



## **Newsletter n°14 – 15 octobre 2018**

### **ARIANEGROUP**

#### ***Dernière minute !***

*« Budget des CE à 5% partout »*

*Dans sa dernière Newsletter, la CGC dénonce l'inégalité de traitement entre les CE. Pourtant, c'est l'une des conséquences de la signature de la Convention Herakles. En effet, en 2013, CGC, CFDT et CGT ont venté et validé cet accord qui a de fait entériné un écart de traitement entre les différentes CE.*

*Les établissements de Toulouse, du CRB et de St Médard ont eu seulement 2,5% de budget contre 5% pour celui du Haillan. . .*

*Si SUD n'a pas signé la Convention Herakles, c'est notamment parce qu'elle était source d'inégalité et pas seulement que pour le budget du CE.*

#### ***Réunion de négociation du 10 octobre***

#### ***Structure de rémunération des Senior Managers***

#### ***Ca s'annonce mal pour la suite !***

*Manifestement, les DRH ont dû faire fonctionner leur téléphone portable à plein régime en milieu de semaine dernière. Au vu de certaines expressions syndicales récentes, on aurait pu s'attendre à un arrêt de la négociation sur les 300 Senior Managers pour basculer immédiatement et logiquement sur le statut des 7 000 autres salariés. Mais que nenni, au contraire cette négociation s'est poursuivie le 10 octobre et devrait se clore le 25 octobre (1/2 journée) car la Direction vient d'annuler la réunion d'une journée planifiée initialement le jeudi 18. . .*

*CCG, FO et CFDT ont accepté de terminer la négociation. Le projet d'accord, ou du moins les décisions du DRH, feront l'objet d'un document final . . . qui serait mis au « frigo » en attendant de connaître le contenu du projet d'accord pour les 7 000 autres salariés.*

*Cas unique, la Direction pourrait éventuellement rouvrir le dossier des Senior Managers dans quelques mois . . . du moins c'est ce qu'elle a laissé sous-entendre oralement lors de la réunion du 10 octobre.*

*Mais elle a écrit aux délégués syndicaux par mail le 8 octobre à 19h37 . . .*

« Une fois la négociation terminée, le texte résultant de cette négociation sera mis en réserve, pour reprendre l'expression utilisée en séance, et soumis à signature ultérieurement ».

A population « exceptionnelle », traitement « exceptionnel » jusqu'au bout !

Car on n'a jamais vu la Direction ArianeGroup revenir sur un projet d'accord final.

Elle n'a pas modifié les contenus de ses projets d'accord finaux pour les NAO, la Prévoyance, le Télétravail, Participation, Intéressement, . . .

Ni la QVT (Qualité de Vie au Travail) qui n'a pas été signé car seule la CGC frétilait du stylo.

Les dispositions prévues dans le projet d'accord en cours de « négociation », vont vers l'augmentation des primes à l'objectif, et donc vers un accroissement de la part aléatoire de la rémunération. Cette première pierre pour les Senior Managers préfigure les intentions de la Direction pour au moins l'ensemble des cadres. **Individualisation accrue, plus d'incertitude, plus d'arbitraire et baisse de la rémunération fixe garantie . . .**



Il est utile de rappeler que les cadres ex-Airbus position 1 à 3B ont une prime annuelle de 12% de leur brut annuel (appelée « MPO »), dont 5% en prime à l'objectif (pouvant évoluer entre 0% et 7% maxi). Il est à craindre que **cette pratique soit étendue à tous les cadres du périmètre ex-Safran et qu'une partie de la rémunération fixe d'aujourd'hui soit basculée en part variable . . .** Le projet d'accord sur les Senior Managers et l'accord de politique salariale 2018 ouvrent la voie à cette orientation. La Direction a déjà essayé de mettre en œuvre ce principe puisque il a été demandé à des cadres ex-Safran d'accepter une baisse de leur rémunération fixe lors de mutation vers des établissements du périmètre ex-Airbus.

La CGC a parlé en réunion « d'une particularité » pour les cadres de Vernon.

SUD lui a rappelé qu'elle faisait référence non pas à une particularité mais à **l'allocation annuelle (\*)**, **acquis social majeur de l'ère SEP, symbole de la cohésion sociale, qui s'applique à TOUS LES SALARIE(E)S, cadres et non cadres.** Elle existe toujours à Vernon. Mais elle a été sabordée au Haillan lors de la « négociation » de la Convention Herakles en 2013, signée par CGC, CFDT et CGT.

(\*) **Allocation annuelle : mois moyen majoré et attribué de façon uniforme à l'ensemble du personnel, cadres et non cadres.** Sur le périmètre Herakles, son montant aurait été de l'ordre de 4500€ en 2018. A Vernon, cadres et non cadres auront une allocation annuelle avoisinant 4 200€ en 2018.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans plusieurs publications (Newsletters et tracts), le projet d'accord de la Direction sur les Senior Managers aura des répercussions fortes sur le contenu des négociations relatives au statut des 7 000 autres salariés. Et force est de constater que la Direction déroule sans difficulté. **Dans les grandes lignes, SON projet d'accord ne choque pas une majorité d'organisations syndicales . . .**



*SUD se refuse à pratiquer la politique de l'autruche.*

*Nous conseillons aux salarié(e)s de s'intéresser à ce qui se trame, car certains s'occupent de vous mais pas comme vous le croyez.*

**La situation est bien différente de ce qu'elle paraît.**



Total en brut annuel

Source

Quel est le montant des <b>10</b> rémunérations les plus élevées de ArianeGroup Périmètre France ?	<b>3 106 788 €</b>
--	--------------------

Bilan Social ArianeGroup 2017

Quel est le montant des <b>10</b> rémunérations les plus élevées de ArianeGroup Le Haillan ?	<b>1 625 394 €</b>
--	--------------------

Bilan Social ArianeGroup Le Haillan 2017

Quel est le montant des primes à l'objectif pour environ <b>350</b> salarié(e)s (3BS / 3Bex / 3C / Hors Statuts) ?	<b>7 000 000€ à 8 000 000€</b>
--	--

Estimation à partir des Bilans sociaux Accords et Engagements Unilatéraux de la Direction

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.