

Objet:

PDF LI SUD 18 Octobre 2024



*Lettre d'information SUD du 18 Octobre 2024*  
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

## ***Les deux grands reculs des nouveaux statuts ArianeGroup, le temps de travail et l'égalité !!!***

### **Temps de travail :**

Le statut juridique de chaque salarié étant basé sur la subordination, l'égalité citoyenne et la démocratie s'arrête aux portes des entreprises.

Si les entreprises étaient démocratiques, nous pourrions élire et révoquer les dirigeants, qui seraient alors légitimes et jugés sur les projets de développements industriels de l'entreprise plutôt que d'être nommés pour veiller aux intérêts financiers des actionnaires.

Entre autres sujets, les nécessités vitales de transformations écologiques de la production et de la consommation ne verront jamais le jour sans une révolution démocratique des entreprises faisant des producteurs les décideurs et seuls défenseurs possibles de l'intérêt général.

Cette autorité de l'entreprise pendant le temps de travail fait du temps libre de chaque individu ce qu'il a de plus précieux à défendre.

D'ailleurs, le terme « temps libre » est révélateur que le reste du temps est contraint.

En effet, le temps qui passe est le seul capital propre à chaque individu qui diminue inéluctablement.

C'est pourquoi le monde du travail, dès ses premiers modes d'organisations de défense collective a toujours lutté pour la réduction du temps de travail et récupérer ses temps de vie volés par les employeurs pour soutirer toujours plus de profit.

### **C'est le sens même du progrès !!!**

Si les avancées à long terme se sont imposées, l'histoire n'est pas linéaire et elle est constituée d'avancées et de reculs.

**Le rôle historique du syndicalisme** depuis son existence est de veiller aux intérêts du monde du travail sur le long terme, de ne pas se laisser acheter par des mesure démagogique de pouvoir d'achat données d'une main et reprises de l'autre, et de défendre avec acharnement le principal.

C'est pourquoi nous n'avons pas signé la convention Herakles avec la 36 ème heure, même si bien des acquis y avaient été maintenus par les luttes auxquelles nous avons alors participé.

C'est pourquoi nous estimons que le nouvel accord qui maintient les 36 heures et impose 37 heures à une nouvelle catégorie de personnel est inacceptable.

**Pour ceux qui considèrent que le progrès est d'aller vers les 32 heures (avec maintien du salaire), il ne nous semble pas qu'entériner les 37 heures soit le meilleur chemin.**

Ceux qui ont signé **un accord qui supprime l'article 3.2.2 et les garanties de la base 36 pour les horaires irréguliers et les 3x8**, entérinent une perte à plus ou moins long terme, mais une perte certaine d'un acquis négocié des 35 heures et prenant en compte la pénibilité des horaires décalés.

Mais le pire est sans doute **d'avoir donné un chèque en blanc à la direction pour modifier les horaires à sa guise** en fonction de la production sur une amplitude de 6 jours par semaine.

Il ne viendrait à l'idée de personne de **supprimer une augmentation acquise par une grève** après qu'un accord de fin de conflit soit signé. Pourtant la journée de RTT 2008 avait été acquise par la lutte.

La pentecôte avait été honteusement supprimée des jours chômés payés par un prétexte honteux de solidarité avec les personnes âgées après la canicule de 2003.

Nous avons vu depuis comment les gouvernants ont été solidaires avec les personnes âgées maltraitées par les EHPAD, appelé « l'or gris » par les profiteurs dont les actions étaient indexées sur le niveau de maltraitance constitué par les « économies » logiques en milieu capitaliste...

Nous nous étions battus pour récupérer cette journée volée aux salariés et **le respect de ces luttes devrait constituer une ligne rouge.**

### La prime annuelle :

L'allocation annuelle ex SPS, jusqu'en 2014, avant Herakles c'était 4000 € pour tous, que vous soyez cadre, AM ou Ouvrier. Cette mesure reconnaissait chacune et chacun sur un pied d'égalité, quel que soit son statut.

Son mode de calcul prévoyait une revalorisation garantie.

Depuis Herakles, elle a été calculée sur la masse salariale du total des établissements ex Herakles et sans le calcul de revalorisation.

La convention avait défini, à partir de 2016, un plancher de 3700 pour les uns et 5500 pour les plus hauts cadres.

Il semble que Vernon aussi ait perdu en route le bénéfice de la garantie d'évolution car son montant est descendu à 4396 €.

**Cette allocation annuelle avait donc été sérieusement abimée par la convention Herakles et elle est maintenant définitivement enterrée par l'accord ArianeGroup qui rétabli l'inégalité du 13<sup>ème</sup> mois selon le principe préféré de la direction :**

**Plus tu gagnes, plus tu gagnes !!!**

**Si nous appliquions ce mois moyen à la masse salariale ArianeGroup de 2023, le montant serait de 5500 € pour toutes et tous.**

La solidarité entre ouvrier et cadres pourrait commencer par là car **pour le même budget** que le 13<sup>ème</sup> mois, tout le monde aurait **une prime annuelle de 5500 € !!!**

### Dorénavant, nous proposeront :

**- De revendiquer la mise en place du mois moyen ArianeGroup !!!**

**- L'augmentation uniforme générale, chaque année tous collègues, sur le même principe d'une moyenne de la masse salariale !!!**

**- Nous appellerons à la grève chaque jour de pentecôte et le jour ouvré suivant** tant que ce jour ne sera pas rétabli chômé payé et la RTT 2008 réintégrée à notre temps libre supprimé par le nouvel accord.

### On a bien décidé pour vous, c'est un bon accord !!!

Et puisque nous parlions de démocratie dans l'entreprise, l'existence des syndicats, au moins, en était l'embryon. Mais il aurait fallu pour cela que les organisations syndicales commencent par informer les salariés de ce qu'ils ont signé sans les consulter.

Nous en sommes rendu à essayer de décrypter le nouvel accord et tenter de comprendre comment tel ou tel calcul sera fait. Nous parlons toujours au conditionnel, à défaut d'information et parce que l'accord est illisible.

Pour exemple, nous avons cru comprendre le calcul de la compensation du mois moyen et de l'ancienneté pour celles et ceux qui ont 16 ou 17 %.

Il nous avait semblé que ces % étaient un vrai gain dans le salaire après le 1<sup>er</sup> Janvier 2024. Or, en prenant connaissance de simulations présentées par RH, nous avons constaté que le salaire annuel global après calcul était identique à celui d'avant.

Il semblerait qu'au passage, tous ceux qui ont déjà cette ancienneté n'en bénéficieront jamais et du coup ils perdent les 16% qu'ils étaient au moins sûr d'avoir avec la convention Herakles au bout de 25 ans.

**Or, si c'est bien ce calcul qui s'applique, l'accord est discriminatoire.**

**-Tous les salariés ayant déjà 16 ans d'ancienneté en perdront le bénéfice.**

**-Tous les salariés ayant 17 ans et plus perdront le bénéfice de la 16<sup>ème</sup> et 17<sup>ème</sup> année.**

**-Tous les salariés ayant moins de 16 ans bénéficieront des 16 et 17<sup>èmes</sup> années.**

Nous comprenons pourquoi les signataires informent « individuellement » le personnel (lorsqu'ils savent répondre) et ne communiquent pas par écrit...

**Dans la catégorie des arnaques supplémentaires** que nous découvrons au fur et à mesure, il y a aussi la 6<sup>ème</sup> semaine de CP ancienneté qui serait proratisée.

Du coup, l'accord qui se vantait de juste transformer les CP ancienneté en 6<sup>ème</sup> semaine **diminue le nombre de CP pour les temps partiels** en les proratisant, là où ils avaient auparavant 5 jours au titre de l'ancienneté.

Il y a au moins une chose qu'on ne peut pas enlever à cet accord, c'est qu'il est plein de surprises...

## **Quelques mots sur le CSE du 10 Octobre (CSE de Septembre reporté).**

### **-Information sur les fermetures 2025 + pose congé avec nouvel accord et ponts chômés payés**

Il y aura 5 ponts chômés payés (dont 4 vendredi).

**La pentecôte sera travaillée (nouvel accord)**

**Fermeture estivale proposée** : Semaine 32 et 33 du 04/08/25 au matin du 15/08/25 au soir

**Hivernale** : Semaines 52 et 01- 2026, du 24/12/25 à midi au 02/01/26 au soir (il y a plus d'une semaine mais cela ne ferait que 3 jours à poser avec les ponts) .

Discussion sur les reports exceptionnels de CP (N-1). Tel que prévu par l'accord Herakles, l'article avec les CP N-1 a disparu mais l'accord permet le maintien de CP non pris pour des raisons exceptionnelles.

**Reserve spéciale** : Nous en profitons pour demander comment seront traitées les situations de reliquats avec la limite de 5 CP maximum/an à poser de la réserve spéciale (des CP cumulés de Mai à Décembre 2024).

La direction répond que si un salarié a déjà des CP N-1, ils seront intégrés dans la réserve spéciale et ne pourront, eux aussi être posés que dans la limite de 5/an. Mais cette réserve n'est pas limitée dans le temps et donc les CP ne seront pas perdus.

Nous avons demandé si les temps partiels auront la sixième semaine (comme c'était le cas avec les CP ancienneté qui ne sont pas proratisés, puisqu'attribués au titre de l'ancienneté). **La direction n'a pas su répondre et les signataires non plus ...**

#### **Effectif :**

50 embauches auraient été réalisées (production et support) et 20 seraient à venir.

La direction confirme qu'il n'y aura pas de mission à Kourou lors des productions de gros chargements en précisant (en nous répondant) que cela concerne même le personnel qui n'intervient jamais sur ces chargements. Nous n'avons pas bien compris la logique mais la réponse était sans appel.

#### **Vestiaire féminin :**

La CSSCT sera associé à la réflexion en décembre après état des lieux et questionnaire du personnel concerné.

#### **CESU :**

Une organisation syndicale signataire a précisé que la direction a refusé de les maintenir mais que les CESU liés au handicap seraient maintenus.

**La direction a confirmé que les CESU seront supprimés à partir de 2025 et que c'est la conséquence du nouvel accord sur les statuts d'ArianeGroup, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives en central.**

Encore une fois, en tant que salariés, nous sommes très surpris d'apprendre en CSE, après la signature de l'accord, une conséquence de ce niveau.

#### **Prévenance des élus en cas d'accidents du travail :**

Plusieurs élus partagent le fait que le système pour prévenir les élus en cas d'accident fonctionnait mieux avant et qu'on était systématiquement prévenus en temps réel, ce qui permettait de faire un état des lieux et constat (y compris pour les incidents, exemple prise en feu) avec la direction avant prise des photos et démarrage de l'enquête.

SUD a précisé que si pour des raisons de compétences internes, il y a des arbres des causes, le code du travail prévoit que si un accident aurait pu être grave, une enquête peut être votée et pilotée par le CSE.

...

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail sud.snpe@snpe-syndicat.fr et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne, laissez un message, nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

*Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.*