



LETTRE
D'INFORMATION

Sud

Newsletter n°13 – 2 octobre 2018

ArianeGroup

Réunion de négociation du 27 septembre Structure de rémunération des Senior Managers

Leur lutte des classes !

Sans faire de bruit, la Direction organise **SA LUTTE DES CLASSES** maîtrisant **une garde rapprochée qu'elle tient fermement en main avec des moyens financiers conséquents.**

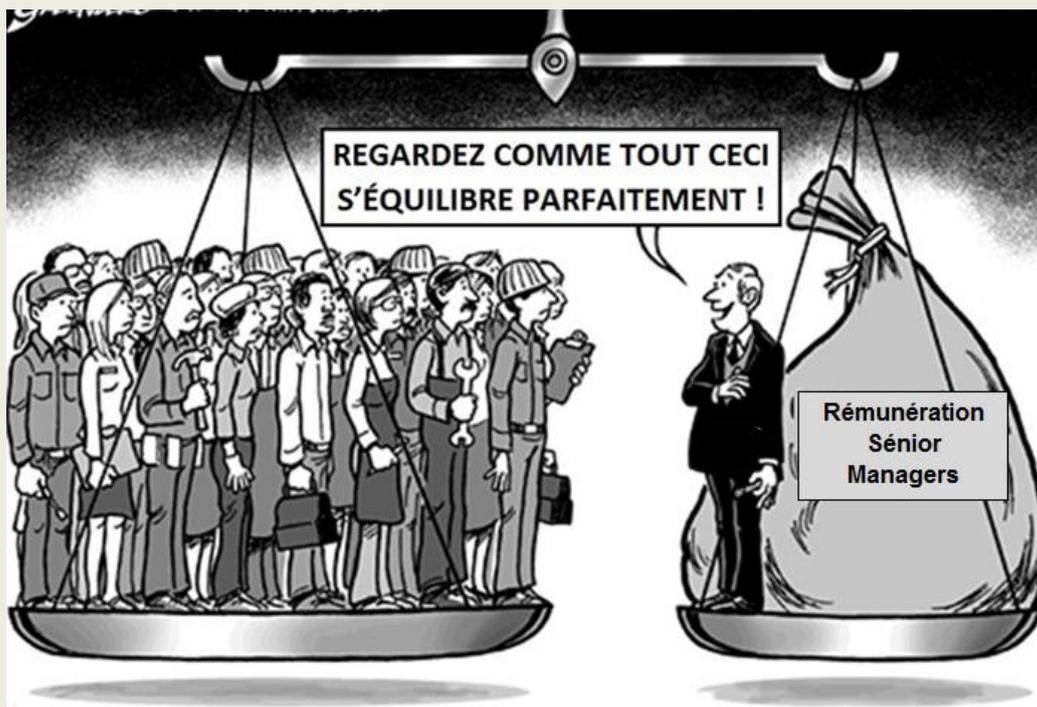
Elle n'hésite pas à engager des montants de prime de 5 à 6 millions d'euros annuellement en faveur d'une poignée de salariés (300 personnes). En comparaison, les augmentations générales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (3000 personnes) représentent un accroissement de la masse salariale de l'ordre de 1 millions d'euros.

Bien entendu, la Direction refuse d'être transparente sur les montants réels des primes à l'objectif.

Certains oseront-ils utiliser l'argument qu'il ne faut pas opposer les salariés entre eux ?

Nous l'espérons !

Car c'est la Direction qui oppose les uns aux autres de par ses décisions parfois entérinées par des accords avec des organisations syndicales.



**Cas d'un Ouvrier,
Employé, ...**

Rémunération annuelle brute = 27 000€
Rémunération sur 6 ans = 162 000€

Rémunération sur 38 ans = 1 026 000€

**Cas d'un Senior Manager
avec prime à l'objectif**

hiérarchique à JOV ou JOS ou JF ou JH ... etc.

Rémunération annuelle brute = 170 000€, dont 30 000€ de prime à l'objectif.

Rémunération sur 6 ans = 1 020 000€

Un ouvrier devra travailler toute une vie pour gagner ce qu'un Senior Manager gagnera en 6 ans !

Se dirige-t-on vers encore plus d'individualisme, plus de pression pour atteindre des objectifs, une diminution de la part garantie de la rémunération et des écarts de traitement entre les différentes composantes de l'entreprise ?

Ou bien est-ce que la Direction et une majorité d'organisations syndicales sont prêtes à créer un modèle social pour ArianeGroup basé sur l'équité et une plus grande homogénéité ?

Lors de cette réunion de « négociation » du 27 septembre, la Direction a maintenu son cap.

➤ **Prime à l'objectifs pour les Senior Manager = 20% de la rémunération annuelle !**

En fonction que les Senior Managers sont déjà 3C, 3Bex ou 3 BS ou qu'ils seront promus dans l'avenir, la Direction prévoit des dispositions spécifiques pour progressivement harmoniser le versement de ces primes.

Pour SUD, nous considérons que les primes à l'objectif sont néfastes à l'intérêt collectif car elles sont un instrument de plus pour mettre la pression sur l'ensemble du personnel. Par le passé, ces primes n'existaient pas.

Le DRH, M.Pastor, a affirmé, entre autres, que l'EBIT et le Free Cash Flow, objectifs collectifs composant 30% de la prime des Senior Managers, étaient des indicateurs de la bonne santé d'une entreprise.

Alors que les prévisions du chiffres d'affaires sont en baisse, que les commandes sont en baisse, que les réductions d'effectifs affichées sont de -20% à -25% d'ici 2022, les seuls résultats financiers suffiraient pour décréter qu'ArianeGroup est en bonne santé !

SUD considère que la priorité doit être mise sur une grille de rémunération propre à ArianeGroup et qui soit plus favorable que celle de la Convention Collective de la Métallurgie.

Dans son projet, la Direction a affiché une rémunération mini annuelle pour les 3B Senior Managers et 3C Senior Managers respectivement de 67 872€ et 77 568€ (base 2018), prime à l'objectif de 20% incluse correspondant tout simplement aux mini de la Convention Collective de la Métallurgie. . . quand le mini garanti 2018 du statut ex Airbus est proche de 90 000€ pour un 3C.

Alors que ce projet d'accord aura des répercussions majeures sur la négociation du statut social des 7000 autres salariés (temps de travail, classification, rémunération), nous nous interrogeons sur le peu de réaction d'une majorité d'organisations syndicales.

Pour les Senior Managers !



Temps de travail : Généralisation du forfait Sans Référence Horaire (SFRH)
→ **tendance à l'augmentation du temps de travail**



Classification : Création de 2 positions, 3B Senior Manager indice 210 et 3C Senior Manager indice 240 → **Quelle évolution de classification pour un cadre 3B indice 180 qui ne seraient pas promu Senior Manager ?**



Rémunération 1 : part variable cible à 20% de la rémunération annuelle → **tendance à l'augmentation de la part variable** (ex Safran à 10% et ex Airbus à 25%)

Rémunération 2 : diminution de la rémunération minimale garantie avec intégration de la prime à part variable dans les minima conventionnels (3B Senior Manager indice 210 = 67872€ et 3C Senior Manager indice 240 = 77 568€) → **diminution des minima garantis par rapport aux statuts ex Airbus (mini garanti 3C = 79 101€ en 2007 ; Cf. extrait accord statut social Airbus, 89 985€ pour 2018).**

Et pour les 7000 autres salariés ?

« Soyez résolu à ne plus servir, et vous voilà libres. Je ne vous demande pas de le pousser, de l'ébranler, mais seulement de ne plus le soutenir, et vous le verrez, tel un grand colosse dont on a brisé la base, fondre sous son poids et se rompre . . . Ce maître n'a pourtant que deux yeux, deux mains, un corps, et rien de plus que n'a le dernier des habitants du nombre infini de nos villes. Ce qu'il a de plus, ce sont les moyens que vous lui fournissez pour vous détruire... »

Discours de la servitude volontaire (1576), Etienne de la Boetie.

Pour plus d'infos :

<https://collab-airbusafran.partners.tal.space.eads.net/intranet/SUD/Pages/default.aspx>

Vous recevez cette lettre d'information car vous êtes inscrit sur la liste de diffusion. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le signaler.

ANNEXES

Annexe 1 : appointements minima annuels ingénieurs et cadres (article 36 du présent accord)

PERSONNEL INGENIEURS ET CADRES
APPOINTEMENTS MINIMA ANNUELS 2007

Barème Société Ex Airbus 2007 Consultable sur l'Intranet
Espace RH / Politique et Relations Sociales / Liste des accords des entreprises d'origines

ADS_Accord relatif au Statut Social des salariés d'Astrium SAS

Statut social

Airbus Defence and Space

2 - POSITION II				
Après 3 ans en pos. II	100	26 592 €	31 736 €	37 880 €
Après 6 ans en pos. II	108	28 719 €	34 275 €	40 419 €
Après 9 ans en pos. II	114	30 315 €	36 179 €	42 409 €
Après 12 ans en pos. II	120	31 911 €	38 083 €	44 399 €
Après 15 ans en pos. II	125	33 240 €	39 670 €	46 070 €
Après 18 ans en pos. II	130	34 570 €	41 257 €	47 741 €
Après 18 ans en pos. II	135	35 899 €	42 843 €	49 412 €
3 - POSITION III				
III A	135	35 899 €	42 843 €	49 412 €
III B	180	47 885 €	50 533 €	59 326 €
III B CE	-	-	-	-
III C	240	-	-	67 578 €

BAREME SOCIETE				
Position Hierarchique	Indice Hierarchique	Forfaits avec référence horaire (*)	Forfaits en jours	Forfaits sans référence horaire
1 - POSITION I				
21 ans	60	17 948 €	19 042 €	
22 ans	68	20 342 €	21 580 €	
23 ans et au-delà	76	22 735 €	24 119 €	
1 an d'expérience	84	25 129 €	26 658 €	
2 ans d'expérience	92	27 524 €	29 197 €	
3 ans d'expérience	100	29 914 €	31 736 €	
2 - POSITION II				
Après 3 ans en pos. II	100	29 914 €	31 736 €	
Après 6 ans en pos. II	108	32 308 €	34 275 €	
Après 9 ans en pos. II	114	34 103 €	36 179 €	
Après 12 ans en pos. II	120	35 897 €	38 083 €	
Après 15 ans en pos. II	125	37 393 €	39 670 €	
Après 18 ans en pos. II	130	38 890 €	41 257 €	
Après 18 ans en pos. II	135	40 385 €	42 843 €	
3 - POSITION III				
III A	135	40 385 €	42 843 €	
III B	180	-	57 129 €	59 326 €
III B CE	-	-	66 651 €	69 215 €
III C	240	-	-	79 101 €

BAREME SOCIETE				
Position Hierarchique	Indice Hierarchique	Forfaits avec référence horaire (*)	Forfaits en jours	Forfaits sans référence horaire
3 - POSITION III				
III A	135	40 385 €	42 843 €	
III B	180	-	57 129 €	59 326 €
III B CE	-	-	66 651 €	69 215 €
III C	240	-	-	79 101 €

(*) Horaire hebdomadaire de référence de 37,5 heures, soit 162,5 h en moyenne par mois, 187,5 h pour une période de 5 semaines consécutives et 150 h pour une période de 4 semaines consécutives.



Handwritten notes and signatures: "D", "JD", "TP 8", "JPC", "100", "100", "100".

Extrait du document de négociation du 27/09/2018 planche 15

• Dans le cadre de la négociation de la structure de rémunération des salariés d'ArianeGroup SAS, un appointement minima pour les salariés classés position III B Senior Managers indice 210 serait défini à partir des engagements de la convention collective de la métallurgie. Le calcul proposé serait le suivant :

• Salaire annuel minimum conventionnel position III B indice 180 – FSRH : 58 176 € (pour 2018)

• Salaire annuel minimum Société position III B Senior Managers indice 210 – FSRH :

$$(58 176 / 180) \times 210 = 67 872 \text{ € (pour 2018)}$$

• Conformément aux dispositions de la convention collective, l'ensemble des éléments de rémunération comprenant les 12 forfaits mensuels et la part variable sont inclus dans le calcul des appointements minima

Les salariés IIIC indice 240 FSRH se verront appliquer la grille de la branche à savoir : 77 568 € (pour 2018)