

**De:** SudSafran-SaintMedard  
**Envoyé:** lundi 26 août 2024 15:19  
**Objet:** PDF LI SUD 26 Août 2024



*Lettre d'information SUD du 26 Août 2024*  
*ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)*

## ***Négociation des Statuts : Le personnel doit en connaître contenu !!!***

**Ariane 6 ayant décollé, il semblerait que la direction soit décidée à finir les négociations sur les statuts, dont les sujets fondamentaux (rémunération et temps de travail) sont sans cesse reportés depuis 8 ans.**

Pour autant beaucoup de sujet semblent avoir été discutés et une publication syndicale évoque une fin de négociation pour Septembre.

SUD ne représentant les salariés qu'au Haillan, au CRB et sur St Médard, n'a plus la représentativité au niveau du groupe depuis 2019 pour participer aux négociations.

Cela ne veut pas dire que nous n'avons pas notre mot à dire et nous avons pu démontrer notre capacité à nous faire entendre récemment.

Concernant les statuts, cela fait depuis le **6 Janvier 2023** que nous alertons du contenu du projet en cours de discussion avec des pertes sur le temps de travail, les jours chômé, une amplitude possible à 6 jours hebdomadaire, perte sur la prime annuelle, l'enfumage du lissage prévu par néo métal etc...

Bien que, n'étant pas aux négociations, nous sommes les seuls à avoir détaillé tous ces points :

- *LI SUD des 6 Janvier, 03 Février et 02 Juin 2023.*
- *Rappels dans le LI SUD des 22 Janvier et 24 Mai 2024.*

A ce jour, aucune organisation syndicale ne s'est précisément positionnée en contradiction ou en accord avec les faits que nous avons soulevés et notamment :

- La comparaison de l'**article 4** (6 jours hebdos) avec nos statuts existants garantissant un horaire à 5 jours hebdomadaires.
  - Le libre champ pour l'employeur de modifier les horaires de travail à sa guise (**art 4**).
- La prise en compte de la demi-heure de pause en temps de travail effectif pour les JC et les quarts (convention HERAKLES) ne sont pas pris en compte et au contraire, l'**article 5** exclu tous les temps de pause comme du travail effectif.
- L'enfumage du calcul sur le temps de travail et les RTT, vols d'un jour férié, Jour 2008, et jours chômés payés (Au minimum 2 par an et 5 en 2025).

- Le vol des 5 jours à partir de 59 ans et 10 jours la dernière année.
- L'absence de maintien de toutes les primes existantes dans nos statuts.
- Il reste une perte sur la prime annuelle, concernant les non cadres ayant une prime annuelle inférieure au salaire mensuel de base, qui sera compensé avec les augmentations à venir (donc perte lissée)...
- La non-prise en compte du temps partiel à 70 % (Art 13.3).

**Une remarque supplémentaire concernant la transformation des congés d'ancienneté en 6<sup>ème</sup> semaines de congés payés :**

Cette habile transformation à l'avantage pour la direction de compliquer toute revendication future d'une 6<sup>ème</sup> semaine, pourtant non acquise mais juste remplaçant des droits déjà existants...

De plus, ce droit acquis au titre de l'ancienneté n'était pas proratisable, puisque conditionné à l'ancienneté, il devient donc un recul pour les personnels en temps partiels.

**Dialogue social ou enfumage ??? A vous de voir...**

Concernant la garantie de maintien des horaires industriels respectifs aux établissements, il serait bon de lister précisément les articles et les accords qui demeurent applicables afin de ne pas laisser de zone de flou sur ces questions.

**Peut-on négocier des statuts sans informer ???**

Pour mémoire, lors des négociations HERAKLES, SUD avait publié autour de 60 tracts d'information avec nos explications sur tous les thèmes et tous les sujets, et nos positions, afin que le personnel puisse connaître les enjeux AVANT la signature des accords.

C'est grâce à ces informations et à la mobilisation que les horaires irréguliers et les horaire 3x8 avaient été maintenue et l'enfumage de la direction supprimés suite à des taux de grévistes de ...100% ... Dans ces secteurs.

Entre 2016 et 2019, lorsque nous étions encore aux négociations, Nous avons sortis 26 tracts d'informations sur les sujets en cours de négociation.

**Nous ne comprenons pas ce manque de communication, il ne nous semble être dans l'intérêt de personne à part celui la direction de mettre tout le monde devant le fait accompli au dernier moment.**

Il y a deux possibilités :

-Soit nous avons tord dans notre décryptage et la direction , dans sa bienveillance légendaire, n'a pas prévu de faire reculer nos droit et nos acquis et les statuts sont équitable.

Dans ce cas, il est facile de le démontrer en expliquant en quoi nous nous trompons.

-Soit nous avons bien décelé les point de reculs, dont nous considérons les enjeux comme étant d'une urgence et d'une priorité absolue et dans ce cas, il serait peut-être temps d'en parler avec les principaux intéressé (les salarié(e)s) ...

Si la volonté est d'améliorer les acquis des salariés et à minima de les sauvegarder, il nous semble que les informer est le minimum car c'est leur possible mobilisation qui fera la différence.

Sans rapport de force avec les salariés, l'habileté des négociateurs et le dialogue social n'est qu'un numéro de cirque duquel nous sortons perdants à tous les coups.

Aujourd'hui, **alors que la fin des négociations est déjà annoncée pour la rentrée**, nous avons relevé une série d'enfumages inscrite sur les dernières planches en notre possession.

Les pertes décrites dans nos LI SUD de 2023 n'ont pas été amendées dans le dernier projet d'accord qui nous a été communiqué (*sauf les 5 jours cumulables à l'abondement de l'accord CET du 15 Avril 2014 ayant été rajoutés depuis*).

Nous nous interrogeons sur le fait que ce document de projet de statuts est identique depuis des mois ...

### **Concernant les dernières planches de négociation passées entre nos mains :**

Elles contiennent un enfumage sur les pauses comptabilisées en temps de travail comparées à des RTT :

- 1) 20' de pause à partir de 6 heures de travail est une obligation légale
- 2) Le temps de pause de 30 ' n'a pas été négocié comme un équivalent RTT mais comme une obligation légale améliorée pour une pause correcte. C'est un acquis en face duquel il serait erroné et malhonnête de lui attribuer une équivalence dont il n'a jamais été question lorsqu'il a intégré les accords négociés (SME puis HERAKLES).
- 3) La suppression des temps de pause pour comptabiliser les primes est un recul.
- 4) La perte de majoration en cas d'absence indemnisée est un recul pour les personnels n'étant pas en 5x8.
- 5) Les simulations de rémunérations sont faites pour tous les établissements sauf...St Médard...

### **Le temps de cycles de travail doit être réaffirmé en même temps que les rémunérations !!!**

Les spécificités des durées moyennes annuelles hebdomadaires de travail doivent être réaffirmées car il en découle des conséquences en termes de récupération et de rémunération.

Pour exemple les cycles des Articles 3.2.2 de la convention Herakles.

L'histoire de ces temps de cycles correspondent à des négociations mises en place pour répondre aux 35 heures et dont l'aménagement répondait à des problématique de pénibilité.

Comme dans la période de négociation Herakles , ces horaires spécifiques doivent être réaffirmés dans les nouveaux statuts et notamment les cycles de 3x8 sur une base 36 et 34 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, en 5x8 à 33.60 heures en moyenne par cycle et les horaires spécifiques dits « irréguliers » sur une durée annuelle hebdomadaire de 33.50 heures.

Les activités de notre site reposent sur ces spécificités horaires et il n'y a aucune raison de la modifier sauf à les améliorer ou à revenir sur le cycle 2x8 antérieur qui avait été saccagé avec la convention Herakles.

Les RC et récup heures sont des contreparties inhérentes à ces horaires et à leurs conditions de base sur lesquelles les 35 heures ont été établies.

**Nous ne laisserons pas l'histoire de nos acquis être gommés dans les nouveaux statuts !!!**

**Il en va de même de la garantie que la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 5 jours.**

Accepter l'**article 4** du projet de statut actuel est inconcevable tant il ouvre des dérives autoritaires possibles en permettant des horaires à 6 jours ouvrés et soumis aux prétendus besoins de production des établissements.

Si les 5 jours ouvrés hebdomadaires ne sont pas garantie dans les nouveaux statuts, c'est la porte ouverte à la modulation du temps de travail arbitrairement organisés avec la suppression :

-Du volontariat.

-Des heures supplémentaires rémunérées.

-Et la mise en place de récupérations imposées !!!

Si la direction reformule ces conditions, c'est bien pour s'en servir dès qu'elle en aura la possibilité. Lui laisser la possibilité de réorganiser complètement nos vies privées en fonction de ses objectifs de productions serait la plus grosse erreur jamais commise par une organisation syndicale.

L'article 2 prévoit que « *Le présent accord se substitue intégralement, dès* » sa mise en œuvre, « *à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de groupe – listés en annexe 1) antérieurs à sa conclusion et ayant le même objet que les dispositions du présent accord, appliqués au sein des établissements compris dans le champ d'application de l'accord, selon les dispositions visées à l'article 1.* »

Nous demandons aux organisations participantes aux négociations de nous fournir ou de publier cette **annexe 1** car chaque salarié(e) doit pouvoir connaître la liste de droits menacés de disparition avec cet accord !!!

Notre objectif en alertant sur ces points est d'éviter que les professionnels de la signature vous expliquent qu'ils ont signé car sinon c'était pire...En consultant leur adhérents 1 semaine avant et sans avoir jamais informé l'ensemble des salariés du contenu discuté depuis ...Des années.

**Il est évident qu'en attendant le dernier moment et sans informer le personnel du contenu des accords négociés, au pied du mur, il ne reste plus beaucoup d'options...**

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