



ARIANEGROUP (Etablissements Le Haillan, Candale, Issac)
syndicat@sudindustrie33.fr / contact@sud-safran.com

mardi 13 novembre 2018

CCE du 8 novembre 2018

**Entre -1 500 et -2 000 salarié(e)s il y a quelques mois . . .
et maintenant -2 300 !!!**

+

Gel total des embauches jusqu'à fin 2019 !!!

Au-delà des rumeurs diverses et variées qui ont entretenu une partie des débats du CCE, il est un fait qui devrait retenir toute l'attention : l'annonce de -2 300 emplois d'ici 5 ans avec le gel des embauches jusqu'à fin 2019. Cela représente une baisse de 25% de l'effectif !!!

Déjà à mi-année, les chiffres de -1 500 à -2 000 suppressions de poste d'ici fin 2022, avec réduction des embauches externes, avaient été communiqués aux représentants du personnel. SUD avait fait un courrier au PDG Charmeau et au DRH Pastor pour avoir des explications (cf. Newsletters SUD des 8 et 9 septembre 2018). Dans ces newsletters, SUD avait également présenté les chiffres des départs ArianeGroup France de 2017 et de la pyramide des âges sur la base du document officiel du Bilan Social 2017 (connu de toutes les organisations syndicales).

Face à ces informations et aux réponses évasives et préoccupantes de nos dirigeants, SUD s'est étonné de l'absence de réaction d'une majorité d'élus du CCE. Et quand nous parlons d'étonnement . . .

**Désormais, il y a urgence à tout mettre en œuvre pour expertiser la situation d'ArianeGroup.
Il en va de l'avenir de plus de 8 000 salarié(e)s.**

➤ Quelques données chiffrées . . . indispensables !

A un rythme moyen de 300 départs par an, et en y intégrant les départs du périmètre Allemagne, il manque de l'ordre de 500 départs pour arriver au triste chiffre de -2 300, et sans la moindre embauche.

Nota : Les effectifs Allemagne représentent de l'ordre de 14% de l'effectif total ArianeGroup. En 2017, il y a eu 36 départs, soit moins de 10% du total des départs ArianeGroup France+Allemagne (375).

La valeur de 300 départs/an sur le périmètre France est basée sur le constat du bilan social 2017 (339 départs, cf. ci-après), en tenant compte d'une diminution des démissions Amiante (données issues de la commission de suivi de l'accord CAATA ArianeGroup) et d'une diminution des CDD annoncée par la Direction lors du CCE.

Nota 1 : en 2017, 97 démissions dont 58 démissions Amiante et 49 démissions « pures ». Les départs Amiante d'ici fin 2022 seront de 260 au maximum. De plus au 1^{er} janvier 2018, 93 personnes éligibles au dispositif Amiante n'avaient pas fait valoir leur droit de départ. Ces 93 personnes sont intégrées dans les 260 départs potentiels d'in fin 2022.

Nota 2 : Les départs en retraite (76 en 2017) ne devraient pas croître significativement au regard de la pyramide des âges. Peu de salarié(e)s auront les annuités nécessaires pour prétendre à une retraite à taux plein. A fin 2017, 1 623 salarié(e)s avaient plus de 55 ans dont plus de la moitié d'ingénieurs et cadres. Sur les 1 623 personnes, 260 peuvent partir avec le dispositif Amiante (donc 1 363 hors CAATA).

Sur les 1 363 salariés, on peut estimer à 400 le nombre de celles et ceux qui auront acquis toutes leurs annuités dans les 5 ans à venir, en rappelant que les cadres ont un âge de départ à la retraite plutôt au-delà de 64/65 ans.

Données issues du Bilan Social ArianeGroup 2017 (périmètre France)

Départs 2017	Cadres		Maitrises		Techniciens		Employés		Ouvriers		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
2017													
Démission (dont démission pour Amiante)	41	10	4		24	1	3	4	10		82	15	97
Fin de CDD (hors CDD spécifiques)	20	13	1		7	4	1	4	5		34	21	55
Retraite	22	2	3		22	2	5	11	9		61	15	76
Licenciement pour motif personnel	1	1			3		1		1		6	1	7
Licenciement pour motif économique	4										4	0	4
Rupture conventionnelle	5				5		1	1	2		13	1	14
Mobilité groupe	47	14			5				3		55	14	69
Décès	2	1			2		3	1			7	2	9
Fin de période d'essai	3	1			2						5	1	6
Autres (rupture anticipée CDD)		2									0	2	2
TOTAL	145	44	8	0	70	7	14	21	30	0	267	72	339

111a Répartition de l'effectif Inscrit (hors CDD spécifiques) par CSP et par tranches d'âges au 31 décembre 2017

Pyramide des âges 2017	CADRES		MAITRISES		TECHNICIENS		EMPLOYES		OUVRIERS		TOTAL		TOTAL H&F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
31/12/2017													
De moins de 25 ans	33	15			22	7			20	1	75	23	98
De 25 à 29 ans	346	141	1		113	22	2	4	77	5	539	172	711
De 30 à 34 ans	464	173	5	2	197	26	4	6	113	1	783	208	991
De 35 à 39 ans	432	134	23		256	41	8	19	110	3	829	197	1 026
De 40 à 44 ans	443	156	12	1	213	43	4	29	94	1	766	230	996
De 45 à 49 ans	312	87	24		145	36	4	39	60	4	545	166	711
De 50 à 54 ans	457	134	33	2	284	48	11	54	68	3	853	241	1 094
De 55 à 59 ans	459	114	36		338	68	18	86	82	1	933	269	1 202
60 ans et plus	228	23	6		85	17	3	24	25		347	64	411
TOTAL	3 174	977	140	5	1 653	308	54	261	649	19	5 670	1 570	7 240

Au final, il semble que les plans de la Direction soient « d'inciter » à des mutations vers les filiales (Sodern, Cilas, etc.), les maisons « Mères », vers des « partenaires » (Roxel, MDBA).

Les sous-traitants, quant à eux, vont aussi être ciblés avec une réduction de la sous-traitance de charge.

Pourtant nos dirigeants ont toujours soutenu que les sous-traitants ne seraient pas les « fusibles » . . .

La Direction compte aussi sur celles et ceux, en nombre croissant, qui démissionnent. Car ils ne croient pas en ArianeGroup, ne supportent plus le climat ambiant et les méthodes de management.

Pour absorber l'écart de 20 millions de \$ / lancement d'Ariane6 (10 lancements par /an = 200 M\$), la seule réponse du PDG et du DRH est de trouver 200 millions d'€ d'économie de masse salariale (cotisations patronales incluses) en réduisant les effectifs de 2 300 personnes . . . tous les salarié(e)s ont énormément de soucis à se faire pour leur avenir !!!

A vos calculatrices : brut mensuel moyen x 1,5 x 12 x 2 300 → de l'ordre de 200 Millions d'€ /an

Rémunération mensuelle moyenne brute 2017 = 4 750€ et Taux de cotisations patronales = +50% du brut