

De: SudSafran-SaintMedard
Envoyé: jeudi 20 mars 2025 12:58
Objet: PDF LI SUD 20 Mars 2025



Lettre d'information SUD du 20 Mars 2025
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

Sous-traitance et prestidigitation...

La sous-traitance jusqu'où ???

Il y a une époque pas si lointaine où la direction nous assurait qu'il n'y aurait jamais de sous-traitance de l'activité pyrotechnique...

Après avoir appris par des collègues que les transports pyro internes de Roxel seraient sous-traités (jusqu'ici fait par la manutention Ariane-Group) par une prestation externe, nous avons posé le point à la CSSCT du 13 Février dernier.

Nous avons eu confirmation de la direction et avons appris que cette sous-traitance était déjà mise en place...

Cela nous pose plusieurs problèmes :

- **Ne pas avoir été informé par la direction.**
- **Ne pas avoir été informé et consulté avant cette mise en place.**

C'est un changement notable dans l'organisation du travail sur le site. Cela veut dire que des salariés extérieurs vont transporter des produits pyrotechniques à travers le site, croiser potentiellement nos propres transports, et accéder à des zones a2, a1, a0.

Cela pose des problèmes de co-activité dont les moyens de maîtrise doivent être présenté au CSE.

Nous ne devrions pas avoir à argumenter pour que la direction se sente obliger de nous présenter quelle organisation encadre ce changement mais elle semble s'être affranchie de ses obligations légales en la matière.

C'était déjà le cas avec la sous-traitance de la maintenance de 49 bâtiments pyrotechniques en 2022, où la direction s'était affranchie de son devoir d'information-consultation et de nous présenter de quelle manière elle garantissait la sécurité d'opérations préalablement réalisées par nous et dorénavant par un prestataire extérieur.

Nous avons alors été à l'origine d'une intersyndicale pour faire respecter les droits du CSE mais la majorité a préféré « marquer la direction » plutôt qu'une procédure. A ce jour, nous n'avons même pas obtenu la présentation de suivi de cette maintenance maintes fois demandé par nous.

Avec la perte d'activité des transports pyrotechnique de Roxel , la situation est différente car c'est Roxel qui sous-traite, mais la direction doit nous présenter dans quelles conditions les interactions sur l'activité du site sont encadrées.

De ce point de vue, l'Art. L. 2312-8 du code du travail doit s'appliquer :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, **notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ...** »

Le CSE saura il se faire respecter cette fois-ci ?

Réponse début Avril...

Inégalités salariales !!!

Le passage du plus gros objet produit à St Médard occasionne ce qu'on appelle une « valeur ajoutée » de 4 Millions €, 70 % de sa valeur sur 14 % du process.

Il semble que lorsqu'on compare les dernières masses salariales connues, notre établissement faisait pourtant partie des moins bien payés...

Mois Moyens	
Ex-Herakles Avant janvier 2025	ArianeGroup

4398 €	5500 €
--------	--------

La direction, grâce à ses signataires indéfectibles, a réussi à détruire le principe du mois moyen pour être sûr de pouvoir maintenir les fossés inégalitaires de la répartition salariale. Pas question de partager, au contraire, le 13 ème mois va constituer un gain pour celles et ceux au-delà de 5500 €.

Il sera désormais notre revendication principale, le mois moyen pour toutes et tous et l'augmentation générale uniforme au % de ce mois moyen (dans ce cas 2 % = 110€)

Au lieu de 50€ pour les uns et 500 € pour les autres **avec le même budget !!!**

En lisant la presse syndicale qui signe tous les accords, et qui semble satisfaite des niveaux de salaires obtenus par cette méthode, on peut constater que la perte entre AG et l'inflation réelle est de 5.4 % depuis 2016.

	Inflation réelle INSEE en %	AG en %	Delta en %
2016	0,2	0,5	0,3
2017	1	1	0
2018	1,8	1,2	-0,6
2019	1,1	1,2	0,1
2020	0,5	1	0,5
2021	1,6	1	-0,6
2022	5,2	2	-3,2
2023	4,9	3	-1,9
2024	2	2	0
	Perte :		-5,4

Sachant le fossé entre l'inflation reconnue par l'INSEE (moyenne fourre-tout) et la réalité des produits courants de consommation, la baisse réelle du pouvoir d'achat est encore plus conséquente...

Nous sommes censés parler d'Augmentations Générales, or, il ne s'agit que du maintien du pouvoir d'achat qui n'est même pas atteint !!!

A ces moyennes d'augmentation inégalitaire au % entre catégories professionnelles s'ajoutent les inégalités Femmes/Hommes.

C'est très bien de faire un tract une fois l'an pour la journée du 08 Mars mais le reste de l'année l'égalité des droits est bien mal menée.

Le 04 Mars 2024, nous avons publié des comparaisons basées sur les derniers chiffres communiqués par la direction à ce moment (Bilan Social 2022).

Il apparaissait des différences défavorables aux femmes sur l'établissement:

Rémunération moyenne mensuelle de l'année :

2022 : écart de 393€/mois entre H & F chez techniciens ; 648€/mois chez les cadres
2023 : écart de 469€/mois entre H & F chez techniciens ; 290€/mois chez les cadres

Et également pour l'ensemble ArianeGroup en 2022 :

-580 €/mois brut pour les Cadres.

-285 €/mois brut pour les Techniciennes.

-680 €/mois brut pour la catégorie Ouvrières.

Toute catégorie confondue, cette moyenne était inférieure de 256 €/mois Brut.

Nous étions alors très étonnés de lire quelques jours plus tard dans des publications syndicales de la direction les extraits d'un rapport s'attribuant des très bonnes notes sur la base de 5 indicateurs magiques transformant les écarts réels en « *écarts pondérés* » ...

Manuel du magicien en 79 articles !!!

Ou comment faire disparaître des éléments de paye en prétendant leur maintien...

Nous sortirons une LI SUD dédiée à la discussion autour des IK et de 25 % de majoration lors du CSE du 27 Février dernier.

Lors de ce CSE nous avons également exprimé un avis global sur cet accord.

C'est la première fois qu'un tel accord soit signé depuis presque 6 mois, en vigueur depuis Janvier et que le personnel n'ait toujours pas les réponses à de nombreuses questions concernant des points aussi essentiels que leur rémunération et les règles de leurs horaires de travail.

Par le passé, il nous est arrivé d'être mécontents d'un accord ou de certains articles, mais en connaissance de cause.

Cette fois ci, c'est du jamais vu :

- 1) Que des informations soient diffusées sur des choses qui finalement ne s'appliquent pas, comme cela a été fait abondamment, notamment au personnel en horaire irrégulier et ce avant même que l'accord soit signé pour qu'il n'y ait pas de vague pendant les négociations salariales.
- 2) Mais aussi, des formulations que personne ne peut comprendre et destinées à cet effet, afin de faire passer des suppressions pour des intégrations, ce qui est clairement le cas pour plusieurs mesures.

Il s'agit de dissimulations !!!

-L'accord a été présenté comme intégrant la journée 2008 en paye pour compenser sa suppression. Il n'est pas besoin de faire de grands calculs pour s'apercevoir que lorsqu'on retire une journée de congé et que la rémunération annuelle avant / après est identique, il y a eu un tour de passe-passe.

-Le même phénomène est reproduit avec la prime énergie.

-Et enfin avec la prime d'ancienneté au-delà de 15 %, elle aussi aspirée par la compensation du mois moyen qui diminue d'autant. De 15 à 17 %, rémunération annuelle identique...

Nous n'avons pas fait toute la liste en réunion en ne citant que les points ci-dessus, mais si on ajoute à ces trois points :

-Le non-paiement des majorations en RC RTT et ponts chômés (argumenté par des explications fantasmées, écrites nulle part).

-Le non-paiement des IK comme prévu par l'accord.

-L'annonce des 40 % sur le cycle 3x8 qui redevient les nuits à 40 %.

-La non prise en compte de l'ancienneté dans les 25 %.

Cela fait déjà 7 mensonges ou enfumages, en espérant ne pas en découvrir d'autres...

Info de dernier moment :

Greve aujourd'hui 20 Mars avec appel à manifester à 13h30 place de la comédie (devant le grand théâtre) pour la retraite à 60 ans.

Nous avons appris cet appel à la grève trop tard pour le relayer. Si nous n'avons pas fait ce loupé, nous aurions évidemment appelé à cette mobilisation avant et nous nous excusons pour cela.

Nous précisons donc notre soutien à cet appel et que les équipiers de nuit qui voudraient se mobiliser par solidarité avec leurs collègues de matin, journée ou après-midi peuvent se mettre en grève entre 1 et 8 heures pour le quart de nuit de ce jeudi 20 (nuit de jeudi à vendredi).

C'est l'occasion de rappeler que la bataille des retraites est loin d'être terminée et que cette réforme jamais votée nulle part n'est pas plus légitime qu'un gouvernement non élu...

D'autres rendez-vous seront donc à prévoir ...

...

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.