



Déclaration des élus et représentants **FO** au CSE Central sur le projet de création de la direction des opérations

Le 07 février 2024, vous nous avez informés du projet de création d'une direction des opérations au sein de notre société. La date de mise en place escomptée serait le 02 mai 2024.

Cette réorganisation vise notamment à présenter une interface industrielle unique aux Programmes par famille de produits, en rassemblant sous une même ligne hiérarchique Direction des Achats et Direction Industrielle. Cette association vise également à répondre à l'enjeu immédiat du rattrapage des retards de production et de livraison vers nos Clients.

Si nous partageons le constat que des améliorations des modes de fonctionnement sont possibles entre la partie industrielle et les achats, cette importante transformation de l'organisation actuelle, relativement complexe quand on regarde le schéma organisationnel global, nous interroge sur son efficacité quant à venir rapidement à bout de nos retards. Au contraire même, **ce changement pourrait dans un premier temps, aggraver ces retards** compte tenu du temps d'apprentissage inhérent à la mise en place de toute nouvelle organisation. Sur nos difficultés à livrer à l'heure nos Clients, nous sommes demandeurs que **l'analyse de la causalité de nos retards de livraison soit partagée exhaustivement**.

Ensuite, **le délai de mise en place** de cette nouvelle organisation, en seulement 6 semaines, nous **semble extrêmement rapide** et source de possibles retards. Des ateliers de co-construction, associant des acteurs des Achats, de la DI, du Programme et des RH, sont prévus et nous soulignons que c'est une bonne chose, à condition que les participants bénéficient de la disponibilité requise.

De plus, dans la mesure où les interactions professionnelles vont être modifiées pour plusieurs salariés, que certains vont accéder à de nouvelles responsabilités, nous vous demandons **d'être vigilants sur les risques psycho-sociaux encourus**, tant pour les managers que pour les managés. Nous rappelons qu'une partie du personnel est fatiguée des situations de sous-effectif qui durent et doit faire face à plusieurs changements rapides dans les conditions de travail, comme le déploiement de nouveaux logiciels tels AirSupply ou WeShare ou de nouveaux outils comme MyPLM et MyERP. Dans cette conduite du changement qui nous apparaît précipitée au 02 mai 2024, il est important de consacrer du temps à la prévention de ces risques sur la santé des salariés.

Dorénavant, dans cette nouvelle organisation, stratégie industrielle et stratégie « Make or Buy » seraient construites conjointement mais proposées et mises en œuvre par le Responsable Performance Industrielle et Stratégie. Nous attirons votre attention sur le risque que les collègues des Achats soient préemptés voire subordonnés de manière significative par la Direction Industrielle alors qu'ils agissent également pour la rechange et la réparation (le MRO) ou la Direction Technique. Des collègues assimilent d'ailleurs déjà cette nouvelle Direction des opérations à – je cite - « un putsch de la Direction industrielle sur les Achats ».

Assurer la ponctualité et la qualité de nos livraisons au bon coût de production résulte d'un équilibre subtil entre « faire » et « faire faire ». **La relation fournisseur est un métier à part entière.** Ainsi, si élaborer conjointement la stratégie « Make ou buy » entre Achats, industriel et Programmes fait sens, **nous attirons votre attention sur l'importance de préserver un débat contradictoire entre le « make » et le « buy ».** La voix de la relation fournisseurs doit rester audible aux oreilles des Programmes, alors que les directeurs des Centres des Opérations Industrielles (COI) et les responsables performance et stratégie industrielle (RPIS) seront les points d'entrée privilégiés des Programmes.

S'agissant de la suppression des Directeurs d'établissement dans les sites comprenant moins de 400 salariés, nous ne voyons pas réellement en quoi elle va contribuer à améliorer les relations entre l'industriel et les Achats, ni améliorer la ponctualité de nos livraisons. Y compris sur nos établissements de moins de 400 salariés, il est essentiel de conserver des dirigeants formés et qualifiés dans les relations sociales afin de mettre de l'huile dans les rouages et assurer la bonne prise en compte des intérêts des salariés face aux impératifs industriels et financiers. Nous avons tous pu le constater le 14 février dernier, lors d'une journée de mobilisation nationale à l'appel de l'intersyndicale du Groupe Safran, la tension sociale est vive sur plusieurs de nos établissements de production, sur la question des salaires mais aussi sur la reconnaissance des savoir-faire et des emplois, sur l'intensification des semaines de travail et sur les conditions de travail. Travailler avec des instances représentatives du personnel comme déployer une stratégie de Responsabilité Sociale d'Entreprise, ne s'improvise pas, c'est un métier. **Nous vous demandons donc d'amender votre projet en privilégiant un scénario retenant des dirigeantes et dirigeants d'établissement soucieux d'un bon climat social et qualifiés en relations sociales et RH.**

Enfin, afin de suivre le bon déroulement de cette conduite du changement et d'analyser les premiers effets de cette nouvelle organisation, nous vous demandons de bien vouloir **organiser des revues trimestrielles de suivi pour les instances du CSE Central ainsi qu'au sein des CSE des établissements concernés.**

Pour conclure, dans la mesure où l'efficacité d'une nouvelle organisation tient pour beaucoup à la composition des équipes d'une part, et à un délai de mise en place suffisant à l'apprentissage pour les acteurs d'autre part, les élus FO s'abstiennent de se prononcer favorablement ou défavorablement sur la création de cette nouvelle direction.

Le 12 mars 2024
Les élus et les représentants **FO** au CSEC