

# RENCONTRE NOUVELLE DRH

Le jeudi 18 janvier, la nouvelle DRH ArianeGroup, Mme Cornelia THIEME est venue à la rencontre des syndicats. L'occasion pour elle de se présenter et pour la CFE-CGC de lui adresser quelques messages.

## UNE ANNÉE...

Il se sera écoulé une année pour remplacer de façon pérenne Mme Gallois. L'intérim aura été assuré dans l'intervalle mais, cette durée peut sembler longue et témoigne quelque part de notre manque de capacité à attirer (quel que soit le niveau hiérarchique).

Durant cette année, le social a néanmoins continué son chemin avec des négociations sur des sujets comme la politique salariale 2023, les PAP pour les élections, la prolongation des statuts et l'accompagnement dans le cadre de la réforme des retraites au sein d'AGS.

## LE STATUT COMMUN ARIANEGROUP

Une année ! c'est aussi la durée qui se sera écoulée depuis l'arrêt des négociations sur le statut commun ArianeGroup. Souhaité et demandé depuis la création de la société, ce statut commun n'est toujours pas là...manque de moyens, abordé par différents aspects mais jamais abouti, il est temps que ce statut commun devienne une réalité !

La CFE-CGC le répète depuis le début : pas de statut commun à iso-budget ! Notre CEO semble avoir intégré cette nécessité ; notre nouvelle DRH également...

Les 3 statuts des sociétés d'origine présentent des écarts significatifs. Écarts parfois mal compris, mal mesurés, laissant à penser que l'herbe est toujours plus verte sur le site voisin. Il est grand temps de faire acte de transparence et que « One ArianeGroup » se traduise également dans nos statuts. Pour la CFE-CGC, c'est une condition sine qua non à la réussite de cette négociation qui n'a que trop duré.

## LE CALENDRIER SOCIAL

**STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION :** la Direction souhaite une relecture rapide pour confirmer ce qui avait été posé en structure de l'accord. *Pour la CFE-CGC, la négociation n'est pas close. Au-delà de la relecture, il y a encore des points à négocier.*

**FIN DE CARRIÈRES :** dossier nécessaire et intégrant des aspects transverses (CET notamment) dont le traitement reste important.

**DOSSIERS À TRAITER :** d'autres sujets restent à traiter comme les horaires industriels, les frais de santé ou encore les NAO 2024.

La CFE-CGC attend un cap clair, un calendrier social précis et une feuille de route 2024 pour construire un dialogue social de qualité. Si l'entreprise compte relever les challenges qui sont les siens il faut qu'elle s'en donne socialement les moyens !

Pour la CFE-CGC : « Il ne peut pas y avoir de performance économique et industrielle sans performance sociale. »

La CFE-CGC a des axes de travail précis afin de préparer nos éléments de négociation en conséquence. Vous pouvez compter sur nous pour la défense de vos intérêts.

# LE DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CCNM

La nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **À ce titre, deux sujets sont à suivre de près :**

- le nouveau système de classification qui a été déployé,
- le barème des Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) associé.

**La CFE-CGC demande que des entretiens soient réalisés** pour « clore proprement certaines requêtes » qui sont toujours ouvertes. Nous demandons également que des dossiers puissent être rouverts accompagnés d'une communication pour engager des salariés et managers à se retrouver à l'EIP ; un moment privilégié où les discussions sur les fiches d'emploi doivent se faire.

## **En sus, la CFE-CGC est en attente de réponses à ces questions :**

- Quels sont les différents acteurs pouvant impacter le processus ? Manager ? HRBP ? Certains salariés se trouvent confrontés à un « jeu de ping-pong » des responsabilités entre ces deux interlocuteurs, il faut une clarification.
- La Direction a-t-elle pris une décision concernant les « passages cadre » dont l'ancien processus est forcément impacté par la nouvelle classification ?

**Nous demandons à ce qu'un bilan chiffré soit présenté** (bilan des requêtes, nombre des salariés affectés par fiche d'emploi et classifications) afin d'avoir une vision claire de la situation à date. N'attendons pas 2025 avec le bilan social 2024.

**Concernant les rémunérations, comme cela s'est fait ailleurs** (DASSAULT, SAFRAN, AIRBUS), la CFE-CGC demande à ce que le barème des SMH soit abordé durant la négociation sur le statut commun. Notre entreprise fait partie de ces fleurons technologiques qui méritent que les salaires minima proposés soient significativement plus élevés que socle de la CCNM.

## LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

L'année 2024 sera critique ! Bien évidemment, il y aura le premier vol d'Ariane 6 mais, la CFE-CFC garde à l'esprit les ramp-up, civils et militaires. Ils nécessiteront un investissement humain et social conséquent.

**il ne pourra pas y avoir de performance industrielle et économique sans performance sociale.**

Cette performance sociale se retrouve dans le statut, dans les conditions de travail, dans la réelle adéquation de la capacité à la charge (recrutements) ; sans oublier la capacité de l'entreprise à assurer aux salariés une rémunération permettant de vivre sereinement.

L'inflation est toujours présente et **le sujet de la politique salariale 2024** et de tous les éléments structurant la rémunération seront des facteurs déterminant de réussite.

Nous incitons la Direction à se donner les moyens de ses ambitions car les enjeux sont extrêmement importants.



arianeGROUP