

CCE du 30/11/2016 : Safran HE se sépare de sa filiale Sud-Africaine



Après une montée en charge jusqu'en 2014 avec 256 salariés, presque +20% sur les effectifs depuis 2011, M.EVEN a annoncé en Comité Central d'Entreprise la vente de « Turbomeca Africa », 214 salariés aujourd'hui.

La part majoritaire dans cette société va être vendue au partenaire DENEL, société liée à la Défense Sud-africaine, qui n'en détenait que 49%.

L'activité de cette filiale repose sur la fabrication de pignons (61%) et sur la maintenance des turbomachines (39%) et en particulier d'ARRIUS, MAKILA et TURMO.

A l'occasion des réorganisations antérieures des réseaux de maintenance mondiaux, les TURMO avaient déjà été attribués à Tarnos. Ce sera le tour progressif des ARRIUS et MAKILA pour recharger les lignes de Tarnos et de « Turbomeca Brazil ».

Un des déclencheurs de la vente de cette filiale serait la décision de Safran TS (ex-Hispano) et Rolls-Royce de reprendre la fabrication de leurs pignons (80% de la production TMA).

La société ex-TMA devrait garder au moins une partie de la maintenance liée à l'activité militaire locale avec le statut de Centre de Réparation Externe (CREx) pour Safran HE. Un Front Office serait mis en place localement pour être au plus proche des clients d'Afrique sub-saharienne.

Pour des raisons légales, **les représentants du personnel n'ont été informés en CCE ni des mesures sociales éventuelles qui seraient prochainement discutées avec les syndicats locaux, ni des propositions faites aux salariés, ni des conditions de rachat et de reprise des salariés par DENEL.**

La CFDT a demandé à avoir de plus amples détails lors du CCE du 6 décembre 2016.

Safran HE pas assez « agile » ? RTT et 35H freins à la croissance ?

Depuis 2008 et les lois scélérates de messieurs SARKOZY et FILLON « travailler plus pour gagner plus », les entreprises sont libres d'imposer aux salariés (moyennant quelques limites pour éviter un amalgame malencontreux avec ce qui pourrait être assimilé à de l'esclavage) des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent annuel. Obligations de l'employeur ? Seulement informer le Comité d'Etablissement. Ce contingent est de 130heures pour les établissements de Safran HE.

La réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent doit impérativement être précédée de l'avis du comité d'entreprise. C'est la procédure qui a été déroulée à Buchelay il y a quelque mois et qui vient d'être déroulée à Bordes pour le CCI ET sur la ligne pale de turbine ...

L'avis est unanimement négatif mais qu'importe. Quelques salariés vont dépasser les 130 heures sup pour atteindre de l'ordre de 180 heures sup avant la fin d'année.

La CFDT s'est prononcée contre une pratique malsaine, contraire à l'intérêt général et désastreuse pour la santé des salariés concernés.



Au lieu de corriger les défaillances de l'entreprise en termes d'organisation, au lieu d'occuper des salariés qui pointent en manque de charge, au lieu de recruter 1 ou 2 **salariés** dans un contexte de déprime du marché de l'emploi, au lieu d'arbitrer et d'étaler la charge sur 2017, Safran HE prend la décision d'imposer des heures sup, quitte à majorer les salaires, qui conduisent à des horaires moyens de 40 heures/semaines en toute légalité. **Un recul social nous replaçant au moins dans les années 70, au temps des Trente Glorieuses, avec l'intensification du temps de travail en plus.**

Pas besoin de la Loi Travail pour cela ! M.Claveau disait récemment dans une réunion publique organisée par la CGT que le temps de travail n'avait pas évolué depuis 2000 : il avait tort, le temps de travail a augmenté en 2008.



Depuis des mois, la CFDT a tenté de convaincre le CHSCT de la nécessité d'une expertise de l'organisation du CCI ET. Refus de la Direction mais aussi, hélas, carence du CHSCT. Aujourd'hui, d'aucuns crient au scandale. Force est de constater que les responsabilités sont partagées. **Devront nous encore attendre des arrêts maladie ou une consultation d'un CE en 2017 pour dépassement de contingent d'heures supplémentaires pour que Direction et CHSCT décident d'une expertise des organisations du travail** qui

conduisent toute l'entreprise dans le mur ?

Sommes-nous à nouveau entrés dans une phase de croissance folle de l'entreprise pour demander autant d'heures sup ? N'avons-nous pas des cadrages salariaux drastiques ? Des salariés n'étaient-ils pas en chômage partiel il y a seulement 2 mois ? Ne réduisons nous pas la voilure sur les développements ? Ne fermons nous pas des sites à travers le monde ? Ne bloquons nous pas les recrutements ?

L'incohérence des messages ne choque même plus ...

Grille ETAM : Un coup pour rien ?



Depuis plus de 15 ans, la CFDT pousse à une négociation d'une grille ETAM. Cette demande figurait déjà dans l'accord RTT de 2000. Le blocage de la Direction a été pendant longtemps les inégalités et iniquités salariales inavouées entre femmes et hommes au sein de cette catégorie socio-professionnelle (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise).

Années après années, accords après accords, la CFDT a déployé une stratégie de petits pas pour **réussi** à rétablir progressivement une quasi-égalité salariale Hommes/Femmes et définir des niveau-échelons V et VI favorables aux salariés.

La CFDT pensait que la Direction, les salariés et Safran HE étaient enfin prêts cette année pour le grand bond en avant et **a** proposé une grille.

L'illusion a duré quelques mois et, hélas, nous n'avons pas pu conclure étant donné le positionnement profondément dogmatique de la Direction et **de l'encadrement** sur les forfaits horaires et les avantages associés.

Les salariés sont frustrés évidemment. Comme les négociateurs CFDT

**La CFDT ne lâchera pas le dossier.
L'heure de la grille ETAM viendra !**

