



Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

ACTIVITE PARTIELLE : LA POSITION CFE-CGC

ArianeGroup
Le **+** syndical

Récemment la CFE-CGC s'est positionnée ouvertement pour demander le maintien de la rémunération à 100% pour les forfaits jours et revendique son extension à tous les salariés. Nous vous expliquons pourquoi :

- Parce que la convention collective de la métallurgie, socle minimal, doit être appliquée
- Parce que c'est possible, via un dispositif solidaire alimenté par tous les salariés et abondé par l'entreprise, comme le pratiquent Alstom, PSA ou Renault par exemple

LES ACCORDS DE 1998 SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le forfait jours apparaît en 1998 lorsque les syndicats et le patronat négocient la réduction du temps de travail.

Dans la Métallurgie, la CFE-CGC et les autres syndicats signataires ont accepté ce nouveau type de contrat sous certaines conditions et notamment :

La rémunération du salarié au forfait jours ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise.

Cette disposition est le « donnant-donnant » du forfait jours introduit par le patronat, qui contourne la durée du temps de travail. Rien n'est « gratuit » dans un accord, cette mesure est une compensation de la création du forfait jour moins favorable que le forfait horaire :

- moins de RTT
- pas de jours de récupération
- pas d'heures supplémentaires

Enfin, les salariés en forfait jours dépassent très largement les 35 heures par semaine, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.

SITUATION CHEZ ArianeGroup

La convention collective s'applique en l'absence d'accord d'entreprise. Une dérogation ne pourrait y être apportée que par suite d'un accord conclu dans l'entreprise.

**Sans accord,
l'employeur doit maintenir à 100% la rémunération des salariés en forfait jours mis en activité partielle.**

ArianeGroup bénéficie depuis 20 ans des horaires à rallonge des personnels en forfait jours et de leur impossibilité de capitaliser par exemple des jours de récupération comme le font les autres salariés.

Et lorsque, de façon exceptionnelle, il s'agit de mettre en œuvre la compensation prévue par la convention collective, elle rechigne à l'appliquer et propose un accord à 92% :

La CFE-CGC dit NON !

LES SALARIES FORFAIT JOURS N'ONT AUCUNE RAISON DE CULPABILISER !

À la fin du confinement, il faudra s'attendre à une forte pression des employeurs sur le personnel pour le redémarrage de l'activité. Nous le comprenons mais nous savons aussi que s'il y a des augmentations d'horaires de travail, la plupart des salariés bénéficieront du paiement d'heures supplémentaires ou de récupération de jours, alors que ceux au forfait jours n'auront que la pression !

POURQUOI LA PROPOSITION DE LA DIRECTION EST INACCEPTABLE EN L'ÉTAT ? EN QUOI N'EST-ELLE PAS SOLIDAIRE ?

C'est une duperie : si la rémunération des salariés en forfait jours n'est pas maintenue, le seul gagnant est l'employeur. Une solidarité entre catégories socioprofessionnelles vers le bas en quelque sorte.

Rappelons que l'activité partielle est entièrement à la charge de l'État : dans la limite de 4,5 fois le SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié (84 % du salaire net) ne coûte rien à l'entreprise. Pour les salariés au forfait en jours, il reste seulement 16 % du salaire net à la charge de l'entreprise.

Ça fait donc « solidaire » sur le papier mais :

Cela permettrait à l'employeur de déroger au minimum légal et lui ouvrirait la porte pour aller en dessous du légal pour d'autres sujets (congrés d'ancienneté, ...) ; demain à qui le tour ?

VERS UNE ISSUE FAVORABLE A TOUS ?

La CFE-CGC cherche une solution équitable pour tous. Conscients des difficultés que traversent l'entreprise et les salariés, nous revendiquons **un maintien de la rémunération à 100% pour tous** et avons des propositions pour qu'une réelle solidarité s'opère :

UNE SOLIDARITÉ À LAQUELLE TOUS LES SALARIÉS ET L'ENTREPRISE CONTRIBUENT

Mais, pour cela il faut avoir une Direction qui négocie de manière loyale.

Depuis le 18 mars, la Direction n'a répondu à aucune des demandes des autres organisations syndicales de données chiffrées pour mieux analyser l'impact de la crise sur notre entreprise et négocier un accord ; au lieu de cela nous avons découvert le 9 avril qu'elle a fait une demande (acceptée) d'activité partielle allant jusqu'au 30 avril. Que faut-il en conclure ?

Dans cette crise, a-t-on une chance que le dialogue social devienne enfin une réalité chez ArianeGroup ?

COURRIERS CFDT CFE-CGC CGT FO DES 7 ET 10 AVRIL :

**OUI À UNE ACTIVITÉ PARTIELLE REMUNÉRÉE À 100% POUR TOUS LES SALARIÉS
VIA UN DISPOSITIF DE SOLIDARITÉ
ALIMENTÉ PAR LES SALARIÉS ET L'ENTREPRISE**