



HARMONISATION STATUT SOCIAL ArianeGroup

DOSSIER MAJEUR

Il était temps. La négociation relative à l'harmonisation du temps de travail, des classifications et des structures de rémunérations de tous les salariés démarre jeudi 15 novembre ; sa durée est estimée à 6 mois.

ARIANEGROUP

6 NOVEMBRE 2018

COMMENT LA CFE-CGC ABORDE-T-ELLE CETTE NEGOCIATION ?

Trois statuts sociaux (Airbus, Herakles, Snecma) irriguent notre société et les différences sont nombreuses : temps et gestion du temps de travail, primes, congés, rémunération sur 12 mois ou plus, mini catégoriels, ponts, ... Ce ne sont que quelques exemples. Chacun de ces trois statuts sociaux a sa propre légitimité et les salariés en connaissent les équilibres.

→ La CFE-CGC agira pour que cette harmonisation respecte la **culture** de chacun de ces trois statuts sociaux, tire profit de leurs **retours d'expérience**, et conduise à un **équilibre global** de l'ensemble des thèmes traités.

QUELQUES EXEMPLES (non limitatifs)

LE FORFAIT HORAIRE DES SALARIÉS CADRES ET NON CADRES

Certains établissements demandent quatre badgeages par jour quand d'autres n'en demandent qu'un.

→ Pour la CFE-CGC le dispositif **ArianeGroup ne doit ni supprimer les anciennes pratiques ni en imposer de nouvelles sans analyse préalable**. Il est nécessaire de faire un bilan de chacun des modes de fonctionnement existants (heures réellement travaillées, suivi des heures supplémentaires, écrêtage, prise ½ journées ou journées de récupération, ...) afin de construire un horaire variable harmonisé au service des salariés.

LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Bien que les accords de nos sociétés d'origine et notre convention collective prévoient les forfaits *horaire* et *jours* (ainsi que *sans référence horaire* pour les cadres sup'), la réalité de leur application diffère selon les établissements.

En application du Code du Travail et de la Convention Collective de la Métallurgie dont dépendent tous les salariés d'ArianeGroup, le forfait jours n'est pas obligatoire et ne concerne que les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

→ La CFE-CGC demande que tous les cadres position I soient au forfait horaire, et que ceux des positions II à IIIB inclus aient le choix entre les forfaits horaire et jours. Pour la CFE-CGC, le passage horaire → jours est effectué à la demande du salarié après en être convenu avec son manager, et doit s'accompagner d'une revalorisation de sa rémunération dont le % devra être défini durant cette négociation.

VOTRE CONTACT

POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT



LES PRIMES INDIVIDUELLES LIÉES AU MPO

Le Management Par Objectifs conduit à verser des primes individuelles variables d'un montant potentiel maxi de 7% de la rémunération fixe annuelle de chaque cadre pour les positions I à IIIB relevant du périmètre ex-Airbus. Ces primes viennent en complément des augmentations individuelles qui incrémentent le salaire fixe. La rémunération des cadres I à IIIB issus du périmètre ex-Safran est intégralement fixe.

Ces primes génèrent chaque année des mécontentements lorsqu'elles ne correspondent pas aux résultats observés lors des Entretiens Individuels annuels. **Elles incitent aussi des salariés à adopter malgré eux une attitude individualiste à l'opposé de l'intérêt général et de la cohésion de leur secteur.**

Pour quelle efficacité au final ? Nous en doutons quand on voit la santé économique d'autres sociétés de notre secteur d'activités qui, elles, n'ont pas de MPO ...

Malgré des années de pratique et plusieurs ajustements, **le MPO est plus un vecteur d'individualisme et de « décohésion sociale »** que de performance individuelle au service de l'intérêt général. Des études scientifiques montrent aussi qu'il ne participe en rien aux valeurs collectives que notre leadership model promeut, et la CFE-CGC demande régulièrement sa suppression dans le périmètre ex-Airbus d'ArianeGroup (plusieurs tracts depuis octobre 2012).

→ **La CFE-CGC revendique l'abandon de ces primes individuelles variables** avec intégration dans le salaire fixe du MPO précédemment perçu par les cadres positions I à IIIB concernés.

LES CLASSIFICATIONS

Notre convention collective de la Métallurgie connaît une remise à plat dans le cadre de la négociation qui se mène actuellement. Les classifications sont revues en totalité avec une **mise à jour des critères** (ceux actuels ont 40 ans !) et la définition d'une **grille unique** du salarié le moins qualifié au cadre dirigeant. Cette nouvelle classification remplacera l'actuelle dans toutes les entreprises de la Métallurgie, vraisemblablement à partir de 2020.

Dans ce contexte de changement majeur à venir et indépendant d'ArianeGroup, la CFE-CGC pose la question suivante :

→ **Ne serait-il pas pertinent de reporter la négociation de la grille de classification ArianeGroup à l'occasion du déploiement de la nouvelle classification de la Métallurgie ?** D'ici là les établissements conserveraient leur classification actuelle.

VOTRE CONTACT

POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT



arianeGROUP