ZAPPING CFE-CGC

ISSAC BLB CROZON

Lettre d'information CFE-CGC ArianeGroup – SEPTEMBRE 2021

OPTION A ? OPTION B ?

Environ 30% des salariés souscrivent aux options prévoyance ; elles sont financées à 100% par les salariés ; l'optionB est soumise à des taxes plus élevées car non labellisée « contrat responsable ».

Elles sont très fortement excédentaires tant sur 2019 que 2020 : **près de 50% des montants cotisés par les salariés viennent alimenter le compte de résultat du prestataire !** En effet, les réserves ne sont pas affectées au contrat ArianeGroup mais mutualisées au sein du prestataire ; les options sont hors accord ArianeGroup.

Malakoff-Humanis a unilatéralement décidé de diminuer le montant de leurs cotisations de 15% depuis janvier 2021. **La CFE-CGC gage cependant que l'examen des comptes 2021 montrera que ces options restent juteuses pour le prestataire et, au final, ne sont pas une bonne affaire pour les salariés.**

C'est la raison pour laquelle la CFE-CGC laisse à chacun le libre choix d'adhérer à ces options sans en faire spécifiquement la promotion ; nous préférons donner la priorité à notre régime obligatoire (de base) afin qu'il soit le meilleur possible.

Pour la CFE-CGC, le subventionnement par le CSE-E, du régime obligatoire touchant l'ensemble des salariés, reste la meilleure solution !

TOP...PAS TOP !

☹ **SPARROW :** en 2017, ArianeGroup décidait de ne pas investir dans les projets de mini-lanceurs. Il aura fallu attendre de voir l'Allemagne s'engager dans cette filière, constater qu'Airbus injecte des deniers dans la société spécialisée allemande ISAR Aérospace, pour voir ArianeGroup revenir enfin à la charge. C'est une bonne nouvelle, mais pourquoi avoir perdu tant de temps ?

😊 **SPACE HUB :** pour garder une longueur d'avance dans ce secteur en plein bouillonnement, la région Nouvelle-Aquitaine s'est dotée d'un « Space Hub » mêlant industriels et chercheurs sur les enjeux de mobilité spatiale. Autre projet en cours, porté par ArianeGroup et Dassault, une capsule de rentrée atmosphérique, qui sera testée sur le deuxième vol d'Ariane 6.

😊 **MALADRESSE :** proposer des webinaires aux salariés pour les aider à réaliser des « CV efficaces » c'est bien...mais le proposer le jour des annonces quant à l'avenir de la société, c'est très moyen pour ne pas dire autre chose !

☹ **EN HAUSSE ! :** les prix des repas pris au restaurant d'entreprise enregistrent leur seconde augmentation depuis le début de l'année, du jamais vu depuis des lustres. Transparence doit être faite sur cette augmentation car il s'agit d'une dépense contrainte .

ÇA C'EST DIT !

«Que la stratégie soit belle est un fait,

mais n'oubliez pas de regarder le résultat.»

Winston Churchill

CONTACTS

Délégués Syndicaux
Christophe CADIER
Frédéric BIHEL
Pascal KLONOWSKI

Délégués Syndicaux Centraux
Philippe GERY : 06 08 33 11 47
Loïck COURPRON (suppléant) : 07 76 37 71 34

Elues et Elus au CSE-E
Jean-Pierre AUBRET, Séverine BOMPARD, Frédéric CHORT, Jean-Louis DODELIN, Anne FOTRE, Barbara GILL, Karen GONZALEZ, Françoise GUENAT, Pascal KLONOWSKI, Isabelle ROUCHON, Antoine ROUSSY, Jean-Christophe SERRANO-BELLON, Marianne TOMCZYK, Emmanuel TORRES.

Elues et Elus au CSE-C
Anne FOTRÉ, Marianne TOMCZY'
Frédéric CHORT, Jean-Louis DOI

Représentants Syndicaux au CSE
Christophe CADIER
Loïck COURPRON

CSSCT ISSAC (Commission Santé, Sécurité et Condtions de Travail)
Frédéric CHORT (secrétaire)
Jean-Christophe SERRANO-BELLON
Emmanuel TORRES

CSSCT Crozon
Pascal KLONOWSKI

Commission DIVERSITE
Jean-Pierre AUBRET (rapporteur)
Barbara GILL
Karen GONZALEZ

Commission EMPLOI FORMATION
Séverine BOMPARD
Marianne TOMCZYK

Représentants de proximité
BLB : Jean-Noël SANCHIS
Crozon : Lucie BISSON, Dominique CHRISTOPH

Section ENFANCE
Anne FOTRÉ (Présidente)

Référent Harcèlement
Jean-Pierre AUBRET

#MAC2021 #NEVALTE

LE CSE-E VOUS DEMANDE...

Une très récente communication de votre CSE-E précisait que : "la transmission de l'avis d'imposition est obligatoire pour pouvoir obtenir une subvention Vacances Familiales, y compris pour la tranche3".

Or, la loi est claire en la matière :

"le recueil des informations financières dans ce contexte est facultative, et l'absence de communication des éléments financiers nécessaires pour établir le quotient familial ou du quotient lui-même par le salarié ne peut pas aboutir à exclure celui-ci de l octroi d'une activité sociale et/ou culturelle. Par conséquent le salarié doit être informé qu'en cas de refus de sa part de produire les éléments financiers sa contribution pourra s'élever au montant le plus élevé."

DYNAMIC OFFICE, OUI MAIS...

Le Dynamic-Office, est la version moderne de l'open-space. C'est l'absence de bureau attitré sur le lieu de travail. Chaque matin, le salarié, équipé de son matériel informatique, s'installe là où il trouve de la place. **C'est la solution retenue pour le projet de future implantation** des achats sur le site de Saint-Médard-en-Jalles (Projet GAIA).

La rupture peut s'avérer brutale, tant le bureau partagé rompt avec la perception du bureau comme prolongation de la sphère privée. **S'il n'est pas bien accompagné, le salarié concerné peut se voir plonger dans l'anonymat.**

Aussi, pour une transition réussie entre l'ancien et le nouveau mode, il faudra pour la CFE-CGC, avoir l'assurance de disposer d'un réseau Wi-Fi à toute épreuve, des connectiques performantes ou encore des systèmes de stockage de fichiers performants etc...gageons que la moyenne des incidents informatiques rencontrés récemment par ArianeGroup soit en baisse !

Selon une étude relative au Dynamic Office :

- 45% des français évoquent le **risque de déshumanisation** de l'entreprise et le sentiment d'être interchangeables.
- **68% des français ne sont plutôt pas favorables** à la mise en place du flex-office.

Pour la CFE-CGC, nous gardons encore un souvenir ému de la mise en place « houleuse » de l'open-space au bâtiment 14 !

Ne reproduisons pas ce phénomène, dans une période où les salariés sont fortement contraints, afin de leur préserver une bonne Qualité de Vie au Travail

VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE ?

A PART CA ?

TÉLÉTRAVAIL : pour la CFE-CGC, le moment est venu d'assouplir nos dispositifs contractuels, notamment en termes de fixation des jours télétravaillés.

AGIRC-ARRCO : à la veille d'annonces de potentielles mesures de départs volontaires, force est de constater que les anomalies de restitution des points AGIRC-ARRCO sont toujours (malheureusement) d'actualité ! ces anomalies de report vont poser problème et nécessiter des actions pour leur prise en charge systématique. Pour la CFE-CGC, la direction se doit de communiquer régulièrement sur ce point vers l'ensemble des salariés et de rappeler la procédure à suivre pour la bonne prise en compte des points dûs par AGIRC-ARRCO.

STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION : « Faisons 2 en 1 » La Direction s'obstine à vouloir une structure de rémunération commune (donc une classification commune) alors que la nouvelle classification de la Métallurgie est sur le point d'être mise à la signature (début 2022). Si elle est signée alors s'appliquera obligatoirement et impactera les structures de rémunération. Simplifions-nous la vie en négociant une structure de rémunération commune sur la base de la nouvelle classification Métallurgie, cela évitera un travail inutile !

ASSURANCE CHÔMAGE : dans une décision rendue le 22 juin, le Conseil d'État a suspendu la réforme gouvernementale de l'assurance chômage qui devait entrer en vigueur au 1er juillet avec de nouvelles règles de calcul du montant de l'allocation. La plus haute juridiction administrative française a donné raison aux organisations syndicales, dont la CFE-CGC, qui avaient déposé un recours demandant notamment le retrait du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR).