



ARIANEGROUP

le 15 mars 2019

syndicat@sudindustrie33.fr / contact@sud-safran.com

Négociation Obligatoire d'Entreprise (NOE) On commence quand et on négocie quoi ?

La législation prévoit la négociation annuelle sur la rémunération, notamment **les salaires effectifs, le temps de travail effectif ainsi que le partage de la valeur ajoutée**.

Depuis la création d'ArianeGroup, la direction traîne des pieds pour entamer au plus tôt cette négociation. Pourtant, une majorité d'organisations syndicales a exprimé la volonté de se mettre autour de la table en tout début d'année afin que les augmentations de salaire soient faites le plus rapidement possible. **En 2018, il aura fallu attendre plus de 6 mois pour que les augmentations s'appliquent sur bulletin de paie** (à fin juillet avec effet rétroactif au 1^{er} janvier). Pour les salariés aux rémunérations les plus modestes et/ou avec le manque de visibilité sur l'évolution de la rémunération, la période de janvier à juillet a été « blanche » alors que l'inflation ne s'est pas arrêtée pour autant. En 2018, l'inflation aura été de 1,85% (9,7% pour l'énergie et 1,9% pour l'alimentation) alors que l'Augmentation Générale (AG) de l'accord ArianeGroup était de 1% . . .

Par ailleurs, **tout ce qui touche à la durée effective du temps de travail et au partage de la valeur ajoutée n'a pas été abordé bien que la législation l'impose**. La Direction avait inscrit une phrase sur la durée effective du temps de travail dans le préambule de l'accord de la politique salariale 2018. **Mais elle n'a pas tenu ses engagements puisque la négociation relative à la durée et l'organisation du temps de travail n'a pas eu lieu en 2018 . . .** et n'est même pas planifiée en 2019 !

Pas une seule des organisations syndicales signataires n'a dénoncé cette situation et le non-respect des engagements inscrits dans l'accord qu'elles ont paraphé.

Extrait de l'accord Politique salariale ArianeGroup 2018 (consultable sur l'Intranet) :

- La durée effective et l'organisation du temps de travail seront abordées au cours des échanges relatifs à la mise en place d'accords sur la durée du travail d'ici la fin de l'année.

Face à l'ensemble de ces constats, SUD a adressé un courrier au DRH afin que la NOE de 2019 soit menée comme le prévoit la législation (cf. le courrier au dos de ce tract).

Les questions que chacun devrait se poser est de savoir pour quelles raisons la direction ArianeGroup ne respecte pas ces obligations légales et impose le contenu des accords ... et pourquoi presque toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise la laissent faire.

➤ **DERNIERE MINUTE :**

Suite au courrier SUD, la Direction a annoncé une première réunion NOE le 21 mars au matin.

→ Bilan de la politique salariale 2018 . . .



**Union des Syndicats SUD
du Groupe Safran**

10 Avenue Rachel 75018 Paris

<http://www.sud-safran.com> - contact@sud-safran.com

Union
syndicale
Solidaires

Le Haillan, le 13 mars 2019

M. Pastor
DRH ArianeGroup
7-11 Tour Cristal, 7 Quai A Citroën
75015 PARIS

Copies : Mme. Breton, M. Rozat, M. Ranouil

Copies : CFDT, CGT, CGT/FO, CFE/CGC

Copie : DIRECCTE 46/52 rue Albert 75640 Paris cedex 13 (idf-ut75.uc15@direccte.gouv.fr)

Objet : Demande d'ouverture de la NOE et de la politique salariale 2019

Monsieur le DRH,

Depuis le début de l'année, nous constatons l'absence de dates des négociations obligatoires d'entreprise (NOE) pour 2019 dans les calendriers successifs que vous avez transmis aux organisations syndicales, pas plus que le calendrier spécifique à la politique salariale.

Nous rappelons que depuis la création d'ArianeGroup, plusieurs organisations syndicales, dont SUD, ont demandé des négociations salariales dès le début de l'année afin que les augmentations de salaire se fassent au plus tôt dans l'année civile.

Depuis la création d'ArianeGroup, nous vous avons interpellé à plusieurs reprises, oralement et par écrit, afin que le calendrier social soit négocié. Mais il est constant que vous menez les négociations, de toutes natures, sans la moindre concertation sur le calendrier avec les organisations syndicales. L'exemple le plus flagrant est l'abandon de la négociation du statut social (temps de travail, rémunération, etc.) qui retarde l'harmonisation alors que l'entreprise existe depuis plus de deux ans et demi.

Concernant les NOE et la politique salariale 2019, nous vous demandons d'ouvrir les négociations avant le 29 mars 2019 (respect du Code du Travail L2242-13) et de négocier le calendrier des réunions.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez recevoir, monsieur, nos salutations syndicales.

Pour SUD, le DSC
Patrick Barbe