

## Que se passe-t-il dans les salons de SAFRAN ?

**D**ans notre tract du 10 septembre 2009 (SPS version Safran : Motoriste de la précarité) nous vous avons informé que **les dirigeants du Groupe ont préparé un plan afin de satisfaire aux exigences de la bourse.**

Voici pour rappel un extrait du communiqué du PDG de SAFRAN relatif aux «Résultats semestriels 2009» :

*... Par ailleurs, le Groupe se donne les moyens d'adapter sa base de coûts à toute dégradation d'environnement dans un avenir proche :*

- négociation avec les partenaires sociaux pour veiller à l'adaptation optimale des ressources humaines disponibles à l'évolution des besoins;
- départs à la retraite pour les plus de 60 ans : 2000 personnes concernées sur 2 ans;
- limitation des recrutements aux compétences clé;
- poursuite du recours au chômage partiel d'une manière sélective.

Dans notre tract précédent nous avons également posé la question de savoir quel était le rôle exact des organisations syndicales représentatives à Safran et de leurs coordinateurs Groupe.

**Ces coordinateurs sont-ils devenus des courroies de transmission des patrons de SAFRAN ?** Sont-ils des pseudo-négociateurs qui ne peuvent plus rendre compte de leurs actions aux risques de mettre en avant des errements inacceptables?

La question mérite d'être posée. Mais elle en appelle d'autres.

CFTC, FO, CGC, CFDT et CGT sont représentés à SPS et au niveau Groupe.

**Pourquoi seule la CFDT a commencé à dévoiler ce qui se trame dans les salons de SAFRAN (voir tract CFDT du 17/09/2009) ?**

Hormis les tout derniers embauchés, les salariés connaissent bien le faible niveau d'activité et de militantisme des sections syndicales SPS de CGC, FO et CFTC.

Aussi il n'y a rien d'étonnant de ne pas obtenir le moindre retour d'information.

Cette situation ne nous réjouit pas car elle démontre que certaines organisations syndicales sont ou ont été maintenues sous assistance respiratoire par le patron (à SPS comme ailleurs) afin d'obtenir des signatures sur ses accords. Issue de la «Position Commune», signée l'année dernière par le MEDEF-CGT-CFDT, la nouvelle loi sur la représentativité bouleverse la donne en terme de validité des accords (il faudra obtenir au moins 10% aux prochaines élections professionnelles pour pouvoir négocier et signer un accord. Les signataires devront représenter au moins 30%). Le « problème » va se poser aussi bien à SPS qu'à SAFRAN. Au nom de la liberté de choix offerte aux salariés, SUD regrette dans l'absolu de voir disparaître des sensibilités syndicales.

Nos dirigeants vont composer comme auparavant. Ils doivent seulement se trouver de nouveaux alliés, des « partenaires sociaux », à moins que ce ne soit déjà fait !

**Le tract de la CFDT du 17/09/2009 a le mérite de faire la démonstration que SUD ne raconte pas des histoires à dormir debout. Il y a bien des négociations au niveau SAFRAN (peut-être ailleurs...) mais manifestement moins les salariés en savent mieux c'est.** Quel est donc le rôle des coordinateurs Groupe et autres représentants au Comité de Groupe ?

**Nous sommes extrêmement surpris qu'aucune organisation syndicale ne trace le tableau social du Groupe** et n'apporte ces informations aux salariés. Pourtant il semblerait bien que :

- plusieurs centaines de précaires (CDD et intérimaires) ont fait les frais de la «crise» en étant dirigés vers Pôle Emploi
- des centaines de salariés du Groupe sont touchés par du chômage partiel,
- Des centaines de salariés du Groupe ont des missions de détachement.

Pendant ce temps, l'action SAFRAN se porte bien et les «gros bonnets» empochent leurs bonus.

Dès le mois de mai 2009, sur le site de la CFDT Mines et Métallurgie, on pouvait

lire que les mesures de chômage partiel s'étendent dans le Groupe SAFRAN. **Si la CFDT au niveau Groupe a eu connaissance de cette information, alors elle n'est pas la seule !**

Les salariés de SPS ont-ils des informations chiffrées et localisées sur les problèmes vécus par leurs collègues des autres entreprises du Groupe?

Réponse : Non

De même, les salariés sont-ils informés par les représentants actuels de la politique de l'emploi ou de la sous-traitance et externalisation menées au niveau du Groupe, avec des chiffres à l'appui pour expliquer la situation réelle?

Réponse : Non

On pourrait poursuivre la liste avec d'autres thèmes (GPEC, Safran+, etc.).

Ce manque évident de transparence et d'information empêche ou amenuise toutes les possibilités de réactions collectives des salariés.

On a fait barrage à SUD au niveau du Groupe justement par crainte de notre pratique syndicale qui est à l'opposé de ce silence coupable.

**La Direction de Safran, mais pas elle seulement, devra tôt ou tard composer avec SUD.** Elle ne peut pas empêcher l'expression démocratique dans l'entreprise.

Toujours au mois de mai la CFDT revendique dans une page web « *la neutralisation des périodes de chômage partiel dans le calcul de la Participation des salariés concernés. Cette disposition est socialement juste et budgétairement neutre pour Safran.* » .

**Pour SUD, la justice sociale commence par d'autres mesures prioritaires mais pas par ce genre de revendication.**

On se trouve en période de crise, avec des précaires remerciés à tour de bras, des détachés à droite et à gauche, du chômage partiel (quelles conditions de rémunération?), une éventualité de travail en brigade (80% du salaire) et d'un autre côté des millions d'euros de bénéfice aux actionnaires, plusieurs millions d'euros versés en primes à l'objectif sans parler des bonus des « gros poissons », des externalisations de pans entiers d'activité . . .

Face à cela, la CFDT revendique sur la participation. **Pour imager la situation, disons que nous avons tous un gros boulet attaché à la cheville et la CFDT négocie pour diminuer d'un maillon la longueur de la chaîne . . .**

Chose certaine, la direction a convoqué un Comité d'Entreprise Extraordinaire pour le lundi 28 septembre dans le cadre d'une procédure

d'Information/Consultation sur **l'avenant N°1 à l'accord de participation**. Le projet d'accord prévoit la prise en compte du salaire plein pour le calcul de la participation dans le cas d'un chômage partiel. La boucle est bouclée.

**SUD existe parce que des salariés ne cautionnent pas et ne supportent plus de tels agissements de la part de leurs représentants qui sont supposés être aux côtés des salariés.**

**Le silence assourdissant sur les problèmes sociaux à Safran est révélateur du virage pris par les organisations syndicales «représentatives» au niveau Groupe.**

**Mais concrètement pour qui roulent-elles ?**

**Pourquoi, dans cette période très difficile, les salariés (Freescale, Conti, New Fabris etc.) se retrouvent abandonnés par les appareils syndicaux et doivent lutter seuls face aux patrons ?**

- **Solidaire** entre salariés afin de défendre les droits de tous face aux patrons. Si les organisations syndicales de salariés étaient aussi solidaires entre elles que le sont celles de patrons, nous gagnerions rapidement de belles batailles. Les acquis dont nous bénéficions aujourd'hui ont tous été obtenus par la lutte (dernier exemple en date l'ASTE et un jour de RTTe supplémentaire issus du conflit 2008). A ce propos, la coordination de la lutte sur tout le Groupe a-t-elle été véritablement menée? Tous les salariés du Groupe savent-ils quel a été l'engagement des grévistes de SPS et connaissent-ils les montants et les conditions d'attribution des primes à l'objectif ?

- **Unitaire** parce que nous savons que l'unité est aussi le socle de tout combat. L'unité ne se limite pas au port du badge SPS ou Safran. Elle doit dépasser le cadre de l'entreprise et le cadre corporatiste, réunir tous ceux qui adhèrent à un même projet (exemple retrait du CPE).

- **Démocratique** parce que l'organisation syndicale doit fonctionner sur le principe « de la base vers les porte-paroles » et non l'inverse.

SUD privilégie une information complète et transparente à tous les salariés pour permettre à chacun de se faire son opinion et d'être acteur. SUD refuse l'accompagnement des politiques patronales et la fatalité sans jouer les jusqu'au-boutistes qui disent non à tout.

SUD œuvre pour un travail d'analyse, d'explication afin d'obtenir les compromis sociaux les meilleurs possibles.

SUD fait respecter et développer les droits des salariés.