

## APLD & AIDE AUX DÉPARTS : POSITION CFE-CGC

Mardi 5 janvier

ArianeGroup

Le + syndical

Si l'activité diminue réellement dans certains secteurs (Production A5/AB), elle est en revanche en augmentation dans d'autres (défense, développement AB).

**ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE**

CFE-CGC NE SIGNE PAS

**ACCOMPAGNEMENT DES DÉPARTS**

CFE-CGC SIGNE

### APLD : L'ACCORD PROPOSE N'AMÉLIORE PAS CELUI DE LA BRANCHE METALLURGIE

La neutralisation de l'impact sur les primes annuelles est insignifiant : nous l'estimons de l'ordre de 3,3% de la prime annuelle\* pour un salarié qui ferait 20% d'APLD chaque mois durant 1 an.

Les baisses de rémunérations induites par l'APLD pouvaient être supprimées ou atténuées selon le salaire :

- Accord Thalès : 100% du net jusqu'à un salaire brut de base égal à 2300€ puis 92% du net au-delà, entièrement financé par la Direction
- Proposition ArianeGroup : 84% du net pour tous (= minimum légal)

**Pourquoi signer un accord calé sur le minimal légal si la Direction peut déployer les mêmes dispositions sans notre consentement ?** L'absence d'accord n'est pas bloquante pour mettre en place l'APLD : il suffit que la Direction rédige une décision unilatérale conforme à l'accord de branche puis qu'elle demande à la Direccte, après avoir consulté le CSE Central, de l'homologuer.

\* Prime annuelle : selon les établissements = « prime annuelle non cadres exHKS », « allocation annuelle tous salariés Vernon », « 8,33% mensuels exADS » ou « part fixe et variable du MPO cadres exADS »

### LA CREATIVITE DE L'OPTIMISATION FINANCIERE

L'Etat a mis en place l'APLD pour préserver l'emploi, la Direction en fait un outil d'ingénierie financière :

- Non seulement elle refuse d'atténuer une partie de la perte de salaire, mais elle vise une nouvelle et importante économie en mettant plus de 800 salariés en APLD à faible dose alors qu'ils ne sont pas concernés par une quelconque baisse de charge
- Elle contraint ainsi 800 salariés supplémentaires à consommer tous leurs jours de congés/RTT. Sauf que ... prendre ses congés/RTT améliore sensiblement le Compte de Résultat de l'entreprise car supprime une charge financière ; CQFD !

**Pour la CFE-CGC cette ingénierie financière questionne l'éthique : d'une part elle repose sur le dos des contribuables français, d'autre part elle demande à des salariés de faire la même activité en moins de temps, tout en perdant du pouvoir d'achat. Sans compter les RPS que cela va générer.**

**ArianeGroup compte déployer une APLD hypocrite, déloyale et injuste :**

- **Hypocrite** car la CFE-CGC sait qu'une amélioration du plan de charge sera prochainement annoncée dans plusieurs secteurs Civils comme Défense
- **Déloyale** car ArianeGroup compte améliorer son compte de résultat sur le dos des contribuables français en mettant en APLD des personnels dont la charge de travail ne diminue pas (tout en leur demandant d'atteindre les mêmes objectifs et de prendre toutes leurs journées de congé/RTT !)
- **Injuste** car au même moment où des salariés de production seront mis en APLD, la Direction fait appel à des temporaires ou des assistants techniques supplémentaires dans d'autres secteurs, comme à Crozon par exemple

## REINTERNALISER CERTAINES ACTIVITES

Les organisations syndicales ont toutes demandé que le nombre d'assistants techniques soit diminué. Mais ... cela s'avère quasiment impossible car certains disposent de compétences que nous n'avons plus ... Pire, on en recrute dans certains secteurs (production Brest par exemple) pour tenter de rattraper les retards !

La CFE-CGC a renouvelé sa demande de réinternaliser une partie des activités actuellement confiées aux Assistants Techniques ; c'est une action sur plusieurs années qui préservera l'emploi et sécurisera les compétences.

## ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS : LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD

La Direction propose d'inciter les départs en fin de carrière durant une courte période début 2021 en raison de la situation que nous traversons.

Elle propose un catalogue de mesures (aide au rachat de trimestres, abondement à l'Indemnité de Départ en Retraite ou en Amiante, ...) que chacun appréciera à l'aune :

- De sa situation personnelle,
- Des accords d'entreprise applicables dans son établissement.

L'intérêt ce projet d'accord varie fortement selon les établissements ; la CFE-CGC le regrette. Cependant :

- Les dispositifs temporaires de cet accord ne se substituent pas à ceux existants dans les établissements
- Les salariés ont la main : ce sont eux qui, au regard de leur situation personnelle et de leurs aspirations, décident d'utiliser ou pas les dispositifs proposés par cet accord (sauf pour les aides « mobilités externe » qui sont soumises à accord de la Direction)
- Les engagements salarié/direction précédemment pris dans le cadre de l'activation des dispositifs existants pour la fin de carrière sont maintenus

Cet accord met en place, pour une durée limitée, des dispositifs incitatifs aux départs ; son intérêt dépend de chacune des situations personnelles.

A chacun de se faire (rapidement !) son opinion.

*2021 débute dans une actualité sociale dense ; raison de plus pour vous souhaiter la meilleure année possible à vous et à tous ceux que vous aimez.*

*Nos vœux de santé prennent cette année une signification particulière au regard de cette pandémie qui bouleverse notre quotidien depuis bientôt un an.*

**BONNE ANNÉE !**

**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**

