



Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

STRUCTURES DE REMUNERATION

ArianeGroup
Le + syndical

PERSONNE NE PEUT PREDIRE L'ISSUE DE CETTE NEGOCIATION

La CFE-CGC le dit sans relâche : l'absence de budget rend cette négociation socialement périlleuse ET quasiment impossible à mener à bien.

Ce tract, un peu long, fait le point des thèmes suivants :

- MPO
- RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE
- 13^{ème} MOIS
- ALLOCATION ANNUELLE, PRIME ANNUELLE

EXIT LE MPO : UNE TRES BONNE CHOSE !

La CFE-CGC a affiché la couleur d'entrée de négociation : hors de question de généraliser dans ArianeGroup la mascarade du MPO, les cadres ex-Airbus en sont les victimes depuis de trop nombreuses années.

Souvent isolée, la CFE-CGC a maintenu sa position en refusant de discuter d'une hypothétique amélioration des conditions de distribution de ces primes aux cadres I à IIIB inclus. Seule à défendre cette position pendant des mois, notre argumentation a payé et la Direction a entendu la CFE-CGC :

LE MPO SERA SUPPRIMÉ ET INTÉGRÉ AU SALAIRE FIXE SI L'ACCORD EST SIGNÉ

UNE GRANDE AVANCEE

Les managers ne seront plus contraints de désigner, chaque année et bien souvent en dépit des résultats obtenus, des « low-performers » afin de rentrer dans le budget global de cette prime en partie déconnectée de la performance des intéressés.

Ceci est à apprécier à l'aune de ce qui se passe dans le groupe Airbus ; tandis que la CFE-CGC y demande partout sa suppression :

- la CFE-CGC vient d'y parvenir pour les cadres ex-Airbus d'ArianeGroup
- Ceux ex-Safran viennent d'éviter ce qu'ils auraient eux aussi rapidement qualifié de « mascarade », « entourloupe », « fumisterie », ...

QUID DE LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE ?

Ce dispositif date de plus de 35 ans chez Safran. Il vient en compensation partielle de la baisse de la retraite des cadres : l'employeur cotise sur un compte appartenant au salarié et ce dernier en dispose à la retraite (rente et/ou capital). C'est un revenu différé appréciable sur une carrière complète.

Tandis que certains donnent des informations chiffrées biaisées pour manipuler l'opinion, il suffit de lire la presse spécialisée pour se convaincre de l'utilité d'un tel système.

Cependant et au-delà de cette vaine polémique, **il y a un hic dans la proposition Direction** : tandis que ce dispositif historique est entièrement financé par la Direction pour les cadres ex-Safran, elle **demande à ceux ex-Airbus de le financer en prélevant les cotisations sur leur salaire.**

Il fallait oser ... d'autant que l'engagement Direction de ne pas diminuer la rémunération globale serait mis à mal.

LA CFE-CGC DIT NON CAR C'EST INJUSTE !

ALORS QUE FAIRE ?

La CFE-CGC est attachée, sur ce sujet-là comme sur les autres, à une transition juste et équitable vers ce statut commun ArianeGroup ; aussi, nous proposons deux solutions :

SOLUTION A = étendre la retraite supplémentaire aux cadres ex-Airbus, financement pris en charge par la Direction ; coût annuel pour

l'entreprise ≈ 4M€ (estimation CFE-CGC)

SOLUTION B = supprimer* la cotisation à la retraite supplémentaire des cadres ex-Safran et les dédommager** en neutralisant l'impact sur leur revenu imposable ; coût annuel pour l'entreprise ≈ 2M€ (estimation CFE-CGC)

* : les montants précédemment versés sur les comptes individuels restent acquis aux salariés

** : dédommagement = $[1,048 \times \text{ salaire brut au-delà de la tranche 1}] \times 1,41$

1,048 = cotisation retraite supplémentaire supprimée / 1,41 = neutralisation de l'impact sur le revenu imposable

Dans un cas comme dans l'autre ce coût est marginal comparé à la masse salariale de la société. Il est tout autant marginal au regard de la diminution de masse salariale consécutive à l'érosion des effectifs.

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE :

LA CFE-CGC PROPOSE DEUX SOLUTIONS JUSTES, ÉQUITABLES ET FÉDÉRATRICES D'UN STATUT SOCIAL COMMUN POUR L'UNE COMME POUR L'AUTRE PERSONNE N'Y PERD

POURQUOI ÊTRE PAYÉ SUR 13 MOIS ?

La quasi-totalité des salariés de l'industrie française sont payés sur 13 mois. Dans ArianeGroup, seuls les cadres exHKS le sont sur 12 (les salariés de Vernon et ceux ex-Airbus, ainsi que les mensuels exHKS, le sont sur 13).

Les salariés exHKS étaient payés sur 13 mois avant la négociation de leur statut commun.

Le hic c'est que la mise en place de ce 13^{ème} mois induit mécaniquement une diminution du brut mensuel de certains salariés.

La CFE-CGC n'accepte pas que des salariés puissent avoir des difficultés budgétaires en début d'année en raison d'un paiement qui passe à 13 mois. C'est pourquoi la CFE-CGC a proposé que le versement de ce 13^{ème} soit avancé en tout début d'année pour ceux qui verront leur brut mensuel diminuer.

Qui serait concerné par cette mesure ? tous les cadres exHKS, ainsi que [les mensuels exHKS et les salariés de Vernon] dont le salaire mensuel est supérieur à leur prime/allocation annuelle.

IL REVIENT A LA DIRECTION DE FAIRE L'AVANCE DE TRÉSORERIE, EN DÉBUT D'ANNÉE, SI ELLE VEUT GÉNÉRALISER LE 13^{ème} MOIS

L'Allocation annuelle Vernon et la Prime annuelle exHKS sont indexées sur le salaire moyen de chacun de ces deux périmètres :

- L'allocation annuelle Vernon a diminué de 67€ en 2020
- Sur ex-HKS, si jusqu'en 2020 la prime annuelle a vu sa progression garantie par la convention signée en 2013 par CFE-CGC, CFTD et CGT, depuis cette année elle est indexée sur le salaire moyen ex-HKS

→ Vu les départs des anciens (salaires + élevés dans leurs CSP), ces deux primes vont cette année et selon toute probabilité ... diminuer !

INTÉGRER CES PRIMES DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE ALORS QU'ELLES SONT A UN MAXI EST OPPORTUN

En revanche, la CFE-CGC demande que les mini-catégoriels soient relevés pour prendre en compte l'intégration de ces primes dans la rémunération et ainsi garantir un statut social de bon niveau aux futurs embauchés.

CETTE NEGOCIATION EST PERILLEUSE

La Direction ne veut mettre aucun € sur la table. Elle contraint les négociateurs et rend chaque sujet hyper sensible. Nous l'avons déjà écrit : « *La Direction n'a pas les moyens de ses ambitions* ».

La CFE-CGC pense toujours qu'il eut été préférable de reporter cette négociation à plus tard, lorsque les challenges auront été réussis et que les moyens financiers seront disponibles. Toutefois, en tant que 1^{ère} organisation syndicale d'ArianeGroup, la CFE-CGC ne se dérobe pas de ses responsabilités : nous négocions pas à pas pour une structure de rémunération juste, équitable et qui unit au lieu d'opposer.

La suppression du MPO est un premier pas mais il en reste tant d'autres à faire pour qu'une structure de rémunération commune puisse voir le jour !

LA CFE-CGC N'A QU'UNE SEULE CERTITUDE :

PERSONNE NE PEUT PRÉDIRE QUELLE SERA L'ISSUE DE CETTE NÉGOCIATION

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**



7 avril 2021