

## CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE

Peut-être avez-vous entendu parler du projet GAIA qui concerne plus particulièrement les acheteurs d'Issac ? Parmi d'autres exemples, la CFE-CGC avait déjà eu l'occasion de s'exprimer et de dénoncer l'incompréhension métier découlant de l'exécution de ce projet, or un malaise plus profond semble en fait s'installer chez ces salariés alors qu'une énième réorganisation pointe son nez.

La CFE-CGC ose le dire :

- Quand ces salariés vont-ils pouvoir travailler sereinement sur leur cœur de métier, apporter de la valeur aux Programmes ?
- Quand ces salariés auront-ils à disposition des outils performants ?

Au-delà de ces considérations, la CFE-CGC constate que la culture de l'autonomie, de la responsabilisation et de l'action n'est plus au goût du jour. Ce triptyque phare de notre culture est devenu l'exclusivité du management, reléguant ainsi le rôle du salarié engagé à celui de simple exécutant.

**Résultats :** perte totale de sens, démotivation et désintérêt du métier, craintes des prescripteurs, fuite des salariés (mobilités et démissions), apparition de RPS, tension de l'activité dans un contexte difficile où les priorités sur le civil et le militaire semblent secondaires. **Tout cela est incompréhensible !**

**Quel triste constat ! La CFE-CGC le demande : il faut revoir la copie avant qu'il ne soit trop tard !**

## LE CHIFFRE : 3,5%

Soit le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les entreprises concernées en 2021, selon une étude publiée le 3 novembre par le ministère du Travail. Un chiffre stable par rapport à 2020, mais qui demeure encore loin du niveau minimal de 6% requis par la loi.

Sur l'ensemble des 108 000 entreprises concernées par la loi, seules 29 % ont respecté pleinement leur obligation d'emploi l'an dernier, précise l'étude. À l'inverse, 31 % des entreprises n'employaient aucun travailleur handicapé.

## CAP OU PAS CAP ?

Le parcours CAP (Competencies Accelerator Path) est « vendu » aux managers et collaborateurs comme un temps de « pause » pour prendre du recul sur leurs pratiques, bénéficier d'un feedback et identifier des axes d'amélioration pour le développement de leurs compétences, dans une démarche bienveillante.

Quelle n'a pas été la surprise de certains participants de découvrir qu'il serait utilisé en « people review » !

Il est expliqué plusieurs fois que tout ce qui sera observé, entre le co-développeur et le collaborateur restera strictement confidentiel et ne sera partagé avec personne d'autre.

Visiblement, la confiance est rompue avec de telles contradictions !

## TOP...PAS TOP !

② Après l'épisode AGIRC-ARCCO une succession d'erreurs dans le calcul des feuilles de paie se traduit par un prélèvement brutal et one shot sur le salaire de novembre et jusqu'à 500€ pour certains salariés !!! Ce délitement est INCOMPREHENSIBLE ! Nous conseillons des inscriptions au module de formation « Pilotage et contrôle de ses sous-traitants ». Voire changer de prestataire ...

③ En début de mois nous avons connu quelques petits soucis de chauffage en zone Sud avec des températures pouvant aller de 6 à 14° selon les locaux concernés; Certes des mesures correctives ont été prises mais parfois sans véritables avertissements. Et heureusement que la fermeture estivale permet d'effectuer les opérations de maintenance...

CONTACTS	<b>Délégués Syndicaux</b> Patrick CHAMPION Laurent SENDER	<b>BUREAU CSE</b> Michel OZENNE (Secrétaire) Nathalie COLTAT (Trésorière Adjointe)
	<b>Délégué Syndical Central</b> Laurent SENDER	<b>Section Tourisme</b> Sylvie GUERIN (Vice-Présidente)
	<b>Elus et Elus au CSE-E</b> Christophe CASTAING, Nathalie COLTAT, Nathalie CORNU, Sylvie GUERIN, Bénédicte MALLIGAND, Brigitte MARAIS, Michel OZENNE, Alexandre PIRON, Florence VISAGE, Florence VIGOUROUS, Jean-Marc WEBER. <b>Joël TASMA</b>	<b>Section Culture</b> Christophe CASTAING
	<b>Elus et Elus au CSE-C</b> Florence VIGOUROUS, Christophe CASTAING, Jean-Marc WEBER, <b>Joël TASMA</b>	<b>Section Loisirs</b> Nathalie CORNU (Présidente)
	<b>Représentants Syndicaux au CSE</b> Laurent SENDER	<b>Section Sport</b> Nathalie COLTAT
	<b>Référente Harcèlement</b> Florence VIGOUROUS	<b>Section Restaurant</b> Philippe LE-GALL (Président)
	<b>RIC (Ex questions DP)</b> Brigitte MARAIS	<b>Section Solidarité</b> Brigitte MARAIS
		<b>CSSCT Les Mureaux (Ex CHSCT)</b> Christophe CASTAING
		<b>Joël TASMA</b> Jean-Marc WEBER
		<b>Commission DIVERSITE</b> Bénédicte MALLIGAND Florence VIGOUROUS
	<b>Commission EMPLOI FORMATION</b> Alexandre PIRON Jean-Marc WEBER	

## DÉCROISSANCE ?

Qui aurait pu imaginer il y a un an que nous pourrions nous interroger sur notre capacité à nous chauffer cet hiver ? Qui aurait pu penser que l'alimentation électrique puisse être insuffisante et justifier des coupures d'électricité ?

L'Allemagne a pris le risque d'un gaz russe bon marché pour améliorer la productivité de son industrie, au mépris de la moindre prudence géostratégique.

En France, le débat politique s'est focalisé sur le nucléaire. Hier, il fallait envisager de fermer des réacteurs pour ramener la part du nucléaire à 50 % du mix énergétique... Aujourd'hui, il faudrait construire à minima 6 réacteurs, peut-être 12 à 18 pour 2050. Notre parc actuel est vieillissant et il faut des années pour mettre en opération une nouvelle centrale !

Certains soutiennent que les énergies alternatives seront suffisantes et neutres pour le climat... mais acceptent la relance de centrales à charbon ! D'autres, enfin, se réjouissent presque de la situation car elle pourrait obliger à une sobriété forcée, prélude à une décroissance structurelle.

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas de solutions de court terme. Pour passer l'hiver, il faudra faire « comme on peut », l'essentiel étant que les efforts soient équitablement répartis et préservent les emplois. Les consommateurs, les entreprises et l'État devront être mis à contribution. Pour le plus long terme :

**"Il serait urgent de mettre en place un réel « plan énergétique », rationnel et sans pollution idéologique, pérenne et constant dans le temps."**

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas une solution mais plusieurs axes stratégiques à développer « en même temps » : poursuite de notre programme nucléaire, sobriété énergétique organisée, énergie verte alternative, diversification et résilience de nos approvisionnements, etc.

Ces choix ne sont pas neutres. Ils exigeront des investissements colossaux et auront probablement des conséquences pour tous les acteurs économiques.

**Mais, pour la CFE-CGC, cette voie de la croissance planifiée et équilibrée est bien plus supportable qu'une décroissance permanente et forcée.**

## VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE ?



## ÇA C'EST DIT !

« Nous pouvons réellement tout comprendre à partir du moment où on nous l'explique ! »

C.D

## A PART CA ?

**PAIEMENT RTT : Alors que la loi le permet** ArianeGroup n'envisage toujours pas de racheter des jours de RTT abondés, défiscalisés et non chargés jusqu'en 2025, malgré le renouvellement de notre demande auprès de la Direction. **Pourtant ce coup de pouce à notre pouvoir d'achat serait le bienvenu.**

**SOLDE EN VOTRE DÉFAVEUR :** quelle n'est pas la surprise des salariés, d'apprendre qu'ils allaient se voir prélever en une seule fois, un trop perçu sur des cotisations Frais de santé. La CFE-CGC avait demandé qu'un étalement soit appliqué. Refus catégorique de la Direction. Un exemple parmi tant d'autres favorisant la hausse du stress des salariés.

**JE LE JURE !** Un salarié a adressé son arrêt de travail (COVID-19) et en retour s'est vu réclamer une attestation sur l'honneur du fait qu'il ne soit pas en mesure de télétravailler... Pour la CFE-CGC, si un arrêt de travail a été adressé, c'est bien que le praticien qui en est à l'origine avait jugé qu'il était justifié. ArianeGroup remet donc en cause les diagnostics médicaux ? Bizarre...

**RÉFORME DES RETRAITES : UNE FATALITÉ ?** Pour la CFE-CGC, devoir décaler l'âge légal de départ en retraite de 3 ans, ou de 2 ans en augmentant la durée de cotisation, ne nous paraît ni crédiblement argumenté, ni une fatalité ! Retrouvez notre vidéo dans notre application mobile.