

**De:** SudSafran-SaintMedard  
**Envoyé:** vendredi 20 septembre 2024 13:04  
**Objet:** PDF LI SUD 20 Septembre 2024



*Lettre d'information SUD du 20 Septembre 2024*  
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

## **Devant le fait accompli...**

L'accord qui contient les éléments les plus importants de nos statuts va être signé aujourd'hui. A défaut d'avoir eu la version complète plus tôt, nous avons essayé de décrypter les principales conséquences, de manière non exhaustive.

### Temps de travail.

#### Article 4 – Structure commune à l'ensemble du personnel :

**L'amplitude d'ouverture commune des établissements est de 6 jours ouvrables par semaine, du lundi au samedi, période pendant laquelle s'inscrit la répartition de l'horaire hebdomadaire de travail effectif qui s'effectue habituellement sur 5 jours ouvrés, du lundi au vendredi, sauf contraintes organisationnelles particulières du secteur et hors horaires spéciaux résultant des spécificités d'activités.**

**Dans le cadre de l'organisation du travail, des aménagements individuels ou collectifs peuvent être apportés au sein de la société. Ces adaptations sont définies pour un secteur, un établissement ou une activité spécifique, selon les besoins opérationnels.**

**Chaque établissement définit ses horaires d'ouverture et de fermeture. En dehors de ces plages horaires, aucune présence n'est admise sans autorisation préalable de la Direction Etablissement.**

Nous sommes tenu de croire que rien ne sera changé car la direction l'a dit. Pourquoi ne l'écrit-elle pas ??? Et surtout pourquoi introduit-elle **les nouveautés** surlignées en jaunes, contenant :

- **L'ouverture de l'amplitude à 6 jours ouvrables.**

- **La possibilité pour les établissements d'établir de nouveaux horaires en fonction de la production, sans négociation, sans que personne n'ait son mot à dire.**

**ET CA, C'EST ECRIT !!!** Pour la direction chaque mot écrit compte, et ne l'est pas par hasard. Il s'agit d'un chèque en blanc et de la possibilité de la modulation du temps de travail.

Cela ouvre :

- **Un potentiel de 52 samedi par an imposés à disposition de la direction.**

- **Un formidable outil sur mesure pour casser toute grève à venir.**

Les articles de la Convention HERAKLES contenaient une précision d'organisation de **5 jours/hebdos** qui nous protégeait de tous changement d'horaire abusif.

Lorsqu'elle voulait étendre au samedi, elle pouvait l'imposer pour des impératifs de production, mais de manière exceptionnelle et cela ne rentrait pas dans l'amplitude prévue de tel sorte que cela ne pouvait être que des heures supplémentaires et permettait de s'y opposer par la grève sans perte de salaires.

Dans notre conception du syndicalisme, donner un tel pouvoir à la direction est inconcevable...

Tout changement d'horaire et d'organisation du temps de travail se négocie !!!

**Nous avons alerté dans nos Lettre Infos SUD de ce problème dès Février 2023 !!! La seule réaction constatée est d'écrire quelques jours avant signature que la direction "aurait dit" que cela ne changerait rien !!! Consternant...**

**9.1** Comme nous l'avons déjà démontré ( Lettre info SUD 06 Janvier 2023) le calcul du temps de travail fait par la direction supprime 1 jour de RTT et avec la journée de solidarité ajoutée en journée travaillée, le calcul exact devrait aboutir à 16 RTT et non 15.

L'astuce de la direction est de diviser les heures travaillées au-delà de 35 heures par 7.5 (journée de 37.5 heures hebdo) au lieu de 7 (35 heures théoriques).

Le mode de calcul qui existait page 73 de la Convention HERAKLES permettait au moins de décrypter l'enfumage déjà en cours (depuis SME) mais il a disparu, lui aussi, avec le nouvel accord.

**9.2** Avec Herakles, le temps de travail est allé en sens inverse de l'histoire et du progrès de 35 à 36 heures. Cet article impose à des collègues de passer à 37 heures et 39,67 hebdo pour 16 RTT.

Une des deux grandes mesures de régression que nous avons combattu lors des négociations de la Convention Herakles (passage à 36 heures et casse du mois moyen période SEP ) sont aggravées dans cet accord, **réduisant d'autant les embauches en allongeant le temps de travail.**

**Mais le temps des luttes, lui, est devant nous !!!**

**13 Temps partiel :** Il n'est pas précisé que les congés liés à la 6ème semaine remplaçant les CP d'ancienneté ne sont pas proratisés comme les congés d'âge (différents des CP d'ancienneté) ou d'événements familiaux. Ces congés n'étant pas proratisés , actuellement, en tant que CP d'ancienneté , nous estimons qu'ils devraient le rester mais cela n'est pas écrit.

**15** L'accord entérine la perte de la Pentecôte comme jour férié chômé payé. C'est inacceptable. Les ponts chômés payés sont maintenus, ce qui est une bonne chose, mais nous nous interrogeons sur l'incidence d'avoir ouvert l'amplitude au samedi comme jour ouvrable. Nous espérons qu'il n'y a pas d'embrouille de ce côté-là.

**16:** Jusque-là , la direction ne pouvait pas nous imposer plus de 15 jours de fermeture d'été et 1 semaine en hiver. 3 semaines dont le choix n'appartient pas aux salariés, c'était déjà bien suffisant et cela tombait dans des périodes adéquates.

Dans ce nouvel accord, un nouveau chèque en blanc est donné à la direction des établissements pour **"décider" de fermeture de tout ou partie de l'établissement, à certaines périodes de l'année.**

**16.1.2 :** Cet article sur l'acquisition des congés payés démontre que la direction a bien prévu la possibilité d'horaires à 6 jours ouvrés puisque elle prévoit la garantie des 5 semaines de CP en cas de jours ouvrés dépassants le droit à congé.

**16.3 Congés d'âge :** Appliqué à partir de 57 ans contre 59 ans pour la Convention HERAKLES, cela serait une avancée s'ils étaient du même nombre.

Herakles garantissait 5 jours supplémentaires à 59 ans puis 10 jours l'année du départ à la retraite.

ArianeGroup n'accorde plus que 3 jours , dès 57 ans, mais accorde 3 jours supplémentaires à partir de 60 ans.

Dans le contexte actuel, cela semble légèrement plus avantageux tant que des luttes d'ampleur n'auront pas réussies à renverser la tendance de l'allongement du temps de travail ...

**29 Horaires particuliers :** **Les garanties des articles 3.1.2.2 à 3.1.2.4 de la Convention HERAKLES comme la liberté de poser du salarié et sur l'attribution des RC, ne figurent plus dans le nouvel accord.**

Concernant les horaires irréguliers, la spécificité des horaires en base 36 (durée annuelle hebdo de 33h50), n'est pas réaffirmée. C'est ce décompte qui garantit les RC !!! **Ou sont les garanties des bases horaires des articles 3.3.2.2 de la Convention HKS ???**

Quant au cycle 3x8 tel qu'il existe sur une base 36 à 34 heures hebdo en moyenne annuelle, et 33.60 heures pour les 5x8 nous n'en voyons pas la trace . Les RC afférentes non plus.

**29.2 Horaires irréguliers :** La majoration de 40% sur le cycle 3x8 de l'article 26 n'est pas précisé ici . L'article précise les 40 % sur les nuits, ce qui est déjà le cas et la JC majoré à 25 % . **Il n'est pas clairement écrit que les horaires irréguliers incluent le cycle 3x8 majoré à 40 %.**

**30 :** Les salariés non équipiers qui seraient amené à travailler de nuit à titre exceptionnel ne seraient pas majorés à 40 % mais à 25 % !!! Avant la grève du Secteur Auto en 2005, nous étions payés 30 % ( après avoir obtenu 40% comme le Malaxage-Coulée).

C'est un retour en arrière en pire qu'il y a 20 ans !!!

**31 :** A défaut de précisions, nous comprenons que n'importe quel secteur pourrait être impacté par un changement d'organisation du temps de travail ??? venant d'où ??? décidé par qui ??? Négocié comment ???

**C'est l'accord de statut de tous les possibles !!!**

**47.1 CET :** Il apparaît qu'il faudra poser 6 jours ouvrés...Il va falloir donner plus d'explications...

**50 Temps partiel fin de carrière :** ces mesure constituent une réelle avancée.

**51 :** Les abondements CET fin de carrière sont maintenus

**58 :** Nous comprenons qu'il s'agit de la RTT 2008 . Ce jour avait été acquis par une lutte de nos collègues du Haillan. Encore une fois , les nouveaux arrivants n'en bénéficieraient plus et pour les autres , son indemnisation ne rachètera jamais un jour qui était acquis.

**59 :** Supprime encore des congés spécifiques comme les congés chargés de famille ou les hospitalisations des proches, pour les personnels qui arriveront après la mise en place de l'accord et qui seraient dans ces situations. Ne pas maintenir ces congés pour tous et faire des groupes fermés est lamentable.

### **Rémunérations.**

**19 Prime d'ancienneté :** C'est un recul pour les nouveaux embauchés car ils devront attendre la 3ème année au lieu d'en bénéficier dès la 1ère année.

Il fallait attendre 25 ans d'ancienneté pour bénéficier de 16 % , elle ira désormais jusqu'à 17 % à la 17ème année. De ce point de vue cela pourrait apparaître comme une avancée (gain de 50€ à équivalent 2500€ de base mensuelle pour ceux qui sont actuellement dans la tranche des 15 à 24 ans d'ancienneté).

Mais la direction étant ce qu'elle est , l'article 65 de l'accord vient nous reprendre ce qui a été donné d'un côté en nous le facturant sur la politique salariale 2025.

**20 Prime annuelle :** Pour tous ceux qui seront embauchés dès le 1er janvier 2025 c'est une perte de nos acquis dans un fourchette située entre 1500 et 2000 €.

Merci pour eux !!!

Notamment dans une période où la jeunesse doit affronter ces temps de reculs et d'inflation.

Ce n'est pas l'idée que nous avons de ce qu'il faudrait léguer aux nouvelles générations. La paix sociale qui s'achète sur le dos des plus jeunes n'est pas glorieuse et heureusement pour nous que nos anciens n'avaient pas bradés nos droits comme ils le sont ici.

Concernant l'usine à gaz de l'article 64, nous avons compris que la différence entre la valeur du mois moyen 2024 et la prime annuelle du nouvel accord (13ème mois) sera intégrée au salaire .

Nous comprenons que si un salarié obtenait plus que le mois moyens avec la nouvelle formule, il peut choisir la nouvelle formule. Nous ne comprenons pas l'intérêt de groupe fermé dans ce cas.

La formulation est tellement confuse qu'il faudra des explications avec des exemples concrets.

Sur le fond ,cet accord enterre définitivement le mois moyen , ce qu'il en restait depuis Herakles et qui demeurait à Vernon. Si le mois moyen été appliqué pour ArianeGroup , il serait aux alentours de 5600 € , peut-être plus , selon les derniers chiffres connus de nous.

**Nous avons là , une belle revendication potentielle pour l'avenir.**

**21 Prime AM** : Il est scandaleux que le maintien de la prime d'agent de maîtrise à 100% soit conditionné à une ancienneté. Elle devrait être maintenue **comme toute qualification !!!**

**26 Majorations équipes** : S'il semble, à premier abord , que les majorations de 25 et 40 % soient avantageuses, nous n'avons pas eu l'information avec exemple , comme elles ont été produites pour les autres établissements.

Des questions se posent sur les conséquences de perte des paniers et de ce qui recouvre les "mesures particulières locales" qui étaient maintenues en période de CP, RC, RTT...

L'article dit tout et son contraire concernant les temps de pause. D'un côté il garantit le temps de repas comme décompté en travail effectif , d'un autre il exclut les majorations aux temps de pause...

Les indemnités kilométriques sont une avancée.

**41 Médaille de l'exploité(e)**: La somme d'une moitié de salaire est une avancée pour la médaille du travail mais attention, elle ne concerne qu'une ancienneté totale ArianeGroup. Pour une médaille acquise avec d'autre employeurs, le calcul sera au prorata des années ArianeGroup.

Exemple salaire 2500 € , ancienneté globale 20 ans dont 13 ArianeGroup =  $1250 / 20 * 13 = 812$  €

Dans le même cas avec la Convention HERAKLES le calcul aurait été 387 €

Nous comprenons que ce progrès est atténuée par le délai entre les deux premières médailles. Ceux qui feront leur première demande en retard seront pénalisés et devront subir une perte (*abattement temporis en cas de versement anticipé* ).

**70** : En lisant que l'allocation énergie transport est intégrée au salaire de manière à ce que la rémunération reste inchangée, nous craignons que cette formule feutrée masque une non prise en compte de ce transfert dans le salaire sur la prime d'ancienneté .

**71** : Il est à la fois rassurant car il garantit un complément de rémunération mensuel pour les salariés en équipe qui auraient perdu en rémunération...Mais il est en même temps inquiétant que cette éventualité soit envisagée comme une possibilité...

C'est avec ce genre de lecture qu'on regrette de ne pas avoir eu d'exemples de payes concernant l'établissement de St Médard .

**Autres dispositions** : Le bénéfice d'assemblées générales payées n'étant pas traitées par l'accord, nous estimons qu'il devrait se trouver dans les disposition toujours applicables de l'accord SME.

### **AU PIED DU MUR !!!**

**Nous avons appris le 09 septembre que l'accord régissant l'essentiel de nos droits sera soumis à signature le 20 Septembre.**

Malgré nos alertes depuis plus d'un an , (Lettre Info Sud en Janvier, Février , Juin 2023 puis 26 Août 2024) aucune information détaillée n 'a été faite sur les sujets sensibles afin que le personnel puisse se faire un avis et nous n'avons reçu aucune réponse aux problèmes que nous avons soulevé , qui sont factuels, écrits et vérifiables sur les projets d'accord.

**Dans notre idée du syndicalisme , chaque salarié(e) a le droit à l'information. Qu'il ou elle soit adhérente ou non , qu'elle ou il vote ou non .**

Dans notre idée du mandat de représentant du personnel , il est impensable de ne pas informer ou bien, succinctement, au dernier moment, le personnel sur le contenu d'un accord aussi essentiel que celui des statuts de l'entreprise.

Nous n'avons jamais vécu une telle mise devant le fait accompli.

Heureusement qu'il y a eu la grève de 2023 et les débrayages inhabituels de 2024 qui ont largement contribué à des améliorations dont les professionnels du stylo vont encore se vanter.

**Que les grévistes sachent qu'ils ne doivent qu'à eux-mêmes ces avancées et qu'aucune personne n'ayant pas leur retenue d'heures de grève sur les bulletins ne peuvent se les approprier !!!**

Il n'y a que ceux qui croient qu'il suffit d'arguments justes pour que la direction se rende à l'évidence et que sans rapport de forces , elle attribue autre chose que ce qu'elle avait déjà budgété...

Si le personnel avait été informé en temps et en heure des points de reculs contenus dans cet accord, et appelé à se mobiliser , nous aurions répondu présents !!!

Mais il est vrai que cela n'est pas dans les pratiques des professionnels du stylo qui préfèrent croire à un "dialogue social" qui doit bien amuser la direction...

Concernant SUD, n'étant plus aux négociation centrales, nous avons fait ce que nous avons pu , par lettre info , à chaque prise de parole , en débrayage ou dans les échanges avec les collègues pour partager les informations que nous avons réussis à obtenir , non sans difficultés.

**Résumé non exhaustif :**

	Progrès	Maintien	Recul	Inconnu
6 jours Ouvrés			Amplitude 6 jours ouvrables .	
RTT		Manque toujours une RTT dans le calcul RTT.		
RC				Base 36 et mode attribution RC.
Temps Travail			Augmentation du temps de travail 37 heures.	
Congés	Congés d'âge un peu étendu.			
Ancienneté		Acquis des 17 % facturé dans politique salariale 2025.	Perte 2 premières années pour nouveaux embauchés.	
Prime Annuelle		Oui.	Perte importante pour nouveaux embauchés.	
Prime AM			Devrait être définitive.	
Majorations 25 et 40 %				Conditions pas claires pour St Médard.
Indemnité KM	Oui.			
Nuit 25 % pour non équipiers			Recul Historique !!!	
Médailles	Modéré par des contraintes atténuant la prime.			
Congé médaille			Disparu.	
Prime 100 € 10 ans			Disparu.	
Primes de nuisances		Oui		
Congés spéciaux		Groupe fermé	Perte pour les nouveaux.	
Alloc Energie		Groupe fermé	Perte pour les nouveaux.	
Indemnités compensatrices déjà acquises				Il nous semble qu'elle ne peuvent être remises en causes.

**Au final , c'est un bon accord...Pour la direction...**

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