

## Projet Safran Purchasing Bon pour l'EBIT et beaucoup moins pour le social

Vendredi dernier se tenait un CE Extraordinaire dont l'ordre du jour comportait un unique point : Information / Consultation sur le projet Safran Purchasing.

Safran Purchasing est l'un des nouveaux projets imaginé pour « moderniser » le Groupe (comme SAFIRH, la Direction Formation et la Direction des Ingénieurs et Cadres).

Safran Purchasing c'est la création d'une entité Achats Hors Production rattachée au niveau du Groupe (Safran SA).

Ce projet a déjà été présenté dans toutes les sociétés du Groupe en fin d'année 2009. Mais compte tenu du manque d'informations et de craintes justifiées au vu des premiers éléments, le comité de groupe a mandaté un cabinet d'audit (Secafi) pour tenter d'y voir plus clair.

Les achats hors production représentent 2 milliards d'€ pour Safran. Et avec ce projet la DG compte bien gagner 90 millions d'€ / an (4.5%) à l'horizon 2012.

Pour satisfaire l'EBIT les salariés devront une nouvelle fois faire les frais de l'opération.

Tout d'abord l'effectif « cible » annonce d'hors et déjà une réduction de 13% (soit 36 postes de supprimés sur un effectif initial de 281).

Cette nouvelle réduction d'effectif labellisée « Safran+ » met en évidence le lourd tribut des fonctions supports dans cette quête de quelques dixièmes de point d'EBIT.

Pour les salariés restants, ils devront changer de contrat de travail puisque administrativement ils quitteront leur société d'origine pour rejoindre Safran SA. A SPS, 9 salariés sont directement concernés et un poste sera supprimé à l'horizon 2012. La Direction a voulu nous rassurer en expliquant que « les salariés ne doivent pas y perdre ». Mais malheureusement quelques minutes plus tard elle nous a fait la démonstration contraire ! Et pour la très grande majorité des salariés elle compte « négocier » au cas par cas . . .

La nouvelle organisation de ce CSP (centre de service partagé) mettrait en place une équipe « centrale » d'environ 100 personnes basées sur 3 sites (Le Ponant (Paris), Corbeil (région parisienne) et Bordes (Sud Ouest)) et une équipe « locale » basée sur plusieurs sites régionaux (150 personnes). Schématiquement l'équipe centrale définira les « politiques achats Groupe » et les équipes de proximité les déploieront.

De multiples zones d'ombres persistent quant à cette nouvelle organisation et aux moyens attribués. Les systèmes d'informations notamment semblent poser de sérieux problèmes tout comme le management.

Pour SUD cette nouvelle organisation risque de se faire au détriment des salariés. Bien évidemment les premiers touchés seront tous ceux qui « migreraient » vers le CSP dont 8 salariés pour SPS. Mais il y a de fortes chances qu'ils ne soient pas les seuls.

Une analyse de risque a été menée par la Direction générale. Elle fait apparaître que 35 à 40% des risques sont critiques. Quand nous demandons quels sont ces risques et quelles actions en diminution de risques ont été prises, on ne nous répond pas !

Enfin la Direction a indiqué que les CHSCTs seraient informés et consultés préalablement à la mise en place du CSP.

Comment sur un tel projet à forts risques psychosociaux la Direction a-t-elle pu lancer une procédure de consultation des CE et CCE sans être passé au préalable par le CHSCT ?

Comment les CE et CCE pourront-ils rendre un avis sans avoir celui des CHSCTs ?

Dans l'immédiat, le CE de SPS a indiqué ne pas pouvoir rendre un avis en s'appuyant sur le manque d'informations. La Direction a accepté le report du recueil d'avis et devrait répondre par écrit aux questions complémentaires des élus. Toutefois elle attend un avis pour la fin du mois de juin .