

## **FAUT-IL VOIR LE VERRE A MOITIE PLEIN ? OU A MOITIE VIDE .... ?**

Lors de notre dernier tract, nous nous interrogeons sur le fait que nos dirigeants puissent nous permettre d'assurer la pérennité des productions et des emplois sur notre site, en s'appuyant sur notre savoir-faire. En ce début de période de congé, quand est-il vraiment ? Devons-nous voir le verre à moitié plein ou à moitié vide ?

Après six mois de retour sur la fusion des CEI, le nouveau CEI EN tient-il toutes les promesses annoncées en janvier ? A grand renfort de verbalisation portant sur l'optimisation et la rationalisation, on nous a vendu une fusion dont la colle semble loin d'être sèche. Les interrogations encore nombreuses des salariés sur le « qui fait quoi ? », sur le « qui dirige quoi ? » en sont manifestement la preuve.

Quelques notes d'organisation accouchées au forceps tracent les grandes lignes, mais à quand une organisation claire et cadrée ?

Tout le monde constate la baisse de charge globale à Coriolis, les transferts de personnel, les attentes sur les volumes de certaines productions qui ne sont pas aux niveaux attendus, FCC MRO par exemple, ... Certaines inquiétudes se profilent sur l'avenir notamment au vu des résultats des derniers audits (qualité, SSE...etc). Tous les écarts sont-ils relatés au personnel ? Quelles stratégies correctrices sont mises en places ? Y a-t-il un (ou des pilotes) dans l'avion ? Ou l'usine est-elle pilotée depuis une tour de contrôle lointaine ?

Face à cela, les bonnes nouvelles du contrat Patroller et de l'augmentation de volumes de AASM, inaugurées comme il se doit (où pour une fois la direction a invité l'ensemble des salariés), sont autant de signaux forts pour l'avenir du site. Le dernier CCE, ayant permis l'annonce de la très probable installation des essais en vol à Lepaud, montre que certains de nos dirigeants du siège ont enfin entendu les arguments des montluçonnais sur leurs capacités et leur savoir-faire. Ces mêmes arguments ayant certainement aidé la mécanique à recevoir le LEAP X ... pour ne citer que lui. La production n'est apparemment pas la seule concernée.

En effet, après s'être battu seul contre tous, certains de nos collègues ont su convaincre en décrochant les budgets pour un bâtiment énergie, certes coûteux, mais vital pour l'avenir. Il n'y a plus qu'à espérer que les successions de direction dans ces services permettent les mêmes ambitions sur l'avenir !

En parallèle, nous pouvons constater quelques embauches et surtout des promesses d'embauches si les projets de cadences d'AASM se concrétisent...

Contrairement à des sites comme Mantes, les écarts industriels du site annoncés lors des CE sont positifs et sur la bonne voie, prouvant ainsi que l'ensemble du personnel de

MTL sait relever les manches, contredisant ainsi notre PDG qui lors de sa première visite avait trouvée « une belle endormie ».

Alors si les salariés de MTL sont capables et performants, pourquoi sont-ils traités avec des NAO trop faibles et mesquines ? Ces mêmes NAO, qui cette année (encore !), sont loin d'être à la hauteur des efforts fournis par tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non ! Face à ce constat, la seule et unique réponse de notre RH (Ex SAGEM) à ce sujet, est la possibilité d'investir dans l'actionnariat qui est donnée aux salariés... Mais faut-il que les salaires de la majorité d'entre nous nous le permettent ! Que les écarts de diversité entre hommes et femmes soient supprimés, et que la particularité de la problématique des déplacements en province avec les contraintes subies par les salariés de MTL soient enfin prises en compte !.... Pourquoi un tel mépris des salariés de MTL ? Pourquoi un tel manque d'écoute ? Pourquoi un tel pilotage RH (s'il y en a un réellement...) depuis la bulle dorée du bureau parisien ?

Il est clair que ce n'est pas avec de telles méthodes que FO permettra à nos RH, (contrairement aux syndicats d'accompagnement majoritaire à Safran), d'obtenir leurs bonus à la signature...



Les promesses de début d'année de nos RH semblent donc bien enterrées, tout comme celle du directeur industriel, qui devait « faire un point régulier, pour nous informer » sur l'état économique et sur le fameux Plan d'Agilité Compétitivité mis en place. Ce plan se révélerait-il être un magnifique « Windows dressing » ? Les différents projets sont-ils bien définis ? Les porteurs de projets ont-ils réellement en main les moyens donnés par le sponsor ? Y a-t-il une réelle volonté de faire aboutir ce plan ?....le départ de la société d'un des porteurs des projets semble confirmer les interrogations ?

Alors effectivement face à ces constats, nous pouvons être amenés à nous poser la question du verre à moitié vide ou à moitié plein ? Chacun pourra se faire son propre avis.

Cependant tout le monde ne pourra qu'être vigilant face à la perte de notre identité SAGEM ! En se cachant derrière des anglicismes, encore une fois sous la volonté d'un PDG voulant laisser sa trace, notre nom a été sacrifié sur l'autel de la mondialisation ! Il est aussi très vrai qu'il est plus facile de séparer sans bruit d'une entité d'un groupe que d'une société entière....

Par avance, les élus Force Ouvrière Montluçon vous souhaitent de bonnes vacances à tous.