

Les équipes CFE-CGC vous souhaitent, ainsi qu'à celles et ceux qui vous sont chers, une excellente année 2019 : que les projets de chacun se concrétisent !

Deux enjeux majeurs au sein d'ArianeGroup : EMPLOI et COHÉSION.

PRÉSERVER LES EMPLOIS

- 2018 s'est terminée avec l'annonce redoutée et brutale des -2300.
 - 2019 débute avec le Droit d'Alerte et l'expertise votés par le CCE juste avant la trêve de Noël : il s'agit de comprendre et vérifier, puis proposer des solutions alternatives face à une Direction calée sur la décroissance.
- La CFE-CGC est préoccupée par le maintien des compétences : nous devons préserver notre ADN durant ce trou d'air annoncé.
- Le fait que Safran et Airbus aient refusé la énième version de l'*Operating Plan* montre que tout n'est pas ficelé.

AMÉLIORER LA COHÉSION

Lorsque la situation est difficile, la cohésion des équipes est vitale, partout et à tous niveaux. Nous devons nous recentrer sur l'essentiel pour :

- combattre une concurrence américaine biaisée et l'inertie européenne
- simplifier notre organisation basée sur des processus et des façons de faire trop complexes
- maintenir nos compétences pour préserver l'avenir

→ La Direction Générale est responsable de cette cohésion.

→ C'est essentiel pour *Ariane 6* et *M51*, mais aussi pour la *Sécurité automobile*, les *Thermostructuraux* ou l'*Aéronautique* qui diminuent les coûts fixes en augmentant l'utilisation de nos moyens industriels.

STATUT SOCIAL : UN BILAN 2018 BIEN MAIGRE

signature unanime des accords Frais de santé, Prévoyance et Individuelle Accidents : preuve que nous pouvons construire un statut social commun de qualité lorsque la volonté est là

échec de la négo QVT pour des raisons politiques : l'accord était un bon compromis avec notamment le télétravail occasionnel, CFE-CGC et FO s'étaient déclarées signataires

négo Cadres sup' plantée : la CFE-CGC affirmait qu'harmoniser les statuts en commençant par les cadres sup' était une erreur, la Direction a persisté avec un projet d'accord inacceptable pour la CFE-CGC

négo Classifications plantée : la Direction a persisté en maintenant cette négociation. Pour la CFE-CGC il y avait plus urgent, d'autant plus que la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie remplacera l'ancienne à partir de 2020 avec une grille unique de classification de tous les salariés



UN AGENDA SOCIAL 2019 CHARGÉ

La CFE-CGC le présentait, l'harmonisation des statuts va marquer une pause car de nouveaux dossiers s'imposent à nous :

- Comité Social et Economique (\cong fusion CE/DP/CHSCT) : dossier tentaculaire dont la négociation est imposée par la loi. La CFE-CGC y revendique un budget Œuvres sociales identique en % dans tous les établissements avec 5% de la masse salariale : les salariés de St Médard, CRB et Toulouse doivent être traités comme ceux des autres sites
- Comité d'Entreprise Européen : essentiel pour avoir une vision complète de l'entreprise. Tous les syndicats français et allemand le demandent depuis plus d'un an
- Gestion des compétences : le manque d'anticipation de la Direction depuis des années, alors que la situation était « ordinaire », inquiète la CFE-CGC. Si l'expertise CCE confirme l'ampleur de la réduction d'effectifs, seul un plan structuré permettra de préserver au mieux nos compétences pour aujourd'hui et pour demain
- Politique salariale : se déroule habituellement vers février/mars
- Elections CSE : auront lieu dans tout ArianeGroup avant fin 2019

➔ Tout ceci nous laisse à penser que les statuts de nos sociétés d'origine risquent d'être prolongés au-delà de fin 2019 (= limite actuelle).

**LA CFE-CGC AGIRA SUR TOUS LES DOSSIERS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX
AVEC DÉTERMINATION ET PRAGMATISME.**

**NOUS L'EXPLIQUERONS AU NOUVEAU PRESIDENT QUE NOUS
RENCONTRERONS PROCHAINEMENT.**

VOTRE CONTACT

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

