

« 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 2024.

L'analyse de la situation économique et financière met en avant un bilan positif avec une croissance du chiffre d'affaires de 18 % en 2024 par rapport à 2023. 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 et services (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 activités d'après-ventes que pour nos produits neufs de série soit le contraire par rapport à 2023.

La rentabilité augmente légèrement et nous permet d'atteindre un EBIT à deux chiffres. Pour 2025, nous trouvons ambitieux l'objectif de gagner 2 points de marge et nous avons noté que le plan de compétitivité ne se fera pas au détriment de nos conditions de travail. Côté division Avionique, nous notons l'impact important sur le résultat, du dérapage des frais de développement des calculateurs de plusieurs programmes.

La qualité des résultats n'est pas reflétée par le cash-flow libre en raison notamment de la hausse des VEX et du besoin en fonds de roulement qui augmente, du fait d'encours de production qui ne se résorbent pas.

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 2024, les difficultés d'approvisionnement en composants électroniques et en pièces mécaniques ont été de nouveau des points durs sur plusieurs de nos fabrications. Malgré de nombreux recrutements, 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.

Le turnover global des CDI est passé de 13 % en 2023 à 12 % en 2024, soit une baisse d'un point.

Les principaux départs sont majoritairement les salariés dont l'emploi est côté F11, B3 et C5.

Montluçon et Fougères connaissent l'augmentation la plus importante en valeur absolue, portés par la croissance de leur activité, et par le transfert du MRO de Massy.

Malgré ces recrutements, nous notons toujours des sites en sous-effectif entraînant pour les salariés des surcharges de travail, des heures supplémentaires importantes, voire de devoir revenir travailler le samedi pour certains. Nous vous alertons sur la situation de fatigue du personnel et le risque accru de surmenages. Nous déplorons de ne pas avoir été entendus sur notre revendication d'harmoniser et de mieux rémunérer les collègues qui ont donné le plus en production pour satisfaire nos Clients en explosant le contingent d'heures supplémentaires de 220h en 2024. Nous maintenons notre demande d'ouverture de négociation d'un accord pour que ces heures supplémentaires soient mieux rémunérées et assurer l'égalité de traitement entre les collègues si les contingents devaient à nouveau être dépassés. Nous soulignons positivement les investissements en millions d'euros sur plusieurs de nos sites en France et demandons à ce qu'ils soient présentés en CSE dans les établissements concernés.

S'agissant de la politique sociale de l'année 2024, 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 salarial 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.

Ce sentiment perdure toujours un an après... Il est notamment essentiel de reconnaître la poly compétence et de valoriser celles et ceux qui forment leurs collègues : c'est un enjeu essentiel pour une meilleure intégration et une montée en compétences rapide des nouveaux embauchés. Nous soulignons positivement le développement des écoles industrielles internes qui assurent un socle pour les métiers et l'acculturation à l'aéronautique et la métallurgie pour les nouvelles recrues.

Nous vous demandons de procéder au plus vite aux dernières régularisations, de mettre en place un comité paritaire de gestion des litiges et comptons sur la mise en place de dispositifs de reconnaissance de l'expérience et de véritables déroulements de carrières quelle que soit 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 imminente des nouvelles activités d'actionnement de Collins, le développement du spatial et de l'intelligence artificielle de Safran.AI,

Les membres FO remettent un avis positif sur la situation économique, financière et sociale pour l'exercice 2024 avec les réserves et points d'alerte mentionnés pour 2025.