



*Newsletter n°12 – 20 septembre 2018*

**ArianeGroup**

## *La rentrée des classes . . .*

### En préambule :

Mercredi 13 septembre était le jour de reprise des réunions de négociation après la « trêve » estivale. Durant les deux premières heures de réunion, les organisations syndicales ont, tour à tour, évoqué quelques sujets en faisant part de leurs attentes et questions.

Certains ont mis l'accent sur « Qui est Génération Ariane ? », le Comité d'Entreprise Européen, le CSE d'entreprise (Comité Social et Economique), l'audit sur les sites internet syndicaux, etc.

SUD a expliqué aux participants que les sujets pouvant être abordés étaient nombreux mais que nous tenions à fortement appuyer nos interventions sur deux autres thèmes.

- 1- Les annonces de baisse d'effectifs de 1500 à 2000 salariés d'ici 2022, traduisant une baisse de charge associée à un maintien d'objectifs de rentabilité, sont incompatibles des « départs naturels » au vu des informations disponibles, notamment celles du bilan social 2017. SUD a donc demandé des explications sur les chiffres et la stratégie de l'entreprise qui donnent des projections inquiétantes. La situation du CRB a été mise en avant car sur le terrain elle est bien différente de la vision rassurante affichée par les plus hauts responsables d'ArianeGroup.

En résumé, la réponse de la direction s'est limitée à des généralités en affirmant qu'elle continuerait à informer régulièrement les instances représentatives du personnel . . . en rappelant que certaines informations sont réservées aux représentants du personnel. Pour le cas du CRB c'est : « on va y regarder ».

- Quand la direction projette une réduction des effectifs de 20% à 25% d'ici 5 ans, les salariés n'ont-ils pas droit de le savoir ?
- Quand les Directions successives affirment que le CRB a un avenir mais que plusieurs « voyants » sont au rouge (départs non remplacés et pertes de compétences, baisse de charge, salariés inquiets et démotivés, etc.), faut-il fermer les yeux

parce que cet établissement représente 2% de l'effectif ArianeGroup et travaille essentiellement sur la « poudre » (<170 salariés aujourd'hui pour 230 avant la création d'Herakles)?

- Quelle sera l'évolution de plusieurs autres établissements avec Ariane6 Next qui risque d'arriver rapidement et pour laquelle le sort de la propulsion solide paraît « incertain » ?

- 2- La négociation du statut social d'ArianeGroup doit être globale. Il n'est pas acceptable de commencer par l'harmonisation de la structure de rémunération de 5% des salariés parmi les plus hauts revenus. Qui osera signer un accord pour cette seule catégorie de personnel sans savoir ce que sera le socle social des 7000 autres salariés ? SUD demande donc une négociation globale sur le temps de travail, les classifications et rémunérations.

La Direction a pris note . . . SUD espère que toutes les organisations syndicales défendront cette négociation globale. Les prochaines réunions nous éclaireront sur cette volonté de faire front commun ou non.

### Structure de rémunération des Senior Managers :

*Quel a été le montant global pour 2017 des primes à l'objectif distribuées aux 3C, 3Bex, 3BS (de l'ordre de 300 salariés concernés) ?*

*Quelle a été la valeur moyenne du taux d'atteinte des objectifs de 2017 (85%, 92.3%, 99.99%, 108% . . .) ?*

*Quel est le mode de rémunération des cadres Hors Statut et de tout le « directoire » (PDG inclus) d'ArianeGroup ?*

### **Refus de la Direction de communiquer la moindre information !**

*Transparence et Exemplarité n'étaient pas invitées à cette réunion, sans doute pour la prochaine (27 septembre).*

*Il y a une omerta sur la rémunération et les avantages des « pilotes » et « co-pilotes » de l'entreprise. Peu de salariés ont connaissance des écarts de rémunérations et de l'existence de ces primes et autres « compléments ».*

**Ça se chiffre à plusieurs MILLIONS d'EUROS par an.**

*Les cadres supérieurs d'Airbus (et certains ex-SME) ont une voiture de fonction avec carte de carburant . . .*

*Mais d'un autre côté les nouveaux équipiers du périmètre ex-Herakles n'ont plus droit aux indemnités kilométriques depuis la signature de la Convention d'Entreprise.*

*Mais qui parle de tout ça ?*

*Pour la Direction, les primes à l'objectif sont indispensables au fonctionnement d'ArianeGroup et s'intègre pleinement dans le futur modèle social de la société. . .*

*On se demande bien comment on a pu réussir l'excellence technologique de grands programmes tels qu'Ariane5 et M45 sans ces primes à l'objectif.*

*Rappelons qu'elles existent seulement depuis un peu plus de 10 ans.*

**A l'issue de cette première réunion, le ton est donné.**

Classification Montant de la prime en % de la rémunération annuelle si objectifs atteints à 100% Répartition objectifs Collectifs / Individuels Temps de travail	<b>Ex Airbus</b> 3C (indice 240) & 3Bex (indice 210) <b>25%</b> 40% collectifs - 60% individuels Sans référence Horaire
Classification Montant de la prime en % de la rémunération annuelle si objectifs atteints à 100% Répartition objectifs Collectifs / Individuels Temps de travail	<b>Ex Safran</b> 3C (indice 240) & 3BS (indice 180) <b>10%</b> 30% collectifs - 70% individuels Sans référence Horaire pour 3C et 3BS Vernon Sans référence horaire ou forfait jours pour les ex-Herakles
Classification Montant de la prime en % de la rémunération annuelle si objectifs atteints à 100% Répartition objectifs Collectifs / Individuels Temps de travail	<b>Projet ArianeGroup</b> 3 C Senior Managers (indice 240) et 3 B Senior Managers (indice 210) <b>20%</b> 30% collectifs - 70% individuels Sans référence Horaire

**Nota :** Pour ceux qui ne seraient pas classés Senior Manager dans le cadre de l'uniformisation, ils conserveraient leur acquis, c'est-à-dire que le contrat de travail ne serait pas modifié et par conséquent ils conserveraient leur prime à l'objectif initiale (version ex-Airbus ou ex-Safran).

**L'EBIT et le Free Cash-Flow seraient les 2 « paramètres » des objectifs collectifs.**

Rien de rassurant puisque les **diminutions d'effectifs** prévues à fin 2022 sont calées de telle sorte à **atteindre un EBIT cible**, l'objectif de rentabilité passant avant toute autre considération.

**C'est d'autant plus anormal qu'ArianeGroup vit principalement grâce aux financements publics (M51 / Ariane 5 / Ariane6) participant à l'indépendance stratégique de la France et de l'Europe.**

**Dans le périmètre ex-Safran, les primes à l'objectif ont été mise en œuvre dans l'omerta la plus totale, sans accord collectif, au milieu des années 2000.**

**Cela avait valu un conflit social majeur en 2008 car les salariés n'avaient pas accepté qu'on rogne sur les augmentations de salaire alors qu'une poignée de cadres « supérieurs » se voyaient empocher plusieurs milliers d'euro !**

**Pour rappel, cette iniquité de traitement est toujours d'actualité.**

**Dans le périmètre ex- Airbus, le dernier avenant de l'accord sur la rémunération des cadres « supérieurs » a été signé en 2012 par la CFE/CGC, CFTC et FO.**

**Pour ArianeGroup, il faudra au moins 3 organisations syndicales signataires . . .**

### **Et ce que l'on ne vous dit pas sur le calendrier :**

**La Direction prévoit la mise en œuvre de l'accord pour les Senior Managers dès le 1er janvier 2019, avec signature des avenants au contrat de travail courant novembre 2018.**

**L'accord, s'il y en a un, sera donc probablement mis à signature . . . bien avant que les négociations pour les 95% des autres salariés aient abouti !!!**

**Quelles sont les organisations syndicales  
qui accepteront ce deal ?**