

# BONNE REPRISE !

En cette semaine de retour de congés nous vous souhaitons à toutes et tous une bonne reprise, nous espérons que ces quelques semaines bien méritées de repos et de coupure vous auront permis de vous ressourcer.

## ➤ UN PASSAGE DE RELAIS

Avant les congés les discours se sont focalisés sur certaines installations ou certains secteurs. Or il faut les sortir de l'œil du cyclone !

En effet, depuis plus d'un an, c'est une course de fond qui a débuté, la charge accumulée par les équipes qui ont remis le site en état de produire est un relais qui est désormais transféré vers tous les secteurs de fabrication et de support, la reprise de production est **l'aboutissement d'un long travail**, dont tous les salariés du site sont partie prenante.

### **Chacun a pris part à la reconstruction du site !**

La reprise de production est la fin d'un processus qui a vu tous les salariés, qu'ils soient des équipes travaux neufs, investissements, sûreté, sécurité, qualité, matériaux, programmes, maintenance, méthodes, laboratoire, achats, approvisionnement, de production pour assurer la sûreté des chantiers ou bien du travail en SS4, ou même d'autres sites venus en renfort, s'investir sans compter leurs heures pour que nos ateliers redémarrent, non sans difficulté parfois, mais avec la volonté de chaque secteur de faire au mieux pour que le site puisse à nouveau produire.

**L'ensemble des salariés s'est fortement impliqué** et la CFE-CGC espère que la reprise de production et la montée en cadence « envisagées » au planning pourront se faire.

Il en va de l'image du site, de notre crédibilité à assurer nos missions essentielles pour la souveraineté de la France mais également pour obtenir de nouveaux marchés, synonymes d'augmentation des effectifs.

## ➤ REPONSES A VOS QUESTIONS

(C'est assez long mais le contexte l'imposait afin de répondre au mieux à vos interrogations.)

De nombreux salariés nous ont posé des questions concernant différents sujets qui les ont interpellés.

La CFE-CGC va y répondre en se basant sur les données du CSE Central à la disposition de toutes les organisations syndicales.

### ➤ **166M€ sont-ils remontés « aux actionnaires » ?**

Réponse : OUI mais **NON**

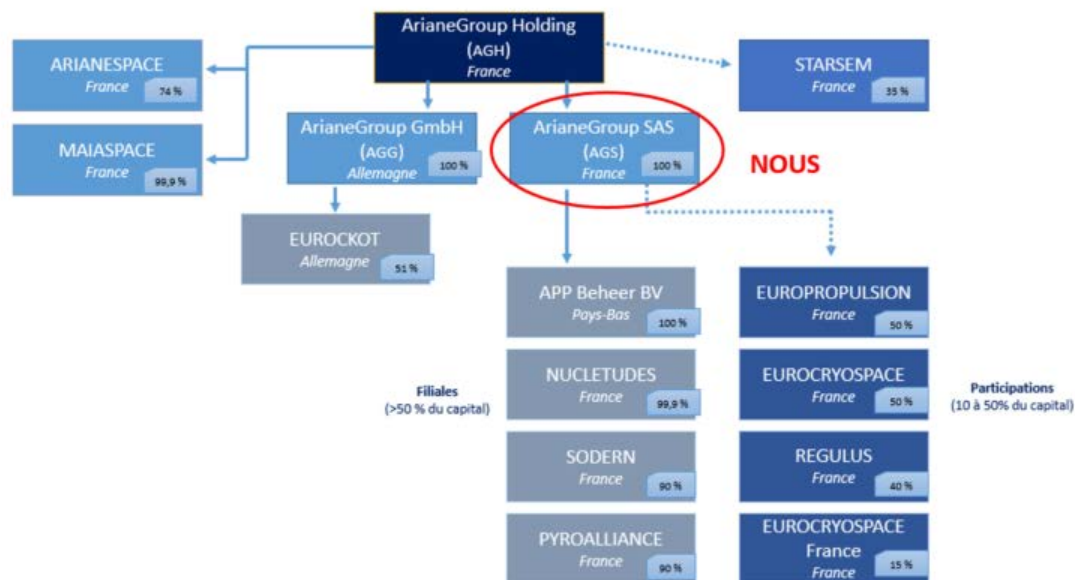
OUI 166M€ de dividendes issus des exercices 2020 et 2021 ont bien été remontés, mais à **NOTRE** actionnaire, à savoir **ArianeGroup Holding. (AGH)**

Donc **NON**, ils ne sont pas remontés « aux actionnaires ».

Comme dit par l'expert du CSE Central (Cabinet LEGRAND) :

- **Safran ou Airbus**, et encore moins des personnes qui toucheraient des « dividendes » au sens commun du terme, ne les ont perçus
- Ces dividendes permettent à **ArianeGroup Holding** de gérer le groupe dont nous faisons partie

Voici un rappel de la constitution du groupe :  
**Safran et Airbus** sont les actionnaires de ArianeGroup Holding.



Quelques exemples de gestion des filiales par la Holding :

- Arianespace commercialise des fusées : A5, A6, Vega.... Lorsqu'Arianespace perd du Chiffre d'Affaires (arrêt SOYUZ par exemple) alors la Holding est là en support de sa filiale
- ArianeGroup GmbH (AGG), qui ne travaille que pour le civil, est en difficulté, la Holding est aussi là en support, par exemple avant 2022 la Holding s'est portée caution à hauteur de **40M€** et en 2022 elle a recapitalisé AGG à hauteur de **95M€**
- Maïaspace a été créée par la Holding et sa capitalisation actuelle est supérieure à **11M€**, AGH ayant rajouté 1,2M€ en 2022.

Les choix de gestion de notre entreprise sont évidemment critiquables et peuvent poser question, nous le faisons régulièrement en CSE Central. Néanmoins, nous faisons partie d'un groupe (une holding) et **les flux financiers de ou vers les filiales sont normaux.**

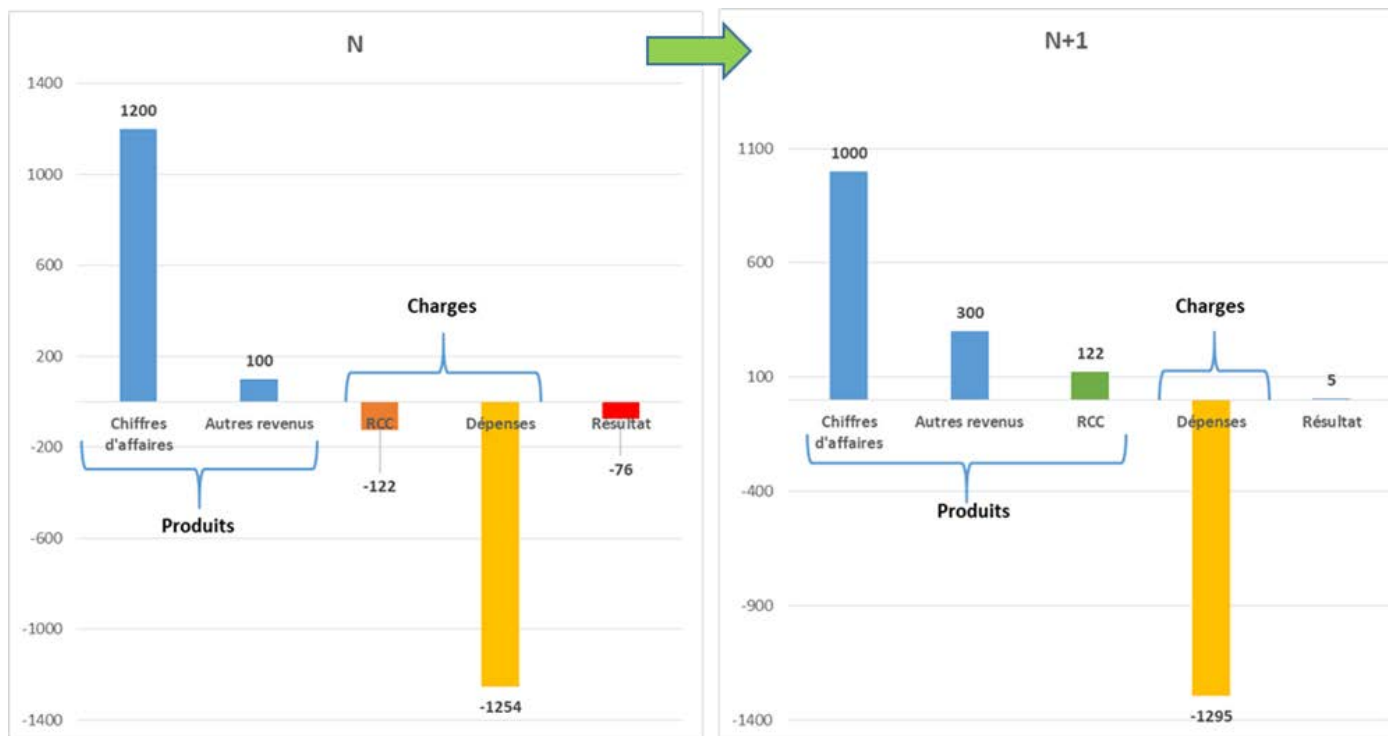
D'ailleurs, durant les années **HERAKLES** nous avons profité de cela au sein groupe Safran.

- ➔ Nous avons touché de la participation **principalement grâce aux très bons résultats d'autres filiales**. Les flux financiers remontaient au groupe Safran et nous en bénéficions.

**Tout ceci caractérise la gestion d'un groupe ou d'une Holding, il faut simplement le savoir.**

### ➤ Où sont les 122M€ de la provision RCC ?

Comme expliqué par l'expert du CSE Central, une provision est une charge l'année N qui se transforme en produit l'année N+1. De façon schématisée voici comment cela fonctionne (Les données sont pour l'exemple, seuls le montant RCC et les résultats sont justes car les vrais chiffres sont confidentiels) :



En 2021 la provision de 122M€ a donc eu impact (-) sur le résultat d'exploitation mais en 2022 elle a eu un impact positif (+) sur le résultat d'exploitation. L'argent n'a pas disparu il a été prélevé en 2021 et réinjecté dans le budget de la société en 2022. **Les salariés en ont d'ailleurs retrouvé une partie dans :**

- la PPV de **1500€** touchée au premier trimestre
- le supplément d'intéressement de **1000€** touché en juillet
- la politique salariale 2023 et les **100€ garantis**

- les différentes primes mises en place suite à la grêle (surveillants de chantiers, travailleurs SS4, 1000€ éventuels de reprise)

## 👉 Les 10 plus hautes rémunérations ont elles augmenté en 2022 vs 2021 ?

Oui, mais elles peuvent aussi baisser. Pourquoi ?

Parce que les rémunérations des dirigeants de l'entreprise **varient d'une année à l'autre**, elles avaient par exemple **baissé de 22% entre 2020 et 2021**.

**Les résultats de l'entreprise ont un impact sur les parts variables et/ou primes à l'objectif de ces salariés.** Voici pour information l'évolution de l'indicateur des 10 plus hautes rémunérations depuis 2018 (issues des bilans sociaux société) qui incluent la part variable.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	3 106 788	3 728 259	3 309 958	3 344 115	2 598 803	3 409 060
VARIATION vs année N-1		<b>20%</b>	<b>-11%</b>	<b>1%</b>	<b>-22%</b>	<b>31%</b>

Pour nos dirigeants, la variabilité de la rémunération fait partie de leur contrat. Disposer de l'ensemble des éléments pour interpréter la situation nous semble important, sinon la compréhension peut être partielle.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** défend que la rémunération d'un salarié reconnaisse l'engagement, le niveau de responsabilités endossé, la montée en compétences, la complexité du travail, avoir une **échelle des salaires est donc normale**.

Qui aujourd'hui pourrait demander ou vouloir un salaire fixe et uniforme pour tous ?

Si cette échelle doit exister pour tous les salariés, elle doit aussi conserver des rapports de proportionnalité justes. Il est donc intéressant de comparer ArianeGroup à des entreprises où les rémunérations des dirigeants sont légalement encadrées de 1 à 20 comparé au **salaire moyen**. (EDF par exemple).

**Chez ArianeGroup en 2022** le salaire moyen brut (y/c prime annuelle) le plus bas est de **2958€ environ** vs un salaire moyen des 10 plus hauts revenus de **28408€**

➔ **Soit un rapport de 1 à 9,6**

Pour la CFE-CGC ce constat chiffré est clair, on peut avoir un avis sur les niveaux de salaire de chacun mais ArianeGroup est loin des entreprises les plus inégalitaires en termes de rémunération.

## ► L'accord de politique salariale 2023, a-t-il des mesures orientées vers les plus bas salaires ?

Il est important que chaque salarié puisse avoir une augmentation de sa rémunération, raison pour laquelle nous avons signé un accord de politique salariale 2023 qui garantit cette augmentation. Pour la CFE-CGC, seule signataire de cet accord sur l'établissement ESM, la réponse à la question est donc OUI.

Alors quelles sont ces mesures ?

1. L'accord garantit une **augmentation minimale** mensuelle de **100€ bruts pour l'ensemble des salariés**. Cette mesure est clairement fléchée vers les salaires les plus bas de l'entreprise car elle concerne tous les mensuels jusqu'à 3333€ bruts et tous les cadres jusqu'à 5000€ bruts.
2. En plus de cette AG garantie, l'accord revalorise **toutes les primes de 5,5%**, voici ce que cela donne pour les primes du site et par CSP :

CSP concernée	PRIME	GAIN / mois vs 2022
Tous	ASTE	1,9 €
Cadres	ASTREINTE CADRE 1 SEMAINE	19,1 €
Cadres	ASTREINTE CADRE SI 1 JOUR FERIE	25,9 €
Cadres	ASTREINTE CADRE SI 2 JOUR FERIE	31,7 €
Mensuels	ASTREINTE MENSUEL 1 SEMAINE	17,0 €
Mensuels	ASTREINTE MENSUEL SI 1 JOUR FERIE	19,1 €
Mensuels	ASTREINTE MENSUEL SI 2 JOUR FERIE	21,7 €
Mensuels	2*8	11,4 €
Mensuels	3*8	12,8 €
Mensuels	5*8	15,9 €
Mensuels	JOURNEE CONTINUE	6,3 €
Mensuels	PANIER	10,1 €
Mensuels	HABILLAGE	1,7 €
Mensuels	J1	3,8 €
Mensuels	J2	1,9 €
Mensuels	HA	8,0 €
Mensuels	HB	4,6 €

Ainsi, selon les rythmes de travail en production cela se traduit par une augmentation comprise entre **32€ et 41€ bruts** environ.

3. **La prime d'ancienneté** des mensuels est également **revalorisée**.

Rappelons que sur le périmètre du site elle est calculée **en % du salaire de base**. Voici le gain moyen par CSP :

CSP	AGE MOYEN	ANC. MOYENNE	REM. MOYENNE	GAIN ANCIENNETE MOYEN
AM	49,6	25	3878	29 €
TECHNICIENS	46	17,3	3221	24 €
EMPLOYES	51,6	21,7	3285	25 €
OUVRIERS	42,7	13,5	2611	17 €

In fine ces 3 mesures garantissent des évolutions de rémunération et il est bon de noter que :

- Sans AI un **cadre ESM** verra sa rémunération mensuelle progresser de **101.9€ minimum**
- Sans AI un **mensuel ESM** il verra sa rémunération mensuelle progresser de **149€ minimum\***

\*selon les moyennes calculées ci-dessus

**Tous ces chiffres sont à compléter d'une éventuelle AI, que touchent 75 à 80 % des salariés.**

Dans le contexte de l'entreprise que nous connaissons tous, nous avons obtenu un niveau de politique salariale que peu d'entreprises ont obtenu, il est similaire, voire mieux sur certains aspects, que Safran et Airbus.

La CFE-CGC considère que l'accord signé, validé par ses adhérents, **est bon pour l'ensemble des salariés** et prend en compte les plus bas revenus !

## ➤ AVANÇONS GROUPES

Il nous semblait important de répondre à vos interrogations en toute transparence avec des informations factuelles et chiffrées sur l'entreprise, car comme la CFE-CGC le dit : *« tout peut se comprendre, à partir du moment où c'est expliqué ! »*.

Avec **300M€ de pertes pour la Holding en 2022, un retard du programme A6** qui impacte très négativement les comptes de la société, **le secteur Défense**, bien portant jusqu'à présent mais jugé **« à risque »** depuis la tempête de grêle, nous pensons qu'il est **urgent de redresser la barre** et que nous tous, salariés et dirigeants allions dans le même sens, nos emplois sont en jeu.

Il y a selon la CFE-CGC toute une série de mauvais choix faits par la Direction. Elle en récolte aujourd'hui les (mauvais) fruits économiques, industriels et pire, des dégâts humains.

La tempête de grêle aura tout de même eu un effet positif : la remise en état des infrastructures de nombreux bâtiments du site. Chose que la Direction n'a jamais ou très peu financé.

Oui à court terme refaire une toiture ou repeindre un bâtiment n'est souvent qu'un coût vu de la Finance. Mais en réalité c'est un investissement sur l'avenir qui améliore la Qualité de Vie au Travail des salariés, donc la productivité, et cela protège l'entreprise des risques liés à des événements comme celui que nous avons vécu en juin 2022.

Quels seront les coûts liés à une perte d'exploitation d'1 an ?

A l'avenir nous espérons donc que la Direction va changer de « mentalité », ne regarder que le Retour sur Investissement pour des projets d'infrastructure est un non-sens ! La preuve vient d'être faite.

Pour autant, tout ceci n'enlève rien au fait que nous devons collectivement réussir nos challenges. La Direction devra donc y mettre les moyens et les salariés devront répondre présent.

Loin du dogme mais plus pragmatique que jamais, **la CFE-CGC est là pour vous accompagner.**