



COVID-19 : CSE-C

Mercredi 1er avril, la Direction a réuni le CSE Central pour informer les élus de la situation et de ses conséquences. Voici l'essentiel

ArianeGroup

Le **+** syndical

En ouverture de séance la Secrétaire du CSE Central donne lecture de la déclaration portée par CFE-CGC, CFDT, CGT et FO. En voici un extrait :

- « Nous contestons unanimement la méthode employée par la Direction car, contrairement à ce que la direction générale annonce, il n'y a aucune urgence à prendre ce type de décision »
- « Nous rappelons notre premier engagement : la santé et la sécurité des salariés ! »
- « Nous souhaitons que le traitement de la situation de « sous-activité » soit issu du dialogue social. Nous sommes prêtes à nous 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. Négocions plutôt qu'imposer aux salariés à la fois une contrainte sur les congés et une éventuelle baisse du salaire par chômage partiel »
- « 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 »

L'ESSENTIEL A VENIR

- La mise unilatérale de nombreux salariés en CET/RTT pour la période à venir (à ce jour : du 2 au 16 avril) pourra être aménagée/améliorée/modifiée selon les résultats de la négociation qui s'ouvre jeudi 2 avril
- Il en sera de même pour les différents statuts appliqués aux salariés pour la période allant du 18 mars au 1er avril inclus

LA CFE-CGC DIT : ENFIN !!!

Cela fait 2 semaines que la CFE-CGC demande à mettre le dialogue social au cœur du traitement des personnels en inactivité. Il aura fallu au final plusieurs déclarations rassemblant CFE-CGC/CFDT/CGT/FO pour y parvenir !

Que de temps perdu quand on sait que des accords sont signés dans certaines entreprises depuis une dizaine de jours déjà (Airbus, Thalès, Daher, ST Microelectronics, ...).

La déclaration CFE-CGC, CFDT, CGT, FO le dit très clairement, cette négociation devra aborder « les thèmes du maintien du salaire, de la prise de CP, RTT, CET et du temps de travail ».

En effet, et toujours dans la ligne de cette déclaration commune « négocions plutôt qu'imposer aux salariés à la fois une contrainte sur les congés et une éventuelle baisse du salaire par chômage partiel. »

COMBIEN DE SALARIES ONT-ILS REPRIS A CE JOUR ? SELON QUELLE METHODE ?

La Direction explique sa méthode en plusieurs étapes pour la reprise des activités :

- Priorisation des activités définie par les Programmes
- Analyse des ressources nécessaires par les secteurs concernés
- Confrontation entre /1/ la capacité nécessaire à la reprise des activités concernées et /2/ la capacité des secteurs à mettre en place les conditions sanitaires satisfaisant les exigences sanitaires liées au COVID-19
- Appel des personnels par les hiérarchies, avec identification « télétravail » ou « sur site »

Ce processus conduit à rappeler les salariés par « vagues » successives ; celle de jeudi 2 avril :

- Comprend 600 salariés supplémentaires
- Conduit à la reprise théorique de 3700 salariés (env. 53% du nombre total de salariés) qui seront pour moitié en télétravail et pour moitié sur site. Cela donne une moyenne théorique de 25% de salariés présents sur site

RAPPEL : par défaut, les salariés qui ne sont pas rappelés par leur hiérarchie restent chez eux.

Suite à une question posée par la CFE-CGC, la Direction concède qu'il y a des écarts entre le nombre de salariés appelés sur site et ceux qui s'y rendent, mais elle reste imprécise « *nous n'avons pas de visibilité suffisante pour donner des informations chiffrées* ».

Les élus soulignent que, dans plusieurs établissements, les situations ne sont pas si claires que la Direction ne l'affiche. Il y a des écarts entre la méthode expliquée ci-dessus et la réalité : certains managers demandent unilatéralement à leurs collaborateurs de revenir, d'autres font des mix entre télétravail, arrêt pour garde d'enfant, et présence partielle sur site, ...

COMMENT VONT ÊTRE TRAITÉS LES SALARIÉS EN PÉRIODE D'INACTIVITÉ ?

La Direction indique avoir pris, conformément aux Ordonnances, des mesures d'urgence à partir du 2 avril « afin que les salariés soient couverts », en imposant jusqu'à 10 jours de CET ou RTT ; c'est une mesure de court terme, prise à titre conservatoire.

Et enfin ... la Direction annonce l'ouverture d'une négociation dès jeudi 2 avril avec les Délégués Syndicaux Centraux CFE-CGC, CFDT, CGT et FO pour résoudre la situation de ces personnels pour les 2 périodes :

- 18 mars au 1^{er} avril
- 2 au 16 avril (date actuelle du confinement, cela ira très probablement au-delà)

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES SERONT FORTES

La Direction indique qu'il est trop tôt pour avoir une estimation précise. Ce qui est certain c'est qu'ArianeGroup ne sortira pas indemne de cette situation car :

- De nombreuses activités sont à l'arrêt et certaines ne reprendront pas avant la fin de la période de confinement (fours du HAILLAN, coulées-chargements de ST MEDARD, bancs d'essais de VERNON et atelier perchlorate de TOULOUSE)
- Les activités qui reprennent sont très perturbées
- Le CSG est fermé depuis maintenant 2 semaines, cela aura des conséquences sur les lancements (décalage des lancements) et impactera le Chiffre d'Affaires
- Les mesures barrière auront un impact (augmentation) sur le temps nécessaire à la réalisation des opérations

ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANTS

La 1^{ère} période allant jusqu'à fin mars a été étendue par le Gouvernement :

- Les salariés qui étaient déjà en arrêt de travail pour ce motif peuvent demander son prolongement via un mail auprès des RH (c'est l'employeur qui émet la déclaration auprès d'Ameli) ; la CFE-CGC vous préconise de faire cette demande dès aujourd'hui
- **Ceux qui n'ont pas utilisé ce dispositif jusqu'à présent doivent faire leur demande écrite AUJOURD'HUI IMPÉRATIVEMENT**

Il devrait y avoir une communication Direction très prochainement