



3 FEVRIER 2022

À :

Florence GALLOIS – Directrice des Ressources Humaines ArianeGroup
Philippe ROZAT – Directeur des Relations Sociales ArianeGroup

Objet : Agenda social ArianeGroup

Madame, Monsieur,

Notre réunion du 28 janvier faisait suite à notre courriel du 25 janvier vous sensibilisant sur la criticité des principaux dossiers sociaux à traiter et concluant par « *nous vous demandons [...] une réunion d'échanges pour construire le calendrier des négociations afin de reprendre ces négociations dans la foulée* ». Cette demande résultait d'échanges avec chacune de nos organisations syndicales, échanges au cours desquels nous vous avons rappelé la nécessité de mener à bien plusieurs dossiers sociaux importants.

Hélas, cette réunion ne nous a pas rassurés car nous ne disposons pas de vision programmatique, a minima macroscopique de l'agenda social. Nous vous rappelons quelques échéances majeures :

POLITIQUE SALARIALE : nous réitérons notre demande d'ouvrir cette négociation au mois de février, et ce d'autant plus que, pour des raisons techniques que nous ne comprenons toujours pas, vous nous avez rappelé l'« impossibilité » d'une application rétroactive de la politique salariale (rétroactivité des mesures générales et individuelles idem celles effectuées jusqu'en 2019) → ceci renforce, si besoin était, la nécessité impérieuse de négocier la politique salariale 2022 dès maintenant, et ce dans le contexte inflationniste que nous subissons depuis la seconde moitié de 2021

ÉPARGNE SALARIALE : aucune de nos organisations syndicales ne souhaite subir à nouveau le calendrier de négociation du précédent accord « négocié » très tardivement en 2017 avec une fin de négociation quasiment au 30 juin, date limite de signature de l'accord → nous demandons d'ouvrir la négociation de l'intéressement dès que le CSE Central aura été consulté sur les prévisions économiques, soit à mi-avril. Par ailleurs, nous renouvelons notre demande de négocier l'abondement au PERCO et rappelons que nous devons nous donner la possibilité de négocier, au regard de ces prévisions économiques, un avenant à l'accord de participation dans les mêmes échéances que l'accord d'intéressement

FRAIS DE SANTÉ – PRÉVOYANCE : nous sommes convenus, en commission de suivi depuis l'automne dernier, de la nécessité de remettre ce dossier sur la table de négociation vers juin 2022 afin de /1/ faire le point précis de l'équilibre budgétaire des régimes de frais de santé obligatoire et invalidité-incapacité-décès (année 2021 incluse pour ces deux contrats) et /2/ négocier les ajustements qui s'avèreraient nécessaires. A ceci pourrait s'ajouter la prise en compte, à négocier, de la nouvelle convention collective de la métallurgie, d'application obligatoire au 1^{er} janvier 2023



COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN : ArianeGroup entreprise franco-allemande depuis sa création il y a près de 6 ans ? Oui juridiquement. Mais l'absence de Comité d'Entreprise Européen nous conduit à en douter tant d'un point de vue social que de la construction d'une entreprise européenne, au demeurant très fortement dépendante des décisions prises par l'Europe ! Nous ne comprenons pas l'immobilisme sur ce dossier tandis que nous multiplions les réunions bilatérales depuis ces derniers mois → nous demandons de programmer dès à présent, non pas une seule séance de négociation du GSN, mais disons 3 séances successives, espacées d'une semaine, afin de pouvoir espérer clore ce dossier fin mars-début avril

CONSTRUCTION DU STATUT SOCIAL COMMUN : combien de fois devons-nous rappeler notre attachement à construire un statut social commun, ainsi que l'incompréhension des salariés qui ne comprennent pas cet enlisement ? Pour nos organisations syndicales, la construction du statut commun ne peut se limiter à la mise en place d'une structure de rémunération commune ; il doit en revanche intégrer l'ensemble des thèmes qui font le statut social de chacun de nos 3 sociétés d'origine (Airbus DS, Herakles, Safran Aircraft Engines Vernon).

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE : elle contient deux dossiers d'application impérative : Santé-Prévoyance au 1^{er} janvier 2023 au plus tard et Classifications au 1^{er} janvier 2024 au plus tard. Chacun de ces deux dossiers nécessite un volume de travail conséquent, notamment celui des classifications qui à lui seul doit être traité en mode projet comme cela est d'ailleurs le cas dans d'autres entreprises. Par exemple, l'ampleur des travaux consécutifs à la rédaction et la cotation des fiches d'emploi ne peut être sous-estimée.

Cette liste de dossiers n'est pas exhaustive car, l'expérience l'a régulièrement montré depuis la création d'ArianeGroup, des dossiers sociaux se sont régulièrement « invités » dans l'agenda social des dernières années (CSE, APLD, RCC, ...). Nous affirmons donc que, avant même d'avoir commencé nos travaux pour 2022 alors que nous sommes déjà début février, nous ne pourrions pas tenir cet agenda social dont les principaux points devront être traités en conformité avec des dates imposées (intéressement, frais de santé, prévoyance, classifications, ...). Sans compter bien évidemment la très forte attente des salariés sur le dossier majeur de ce début d'année : la politique salariale. Leur agacement est à la hauteur de vos non réponses sur l'agenda social.

Nos organisations syndicales ne veulent pas douter de l'importance que la Direction Générale d'ArianeGroup accorde au traitement de ces dossiers sociaux qui s'imposent à nous. Cependant et malgré tous les efforts de compréhension dont nous pouvons faire preuve, force est de constater que les équipes ArianeGroup en charge de ces dossiers ne sont pas suffisamment dimensionnées pour les mener à bien. Nous ne voulons pas, bien que les faits nous y incitent, considérer que cet attentisme serait le fruit d'un cynisme qui conduirait à procrastiner ce qui doit être traité ; en effet, la Direction Générale sait à quel point l'engagement qu'elle attend des salariés est important pour satisfaire les enjeux qu'ArianeGroup traverse.



Aussi, nos organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO en arrivent à la conclusion que, derrière cette volonté affichée, les équipes RH en charge d'instruire et de négocier ces dossiers ne sont pas en capacité de respecter cet agenda social. Nous ne pouvons pas l'accepter.

Ne l'oublions pas, le statut social des salariés est un facteur important de la compétitivité des entreprises et doit être traité en tant que tel.

Nos organisations syndicales vous invitent à prendre la mesure de l'agenda social de l'année à venir, et de sa volumétrie en termes de ressources à y affecter. Nous sommes prêts à nous investir pleinement et avec alacrité dans ces négociations mais encore faut-il que la Direction soit présente ! C'est pourquoi nous vous demandons de prendre en considération l'ensemble de ces attentes pour bâtir un agenda social ambitieux et robuste, et vous demandons de nous réunir au plus tard d'ici mi-février pour, nous le souhaitons vivement, converger sur cet agenda et la méthode de négociation.

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales.

Les Délégués Syndicaux Centraux CFDT, CFE-CGC et FO d'ArianeGroup :

Jean-Marc LAVOIX – CFDT ; Philippe GERY – CFE-CGC ; Bruno DUBEARN – FO