le feu !

**Le point commun de toutes ces réorganisations est qu'elles induisent des réductions d'effectifs, « des redéploiements » dans le nouveau vocabulaire de la Direction.**

**Les calculs simplistes du type -15% de chiffre d'affaire égalent -15% sur les effectifs sont stupides et dangereux. Ils témoignent d'une méconnaissance et du mépris du travail, des métiers et des salariés.**

**Devant la multitude des réorganisations, nous constatons une dynamique générale appliquée de manière dogmatique dans notre entreprise.**

**Cette dynamique est également appliquée chez nos sous-traitants et Safran en est à l'origine. En exigeant une baisse des coûts chez Atalian et Daher, pour ne citer qu'eux, c'est le même principe de faire autant avec moins de personnel et cela se traduit par une dégradation des conditions de travail. Cette dégradation, devenue insupportable pour les salariés de Daher, les a conduits à un mouvement de grève sur l'ensemble des sites mardi 26 janvier 2021.**

**Il nous semble indispensable de rappeler que ce sont les salariés qui créent la valeur ajoutée et que tous les rouages y contribuent. L'année 2020 a été particulièrement éprouvante et les salariés ont multiplié les efforts. Ils méritent une autre reconnaissance.**

**Malgré les difficultés d'adaptation à la baisse et le contexte industriel, le mix moteur est mieux orienté avec plus de gros moteurs type Makila, RTM ou des kits ADOUR à produire qui génèrent plus de chiffre d'affaire et de performance financière.**

**Ce qui nous amène à commenter la lubie de certains de répéter année après année, encore et encore que la production neuve baisse, arrivant à un point bas historique selon les propres mots du Président SAUDO de quelques 650 moteurs neuf à produire, ajusté depuis à 662.**

**Les chiffres sont implacables et parlent d'eux même. La stratégie des prévisionnistes qui tablaient il y a 10 ans sur une montée de la production neuve à plus de 1000 moteurs/an est largement derrière nous !**

**Depuis, l'entreprise s'est adaptée, des sites à l'étranger ont fermé, l'adéquation charge/capacité a été réalisée, nous ne pouvons plus faire 1000 moteurs chaque année. Nous sommes dimensionnés pour les niveaux d'aujourd'hui.**

**C'est à décorrélérer et ça n'a un lien que très limité avec les résultats financiers de l'entreprise. La réalité économique est que nous travaillons au sein d'une entreprise robuste et performante, avec un « business-plan » solide, basé sur le support de sa flotte de moteurs déjà en vol, alimenté par la vente de nouveaux moteurs chaque année.**

**La stratégie et les objectifs de production de moteurs neufs, à moins d'une centaine d'unité près par rapport aux prévisions, sont ceux d'avant crise ! Il y a donc une baisse relative aux prévisions de hausse d'avant crise mais nous pouvons dire sereinement, que l'impact de cette baisse est modéré pour 2020.**

**Les plans de production en 2021 sont du même ordre avec des situations très disparates selon les CCI et les lignes de montage. Certains ne font pas du tout de chômage partiel quand d'autres en font.**

**Coté Réparation et support, les situations sont encore plus inégales. A la DI ou à D2S, les situations peuvent être différentes avec moins d'Arriel par exemple et des leviers d'adaptation déjà activés, et à l'inverse, le CERPC qui ne fait pas de chômage même si la hiérarchie du secteur prévient que la situation pourrait se dégrader dans le deuxième semestre de l'année. Rien n'est sûr... Wait and see... semble-t-on nous indiquer.**

**Nous en sommes donc là, dans une situation où il y a effectivement des impacts de la crise COVID sur les niveaux d'encours et d'activités dans les ateliers mais avec un niveau global d'activité en 2021 plus qu'honorable qui permettra d'atteindre les objectifs de hausse de profitabilité dont nous parlions.**

**C'est donc l'occasion de s'adresser aux responsables de terrains de ces secteurs où tout ne va pas si mal.**

**L'accord groupe SAFRAN signé par toutes les organisations syndicales et qui prévoit le chômage de longue durée, la modération salariale et les départs volontaires a pour contrepartie l'embauche de jeunes diplômés.**

**La Philosophie de cet accord est de préserver les emplois de demain et de ne pas se priver des compétences des jeunes apprentis ou alternants formés dans nos murs !**

A la CGT, nous constatons que la hiérarchie de terrain applique les directives du COMEX et de la Direction en centrale à **savoir le gel des embauches.**

**Peu d'entre eux ont le courage et l'envie de défendre l'embauche de ces jeunes diplômés préférant se garder des marges d'adaptation à la baisse sans trop se poser de questions sur la capacité des services à l'avenir d'accepter de la charge supplémentaire.**

**C'est aussi cette boucle non vertueuse pour ne pas dire vicieuse qu'il ne faut pas alimenter ! Il faut préserver notre capacité à la reprise, à la hausse d'activités futures. Nous savons qu'il y a encore des marges de manœuvre sur l'internalisation de charge ou les ré-internalisations, certaines d'entre elles sont même déjà dans les tuyaux !**

**La réalité de l'exercice du PIC tous les deux mois, de cette adéquation charge/capacité, de cet équilibre recherché, c'est qu'en réalité nous ne sommes jamais complètement et mathématiquement à l'équilibre. Nous sommes soit en surcapacité, soit en sous capacité, que ce soit en hommes et en machines.**

**La réalité que nous vivons est que nous enchaînons depuis plusieurs années des effets sous-capacitaires dus à des politiques de gel des embauches, de non remplacement de départs à la retraite, de non embauche des jeunes en formation chez nous. Exceptionnellement, dans un passé pas si lointain, des hiérarchies acceptaient l'idée d'être très légèrement surcapacitaire durant un temps donné, préférant investir sur l'avenir. Nous avons là des vrais « industriels » capables de voir au-delà de quelques mois !**

**Le gel des embauches qui peut s'entendre quand il s'agit de faire preuve d'intelligence et de solidarité entre les sites, entre les lignes ou dans le groupe ne devrait pas s'opposer à la nécessaire gestion des embauches de jeunes diplômés telle que prévue par l'accord groupe. Pour le moment chez SAFRAN HE nous n'en avons fait Zéro.**

**Au-delà des compétences critiques, c'est aussi la taille critique du site qu'il faut observer de près. Nous sommes passés sur le site de Buchelay d'un effectif de 330 salariés en 2012 (53 Cadres / 101 Etam /176 Ouvriers) A 284 salariés fin Janvier 2021 (54 Cadres / 95 Etam /135 Ouvriers). Soit moins 41 ouvriers et 6 Etam !**

**Les partisans des réductions d'effectifs soutiendront que cette stratégie est efficace et offre des avantages comme l'amélioration des résultats et du chiffre d'affaires.**

**A l'inverse la CGT pointe du doigt ces conséquences négatives parmi lesquelles une baisse des résultats et de la productivité, une diminution de la satisfaction des clients et des effets pervers sur les effectifs restants ; un stress accru, une perte de confiance..., ce qui rends moins impliqués et moins fidèles à l'entreprise, ce dont les indicateurs financiers ne rendent pas compte.**

**D'où l'importance de reconsidérer la stratégie du CCIH, en engageant une stratégie dans le long terme, d'avantage durable, décisif et défendable.**

**L'actualité des négociations d'accords d'entreprise chez Turbomeca a elle aussi été impactée par la crise Covid.**

**Concernant l'organisation du temps de travail**, la Direction des Ressources Humaines en centrale à Bordes confirme en cette fin de mois de Janvier qu'elle n'abandonne pas l'idée de lancer une négociation sur ce thème. **Nous lui demandons effectivement d'abandonner cette orientation.**

Le contexte nous oblige à travailler énormément de sujets tels que les protocoles sanitaires ou les négociations obligatoires.

**Avec de plus en plus d'avis unanimement DEFAVORABLES de l'ensembles des organisations syndicales sur les projets de la Direction**, notamment sur les projets de réorganisation cités précédemment, la négociation de l'accord d'accompagnement social des projets qui va être lancé prochainement **doit être la priorité.**

**Les NAO 2021** sont cadrées par le même accord groupe ATA de l'été dernier. La modération salariale est donc au programme pour toutes les entreprises du groupe SAFRAN avec une enveloppe globale de 1% de la masse salariale par entreprise dont il faudra déterminer les modalités d'utilisation.

**A la CGT, malgré l'orientation de la Direction affichée lors de la réunion de ce 27 Janvier, nous considérons vu la taille du budget qu'il faut consacrer l'enveloppe aux augmentations générales pour tous, cadres et non-cadres, via l'AG et la MSU et un moyen équivalent pour les cadres. Il faut que le volet salarial puisse profiter au plus grand nombre.**

En complément, le renouvellement des chèques CESU et la reconduction des TPA/CPA, le TPFC à 5 ans, sont une attente des salariés. Nous sommes dans une année exceptionnelle, il faut donc des mesures exceptionnelles qui profitent à tous.

**Après un an d'efforts et d'adaptation, nos directions d'entreprise et le gouvernement doivent travailler à des plans de relance de l'emploi et des salaires. C'est ce que nous porterons lors de l'appel national à la Grève et à la manifestation du jeudi 4 Février.**

**Les deux négociations Egalité Pro et QVT** ont été suspendues en Mars, au moment du premier confinement, pour reprendre en Octobre dernier.

**Comme vous le savez la CGT a signé l'accord Egalité Professionnelle 2020-2023.** Il comporte de vraies avancées avec pour la première fois un budget dédié hors NAO pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**A l'inverse, la CGT n'a pas signé l'accord QVT soumis à signature ce 27 Janvier.** L'architecture de cet accord reprend en majorité des dispositifs existants du type SSE, MRE ... La seule expérimentation sur le droit d'expression directe des salariés ne va pas assez loin faute de moyens. Le Télétravail occasionnel est très limité. Le cœur de la QVT pour les salariés sont le contenu du travail et la qualité des relations dans les équipes. La cartographie PREVENTIS, enquête RPS de la Direction, avait mis en évidence un nombre important de facteurs de risques liés à ces thématiques et nous n'avons malheureusement pas pu les travailler dans l'accord QVT.

**C'est clairement une occasion manquée pour la Direction d'envoyer un signal positif sur la qualité de vie au travail.**

**Indépendamment de cet accord, il faut saluer l'obtention des investissements que nous demandions. C'est ce que nous portons depuis le début de cette crise, bien conscient que la performance financière de l'entreprise était sauvegardée.**

**Il est question de budgets** qui ont été validé par le COMEX de Frank SAUDO, concernant l'investissement du deuxième MCM pour Buchelay et d'infrastructures, la toiture d'un des bâtiments du CCIPS de Bordes, des budgets nécessaires sur les problématiques Bruit et lumières des nouveaux bâtiments CAP2020 à Tarnos, et du déménagement de l'ingénierie du CCIES du TB000024 au Bâtiment 2.

**Ces premiers investissements de l'année confirment que nous avons les moyens de continuer à investir** et même Olivier ANDRIES, nouveau Dirigeant du groupe SAFRAN l'a confirmé lors de ses visites des sites de Bordes et Tarnos en décembre dernier.

Sans rentrer dans les détails, il attend de l'entreprise SAFRAN HE d'être performante pour être solidaire avec le groupe SAFRAN et a clairement dit que nous aurions plus d'investissements en 2021 au regard des investissements gelés en 2020.

**La situation est donc bien celle-là**, le groupe SAFRAN est durement impacté par la Crise COVID sur son secteur principal qu'est la production de moteurs et d'équipements dans l'aviation. C'est ce qui l'oblige à être prudent sur ses investissements. Il reste cependant résilient et robuste dans un contexte incertain sur les heures de vol.

**Dans ce contexte particulier pour Safran, Turbomeca reste la pépite du groupe. Robuste et performante.**

**Si TURBOMECA est impacté** lui aussi par une baisse des entrées en réparation notamment en ce début d'année, **les impacts de ces changements bruts et soudain, résultent de la même politique de gestion des flux et des stocks. De cette gestion du juste à temps, plus que des conséquences de la crise.**

**Le marché de l'hélicoptère est moins incertain que celui de l'aviation. En sortie de crise, nous devrions sortir plus forts et réactifs à condition d'être prêts.**

Vous l'aurez compris, dans cette prise de parole, nous avons essayé de vous montrer les difficultés du moment tout en étant objectif sur l'état de notre belle entreprise.

Mōkudo TAISEN a dit : « ***Craindre pour l'avenir, c'est souffrir pour rien ou souffrir deux fois.*** »

A ce jour, l'augmentation de la contagiosité des variants et mutations du COVID fait peser la menace d'une nouvelle augmentation du nombre de malades et de décès en France. C'est le premier combat à mener en ce début d'année. Pour nous protéger, pour que nous puissions retrouver nos vies d'avant crise, y compris dans l'entreprise.

Si la situation s'améliore dans les mois qui viennent, nous pourrons réduire les mesures contraignantes de notre protocole sanitaire.

Nous communiquerons au fur et à mesure des possibles changements et nous reviendrons vers vous lors de la prochaine heure d'information, en Juillet prochain, pour vous faire part de l'évolution de la situation.

Merci pour votre attention.