



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL ARIANEGROUP RÉUNION DU 1^{ER} AVRIL 2020 CORONAVIRUS COVID-19 – DÉCLARATION INTERSYNDICALE

La Direction convoque aujourd'hui sans négociation préalable, raison pour laquelle l'ordre du jour n'a pas été signé, le CSE Central pour l'informer de sa décision de demander aux salariés de poser des jours de CET (ou à défaut de RTT) que permettrait l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020.

Nos organisations syndicales contestent cette façon de procéder car, contrairement à ce que la direction générale annonce, il n'y a aucune urgence à prendre ce type de décision.

Les organisations syndicales rappellent leur premier engagement : la santé et la sécurité des salariés !

Nos organisations syndicales souhaitent que le traitement de la situation de « sous-activité » soit issu du dialogue social. Elles sont prêtes à s'engager, depuis plusieurs jours, dans une négociation où les thèmes du maintien du salaire, de la prise de CP, RTT, CET et du temps de travail soient abordés. Négociations plutôt qu'imposer aux salariés à la fois une contrainte sur les congés et une éventuelle baisse du salaire par chômage partiel.

De nombreux salariés ont reçu un mail de leur hiérarchie récemment, leur stipulant "ArianeGroup a décidé de l'utilisation de 10 jours de votre compte épargne temps (CET) afin de couvrir la période du 2 avril au 16 avril 2020 inclus". Comment est-ce possible sachant que les élus au CSE-C n'ont pas encore été sollicités par la Direction ?

De plus, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 précise le cadre de son application dans ses articles 2 à 4, à savoir : "Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés **économiques** liées à la propagation du covid-19". Pour nos organisations syndicales, les élus au CSE-C devront donc avoir une présentation des difficultés économiques prévisibles, en lien avec la propagation du covid-19 avant qu'une quelconque mesure de cette ordonnance ne soit déclinée par la Direction. Cette décision est d'autant prématurée que l'acceptation ou non par la Direccte (l'inspection du travail) de la qualification d'activité partielle, permettant une prise en charge financière par l'état n'est pas connue.

Nous demandons à la Direction de suspendre sa décision unilatérale le temps que ces questions soient résolues dans le cadre d'un dialogue social régulièrement évoqué par la direction.

Ainsi, pour que les salariés connaissent leur statut (à ce jour, et durant la période du 18/03 au 1/04) et pour que les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) disposent de données fiables et mises à jour régulièrement, afin de pouvoir négocier en toute connaissance de cause, nous vous demandons de disposer d'un état des lieux le plus précis possible concernant :

- Le nombre de salarié(e)s déclarés par les directions d'établissement en arrêt de travail « garde d'enfant » et en arrêt de travail pour « critère de vulnérabilité » sur le site internet Ameli de la Sécurité Sociale,
- Le nombre de salarié(e)s en télétravail,
- Le nombre de salarié(e)s en « home working »



- Le nombre de salarié(e)s en arrêt maladie,
- Le nombre de salarié(e)s en arrêt longue durée,
- Le nombre de salarié(e)s en congé CET,
- Le nombre de salariées en congés maternité,
- Le nombre de salarié(e)s pour lesquels les directions d'établissement comptent demander l'accès au dispositif d'Activité Partielle (chômage partiel) et la durée escomptée,
- Le statut des représentants des salariés,
- Un état prévisionnel de la situation financière de l'entreprise.

Ces éléments permettront aux organisations syndicales d'avoir une visibilité pour en mesurer l'impact économique et social. Cette négociation devra prendre en compte les deux options suivantes : acceptation ou refus de l'Etat de l'Activité Partielle (chômage partiel) en cours de demande par ArianeGroup.

C'est par le dialogue que nous construirons une solution partagée.

D'autres sociétés de notre secteur d'activités ont réussi à négocier et signer des accords. Pourquoi ArianeGroup ne serait pas capable de faire de même ?