



RÉUNION ENTRE ANDRÉ-HUBERT ROUSSEL  
CEO ARIANEGROUP, ET CFE-CGC, CFDT, CGT, FO

INTERVENTION CFE-CGC

arianeGROUP

2 MARS 2022

Cette réunion se tient alors que la Russie a déclaré la guerre et envahit l'Ukraine.

La CFE-CGC ne peut commencer cette réunion sans adresser son soutien à nos collègues concernés d'Arianespace et d'ArianeGroup, ainsi qu'au peuple ukrainien. Nous nous inscrivons sans réserve dans la position affichée conjointement par CFDT, CFE-CGC, CGT et FO au niveau national confédéral et dont le titre est « *Ukraine : contre la guerre, pour la paix immédiate* ».

\* \* \*

### La Suspension de Soyuz à Kourou

Cette guerre impacte directement nos activités en commençant par exemple par l'arrêt de Soyuz à Kourou ou l'approvisionnement du moteur AVUM qui équipe le 4<sup>ème</sup> étage de Vega.

La CFE-CGC alerte sur le fait que **l'arrêt de Soyuz supprime potentiellement tout « plan B » au cas où Ariane 6 ne serait pas au rendez-vous.**

Ce n'est pas pour rien si Arianespace avait récemment contractualisé un lot supplémentaire de lanceurs Soyuz pour pallier un éventuel nouveau report de la mise en service d'Ariane 6 puisqu'il est impossible de produire de nouvelles Ariane 5 en plus des cinq restantes. D'ailleurs et à juste titre à l'époque, dans une interview accordée début 2021 à *La Tribune*, le PDG d'Arianespace Stéphane Israël avait estimé que Soyuz allait « *donner de la robustesse à l'autonomie d'accès de l'Europe à l'espace pour ses missions institutionnelles. Il facilite la transition vers Vega C et Ariane 6, et c'est une excellente chose* ».

La situation vient de brutalement se retourner et, dit autrement, **l'indépendance européenne d'accès à l'Espace repose désormais sur une transition Ariane 5 / Ariane 6 sans faille**, c'est-à-dire avec un vol inaugural réussi d'Ariane 6 fin 2022. Cela est un **impératif européen stratégique**.

C'est pourquoi, nous demandons à la Direction d'ArianeGroup de prendre dès à présent toutes les décisions nécessaires dont notamment **mettre en place les ressources humaines permettant de consolider le vol 1 fin 2022**. La récente enquête Stress montre à quel point les personnels intervenant sur les activités Ariane 6 sont en état de stress : dans certains secteurs ils sont près d'un sur deux à être en état d'**hyperstress**, soit le double d'une entreprise « moyenne ». Les managers de ces secteurs crient leurs besoins mais ne sont pas entendus, tandis que désormais l'arrêt de Soyuz renforce la « pression » qu'ils encaissent pour finaliser le développement d'Ariane 6.

Dans ce contexte triplement critique pour :

1. La santé des salariés intervenant sur le programme Ariane 6,
2. L'indépendance européenne d'accès à l'espace,
3. La crédibilité d'ArianeGroup vis-à-vis de nos partenaires institutionnels et de nos clients,

la CFE-CGC demande avec force de **renforcer sans délai les équipes Ariane 6** partout où les managers le demandent, pour **fiabiliser le lanceur et le système de lancement**. N'attendons pas que nos partenaires institutionnels nous l'imposent !

Nous demandons aussi à la Direction de réunir à nouveau les organisations syndicales d'ici une dizaine de jours pour les informer des dispositions qui seront prises.

Ainsi, la CFE-CGC pose la question : que vaudrait un bilan économique « positif » au regard d'une mise en péril de notre indépendance d'accès à l'espace et d'une perte de crédibilité de notre entreprise ?

C'est devenu une urgence politique :

**la réussite d'Ariane 6 passe AVANT les résultats financiers d'ArianeGroup**

Les événements mondiaux le confirment, cette priorisation d'Ariane 6 ne pourra se faire sur le dos des ressources allouées à nos activités du segment **Défense**, qu'il s'agisse du M, série comme développement, que de V-MAX ou de nos activités sur les propergols énergétiques.

Pour la CFE-CGC, ArianeGroup doit assumer son Rôle et ses Responsabilités dans ses domaines d'activités stratégiques que sont l'accès à l'espace civil comme militaire pour l'Europe et l'Etat Français.

\* \* \*

*Nous souhaitons maintenant intervenir sur les dossiers sociaux qui préoccupent les salariés,  
nous les évoquons ci-dessous sans ordre d'importance :*

## Préserver le pouvoir d'achat

L'été dernier, la CFE-CGC a signé une politique salariale à 1,9% tandis que l'inflation était, à ce moment-là, à 1,5%. On connaît la suite : 2,8% en décembre 2021 puis 3,6% sur 12 mois glissants en février. Combien à la fin de cette d'année ?

Ainsi, aux incertitudes économiques de notre secteur d'activité, évoluant déjà dans une conjoncture marquée par une reprise marquée de l'inflation, vient s'ajouter le **risque d'hyperinflation** consécutive notamment à l'entrée en guerre de la Russie sur le sol européen et à la porte de l'OTAN.

Dans ce contexte **les salariés expriment cette année une attente rarement égalée** :

- Ils ont **perdu du pouvoir d'achat en 2021** (et plus encore les 30% de salariés qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle !)
- Ils vivent, avec la **suppression des dispositifs « ESOP »** (salariés exAirbus) et « **Abondement** » (salariés exSafran), un sentiment de déclassement consécutif à un reflux sans précédent de leur dispositif d'épargne salariale
- Ils subissent l'**absence de versement d'intéressement et de participation**, et par voie de conséquence l'**absence d'abondement au PERCO**. Bref, notre épargne salariale est au point mort
- Ils encaissent la **charge de travail consécutive aux 600 postes de travail supprimés** par la Direction (588 d'ici fin 2022 dont 525 en France) alors que la **digitalisation** que l'on nous annonce depuis des années via de multiples ERP n'est toujours pas au rendez-vous, comme par exemple PLM-T déployé partiellement et non opérationnel

La CFE-CGC considère que la négociation de politique salariale 2022 présente un risque social majeur si les salariés devaient en déduire que leurs efforts ne sont pas reconnus ou, pire, si leur pouvoir d'achat devait encore reculer.

Aussi et compte-tenu que personne ne peut sérieusement prévoir quelle sera l'inflation de 2022 :

- La CFE-CGC revendique que tous les salariés bénéficient d'un **rattrapage consécutif au dérapage de l'inflation** que nous subissons depuis la négociation de la politique salariale 2021 en juillet dernier
- La CFE-CGC revendique que l'accord de politique salariale 2022 comprenne le principe d'une **clause de sauvegarde avec déclenchement automatique** avant fin 2022 en cas d'écart constaté entre l'inflation et le budget négocié.

A ceci s'ajoutent, pour l'Intéressement et la Participation :

- INTÉRESSEMENT : négocier un accord incitatif au regard des prévisions de performances économique et opérationnelle d'ArianeGroup les plus probables ;
- PARTICIPATION : diminuer le seuil de déclenchement (actuellement 100M€ de Résultat) de la Participation pour tenir compte de la situation économique d'ArianeGroup, au moins pour 2022 à 2025.

La CFE-CGC affirme que la négociation relative au pouvoir d'achat 2022 (politique salariale, intéressement, ...) s'apparenterait à un feu grégeois si elle ne se concluait pas avec l'assentiment du corps social car les motifs de mécontentement et d'attente sont trop nombreux.

\* \* \*

*Voici ces principaux motifs de mécontentement et d'attente :*

### **Stress au travail**

Nous ne commenterons pas les mauvais résultats de la dernière enquête stress avec près d'1 salarié sur 3 en situation d'hyperstress. Les salariés attendent des actions de bon sens :

- Une organisation du travail STABILISÉE
- Des outils informatiques ACCESSIBLES, FIABLES et UTILISÉS
- Des relations humaines qui placent l'EMPATHIE et l'ÉCOUTE au cœur des relations de travail

Soit autant d'actions qui ne nécessitent pas d'indicateurs sujets à instrumentalisation alors que cela est le cas pour le plan d'action « Stress » que compte déployer la Direction, et qui au demeurant « charge la barque » des managers.

Sans compter le fait que la CARSAT a émis des doutes sur la méthode que la Direction compte utiliser pour mettre en place le Document Unique des Risques PsychoSociaux (DURPS).

## Télétravail

Toutes les études le confirment, et d'ailleurs les motifs de démissions dans de multiples entreprises en sont l'un des symptômes, **l'organisation du travail « post Covid-19 » ne sera pas celle d'avant**. Pour la CFE-CGC, le dispositif de télétravail ArianeGroup nécessite une meilleure souplesse et un accueil plus favorable de certains managers parfois trop frileux sur ce sujet :

- Possibilité de **modifier régulièrement les jours télétravaillés** pour les adapter aux besoins professionnels et personnels : arrêtons de vouloir que le télétravail ait lieu tel ou tel jour et qu'une « usine à gaz » soit nécessaire pour modifier momentanément les jours
- Confirmer la possibilité de **cumuler** les 30 jours annuels de télétravail occasionnel aux 2 jours par semaine de télétravail régulier

## Statut social

Oui un statut commun est nécessaire, mais pas n'importe comment ! La CFE-CGC demande à nouveau de **tout mettre sur la table** et que les négociateurs de la Direction disposent d'un **budget** pour nous donner une chance d'aboutir à un accord socialement acceptable.

## Digitalisation

Alors que l'on ne pouvait accéder à quasiment aucune application depuis l'extérieur de l'entreprise avant la pandémie de Covid-19, le service informatique a développé cette accessibilité pour améliorer les conditions de télétravail.

Les salariés ne sont pas réfractaires à ce que la plupart des dossiers soient traités via des ERP et applications partagées sur le réseau, bien au contraire ! Ils demandent seulement que les outils soient **adaptés, fiables et disponibles** en toutes circonstances ; c'est la condition pour qu'ils soient renseignés et utilisés correctement dans tous les secteurs.

Le sous dimensionnement chronique des équipes informatiques, couplé à une structure et à des réseaux vieillissants ainsi que des outils obsolètes, ne favorise pas cette digitalisation.

## Indemnités de campagne Ariane 6

S'il y avait bien un sujet à ne pas toucher maintenant c'est bien celui-ci ! Et ce d'autant plus avec la criticité nouvelle (arrêt de Soyuz) qui caractérise les premiers vols d'Ariane 6.

Pour la CFE-CGC il est plus judicieux de maintenir les conditions actuelles des missionnaires tant qu'Ariane 6 n'aura pas atteint son rythme de croisière. Le moment venu, alors il sera temps de lancer une négociation des conditions liées aux missions à Kourou qui soient cohérentes, homogènes et incitatrices pour l'ensemble des sites, l'ensemble des personnels et l'ensemble des programmes concernés.

C'est la raison pour laquelle **la CFE-CGC demande le statu quo** sur ce dossier.

## Les classifications de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

La nouvelle Convention Collective de la Métallurgie que CFDT, CFE-CGC et FO ont signée entraîne une modernisation sans précédent de notre classification, via notamment une meilleure prise en compte des **activités réalisées** (fiches d'emploi) et des **compétences** des personnels.

La transition vers cette nouvelle classification, obligatoire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024, nécessite un important investissement des managers et des équipes RH, ainsi qu'un dialogue social étroit car en lien avec le temps de travail ou les mini catégoriels qui sont autant de thèmes à traiter dans le cadre de la construction du statut commun ArianeGroup.

La CFE-CGC propose, à l'instar d'autres sociétés et conformément aux préconisations de tous les signataires de cette nouvelle Convention Collective, la mise en place d'un **accord de méthode** pour définir précisément les thèmes, la méthode, les moyens et le calendrier de négociation.

La CFE-CGC ne portera pas la responsabilité d'une pseudo-négociation menée sans visibilité et ce avec le couperet de janvier 2024 où le changement de classification sera obligatoire.

## En conclusion

Ce contexte post-crise Covid-19 et de crise internationale se conjugue avec l'accumulation des sujets d'insatisfaction pour les salariés.

La CFE-CGC redoute, comme cela est observé dans plusieurs secteurs d'activités, une **vague de démissions**. Aussi nous demandons à la Direction de prendre en compte les demandes suivantes :

- Être réellement à l'**écoute des salariés**, créer les conditions pour que chacun puisse s'exprimer de façon authentique
- Faire de la **santé psychologique** un levier de management pour développer une culture de sécurité psychologique. Arrêter les plans d'actions universalistes, traiter les problèmes là où ils sont en remettant le bon sens au centre des décisions
- **Redonner du sens aux salariés**, partager la raison d'être de notre entreprise. Quel est notre rôle dans la société ? (pas seulement être à l'équilibre financier !)
- Répondre aux aspirations des salariés quant aux modes de travail et à la **gestion du temps de travail** : ArianeGroup n'échappera pas au travail hybride que nous observons dans les entreprises
- Favoriser la **progression de carrière** et la **revalorisation salariale**, c'est le minimum syndical. La Direction doit innover pour conserver ses talents !
- Instaurer une vraie politique de **Qualité de Vie au Travail**

Enfin, si la presse s'est très largement faite l'écho de la création de **MaiaSpace** fin 2021, et si les salariés ont compris qu'il s'agit d'un des dispositifs mis en place par le Gouvernement français pour susciter une offre de lanceurs innovants, nous manquons d'information plus précise sur ce dossier où les constantes de temps sont plus courtes. Dommage ...

\* \* \*