



## Déclaration des élus et représentants **FO** au CSE Central sur la situation économique, financière et sociale de SED

Nous remercions préalablement le cabinet EXPAIR pour l'expertise menée, la rédaction du rapport et sa restitution sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise pour l'exercice 2023.

L'analyse de la situation économique et financière met en avant un bilan positif avec une croissance du chiffre d'affaires de 22,5 % en 2023 par rapport à 2022. Cette augmentation s'explique à la fois par des effets de hausse de volumes, des prix et une répartition différente des ventes de nos produits (par un effet mix). Nous notons que les quatre divisions de la société, Avionique, Défense, Espace et Navigation & Temps, ont vu leurs ventes augmenter, plus fortement pour nos produits neufs de série que pour nos activités d'après-ventes. Ceci explique pour partie la baisse de près de deux points de la rentabilité de notre entreprise mais qui tutoie toutefois un EBIT à deux chiffres. La hausse des coûts de développement et celle des frais hors production ont également impacté le résultat. Par ailleurs, l'augmentation de nos stocks et de nos encours de production (les VEX) explique la diminution du flux de trésorerie disponible.

**Nous tenons à rappeler pour FO que nos stocks de composants et de matières premières sécurisent nos livraisons à l'heure pour nos clients et nous apportent à nous salariés, de la sérénité dans les ateliers ainsi qu'à la supply chain**, dans un mode de production qui prône le juste-à-temps avec « juste ce qu'il faut ». C'est aussi ce qui permet aux salariés de ne pas voir leurs congés imposés faute de pièces ou de ne pas avoir à travailler en dents de scie, ce qui est nuisible à la santé et à la vie de famille.

En 2023, les difficultés d'approvisionnement en composants électroniques et en pièces mécaniques ont été des points durs sur plusieurs de nos fabrications. De même, la pénurie de candidats qualifiés a constitué un obstacle pour les recrutements et pour la tenue de nos engagements vis-à-vis de nos clients. Si le turn-over est resté stable à 13 % au global en 2023, nous notons que les taux de départs des CDI à Eragny et Mantes ont de quoi inquiéter : **nous revendiquons une véritable politique de fidélisation sur ces sites et des garanties de pérennité industrielle pour Mantes** après l'intégration des sites de Collins Aerospace dans SED.

Tout ceci se traduit par des situations de sous-effectif quasi-permanentes entraînant pour les salariés des surcharges de travail, des heures supplémentaires importantes, voire de devoir revenir travailler le samedi pour certains sites. **Nous vous alertons sur la situation de fatigue du personnel et le risque accru de surmenages.**

Si nous soulignons positivement la hausse des effectifs sur tous les sites en France, dans les Centres d'Opérations Industrielles, comme la progression de la charge de la Direction Technique pour préparer l'avenir technologique et déployer l'intelligence artificielle sur nos produits, **nous déplorons le recours aux contrats de type CDI intérimaire qui maintiennent les salariés dans la précarité et nuisent au collectif de travail et à la reconnaissance.** Le rapport d'expertise met en exergue que sur nos sites de production, près d'un salarié sur 5 est intérimaire. Pour **FO**, l'intérim n'est pas une période d'essai et le CDI doit rester la norme. **Nous revendiquons l'embauche en CDI Safran de nos collègues en CDI intérimaires lorsque les missions atteignent 18 mois.**

Concernant le projet AMBRE, les difficultés rencontrées sur le transfert des activités du MRO de Massy vers Fougères et Montluçon ne contribuent pas malheureusement à restaurer notre image auprès de nos clients, en particulier dans l'avionique. C'est regrettable, d'autant plus que, comme le met en avant le rapport d'expertise, ces risques avaient été identifiés par les représentants du personnel des différents établissements.

\*\*\*\*\*

S'agissant de la politique sociale de l'année 2023, l'analyse des salaires moyens montre de fortes disparités entre les établissements. Certains sites de production de province présentent des rémunérations moyennes inférieures à la moyenne de la société sur tous les niveaux d'emploi ! **Nous demandons que des mesures spécifiques exceptionnelles de rattrapage salariale** soient prises pour les établissements concernés.

A la fin de l'année 2023, les salariés ont reçu leurs fiches descriptives d'emploi avec la cotation associée. Cette nouvelle classification des emplois s'est traduite à SED par de la promotion sociale pour certains salariés avec 162 passages cadres. Pour d'autres en revanche, en particulier des opératrices et techniciens, l'affectation au niveau d'emploi a engendré une terrible désillusion mêlant sentiment de déclassement et manque de reconnaissance des savoir-faire. **Nous vous demandons de procéder au plus vite aux dernières régularisations** et comptons sur la mise en place de dispositifs de reconnaissance de l'expérience et de véritables déroulements de carrières à l'issue de la négociation en cours de l'accord de groupe sur « l'excellence et les compétences ».

Pour conclure, compte tenu de la situation économique de l'entreprise et de ses perspectives de croissance avec l'arrivée prochaine des nouvelles activités d'actionnement de Collins, le développement du spatial et de l'intelligence artificielle de Preligens, **les membres FO remettent un avis positif sur la situation économique, financière et sociale pour l'exercice 2023 avec les réserves et points d'alerte mentionnés pour 2024.**

Le 17 juillet 2024  
Les élus et les représentants **FO** au CSEC