

Lettre d'information CFE-CGC ArianeGroup – NOVEMBRE 2021

FUTURE CONVENTION MÉTALLURGIE

Après plus de 6 années intenses la négociation de la future convention collective de la Métallurgie arrive à son terme.

Durant cette période, le monde de la Métallurgie a énormément changé : les modes de travail, les organisations et les schémas de carrière se sont transformés, de nouveaux métiers sont apparus.

C'est la raison pour laquelle les négociateurs de la future convention collective ont décidé de revoir entièrement les dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la Métallurgie. L'objectif est d'assurer un socle social minimum qui s'applique à toutes les sociétés de la branche afin de contrer toute tentation de dumping social.

La CFE-CGC Métallurgie se prononcera sur sa signature fin janvier 2022, après avoir consulté l'ensemble des syndicats qui la compose.

EXTERNALISATION RESTAURATION

Le prestataire a été retenu (ELIOR) et ce choix a été entériné à l'unanimité par la commission des marchés. La CFE-CGC avait émis des réserves sur le traitement du dossier tel qu'affiché par le bureau du CSE-E en début de mandature.

Le bureau du CSE-E a su entendre ces griefs et mener ce dossier de choix avec rigueur et transparence. Cette attitude permet à la CFE-CGC de soutenir pleinement la décision de sous-traiter la restauration ainsi que le choix du prestataire.

De plus, nous notons que ce choix n'est pas dicté uniquement par des considérations économiques, mais bien par une recherche de qualité optimale en terme de prestations et services, ce qui est en droite ligne avec le positionnement de la CFE-CGC sur ces aspects.

Il convient maintenant de transformer l'essai en réussissant le challenge de démarrer début 2022 dans cette nouvelle configuration.

TOP...PAS TOP !

DEMATERIALIZATION : Depuis plusieurs années maintenant, la dématérialisation des bulletins de paie n'est toujours pas envisagée malgré nos multiples relances.

À LA HAUSSE : Au 1er janvier 2022, les cotisations frais de santé du régime obligatoire des salariés ArianeGroup augmenteront de 3%. Un point sera fait mi-2022 sur la base des résultats consolidés de 2021. Au vu des éléments actuels, tout nous porte à croire qu'une nouvelle augmentation des cotisations du régime obligatoire, probablement supérieure à 10%, devra être décidée entre la Direction et les organisations syndicales dès janvier 2023. **Gageons que le Père Noël pourra déposer au pied du sapin de chacun des salariés d'Issac/Crozon, une subvention sur leur régime obligatoire...**

ÇA C'EST DIT !

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Antoine De Saint-Exupéry

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

Elus 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.

Elus et Elus au CSE-C
Anne FOTRE, Marianne TOMCZYK
Frédéric CHORT, Jean-Louis DOI

Représentants Syndicaux au CSE
Christophe CADIER
Loïck COURPRON

CSSCT ISSAC (Commission Santé, Sécurité et Conditions 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 FOTRE (Présidente)

Référent Harcèlement
Jean-Pierre AUBRET

VOUS AVEZ AIMÉ LA RÉFORME RETRAITE?

Vous allez adorer « la grande sécu » ! A quelques encablures des présidentielles les loups n'avancent plus masqués. La situation est exceptionnelle et très préoccupante : Comment faire face à la hausse conjoncturelle et structurelle des dépenses de santé liées au vieillissement de la population dans un contexte économique inédit ?

En toile de fond de ce vaste chantier sociétal, le HCAAM (Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie) a été saisi pour donner son avis sur la façon de mieux articuler l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'assurance maladie complémentaire (AMC). Comment expliquer que le préavis de cette instance ait fuité dans la presse avant diffusion à ses membres et son examen par ces derniers, sauf à penser que les jeux sont truqués ?

« La grande sécu » n'est pas un carré d'as ! Attention, pour la CFE-CGC, cette remise en cause du modèle actuel prônée comme solution miracle ne laissera aux assurés sociaux que leurs yeux pour pleurer !

Il devient évident que l'exercice auquel se livre le HCAAM n'est qu'une mascarade : le renforcement de l'intervention publique dans le financement et la régulation laissera peu de place au choix par les patients de leur médecin traitant ou spécialiste voire de l'établissement où ils seront hospitalisés. De surcroît, le chiffre opaque et incomplet des pistes de solutions envisagées est singulièrement très en deçà des besoins. Il fait apparaître, de plus, des disparités entre les perdants et les gagnants, ne prend en compte ni les financements nécessaires pour résorber le déficit conjoncturel de l'assurance maladie, ni les besoins en financement à moyen et long terme des frais de santé de demain.

Et qui va payer l'addition ? C'est vous ! A l'évidence ces travaux conduits essentiellement sous l'angle économique « quoi qu'il en coûte » augure d'une « grande sécu » au rabais et davantage fragilisée à l'image du modèle anglo-saxon ouvert à tous mais de piètre qualité. Elle met à mal les avantages de la synergie entre AMO et AMC qui a fait ses preuves et qui permet des économies d'échelle au travers la mutualisation.

« La grande sécu » base de surcroît sa construction sur le principe de vases communicants utopiques entre le système actuel et le système de demain tant en termes de ressources financières que de moyens humains.

Après les travaux houleux et infructueux engagés sur le sujet de la retraite dite universelle, nous nous attaquons à la santé dite universelle. Or, s'il est bien une vérité : c'est que la santé n'a pas de prix !

VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE ?



A PART CA ?

LA GRANDE DÉMISSION : C'est le nom donné aux Etats-Unis au phénomène d'accélération des démissions dans de nombreux secteurs. De nombreuses entreprises du secteur Aérospatial, dont ArianeGroup, semble également touché par ce phénomène. De plus en plus de personnes ont changé leur rapport au travail, à l'entreprise. Une sorte de détachement voire de désengagement qui les amène à fonctionner dans des systèmes qu'ils n'essaient plus de comprendre ou d'optimiser. La passion, la fierté du produit et l'appartenance ne sont plus qu'une fine couche de vernis que l'on retrouve dans les communications "corporate", des valeurs qui ne se décrètent pas, poussent lentement et peuvent être ravagées par la moindre injonction paradoxale. Un phénomène à suivre de (très) près...**Pour la CFE-CGC, le premier pas sera déjà de reconnaître cette difficulté pour pouvoir mieux la surmonter.**

AGIRC/ARCCO : La retraite AGIRC/ARCCO est revalorisée de 1% au 1er novembre. Pour suivre l'inflation, la revalorisation aurait dû être de 1,5%. La CFE-CGC s'est opposée à cette mesure injustifiée qui fait reposer l'effort sur les seuls retraités. Pour garder 6 mois de réserves sur la base d'un scénario apocalyptique pour 2029 prôné par les organisations patronales. L'urgence d'une telle mesure n'était nullement démontrée.