

Déclaration CFE-CGC au CSE-C du 27 novembre 2025

Déclaration liminaire

Nous sommes aujourd'hui réunis en CSE Central pour évoquer les sujets relevant de la politique sociale.

C'est donc l'occasion pour la CFE-CGC d'alerter la Direction et l'ensemble des élus sur les problématiques sociales qui nous sont aujourd'hui remontées.

L'entreprise est en plein ramp-up. Sur l'ensemble des sites, il faut produire et tenir les cadences pour livrer les clients. Les salariés, où qu'ils soient, travaillent d'arrache-pied pour cela. Les différentes réussites des tirs A6 ou le rattrapage du planning M en sont une des preuves tangibles.

Face à ces défis industriels, il existe un cadre réglementaire, l'accord sur le statut social ArianeGroup, que la CFE-CGC a validé il y a maintenant plus d'un an et qui devait permettre de travailler sereinement.

Aujourd'hui nous constatons des problématiques liées à un décalage entre les besoins de l'entreprise et le statut signé, quelques exemples :

- Il reste encore des disparités de traitement que la Direction n'a pas harmonisé (primes paniers, primes liées à l'activité, missions Kourou, déplacements...) qui sont un frein et doivent être traitées
- Des salariés très engagés mais qui, pour tenir les plannings, ne respectent pas toujours les temps de repos, sujet déjà évoqué lors de la dernière en CSSCT Centrale
- Des salariés à l'horaire variable qui s'investissent énormément, travaillent beaucoup depuis le début de l'année et ont atteint leur plafond du compteur JHV depuis plusieurs semaines. Par conséquent :
 - Soit ils travaillent au même rythme, perdant leurs heures au-delà de leur référence hebdomadaire = inacceptable, ils ne sont pas là pour travailler bénévolement
 - Soit les hiérarchies se mettent à déclarer les heures supplémentaires = peu fréquent (d'ailleurs ils auraient pu/dû le faire plus tôt)
 - Soit ils respectent à la lettre leur durée du travail hebdomadaire, ceci au risque de retarder des livrables importants.
- Des salariés Forfait Jours, non concernés par les « horaires Industriels » et toutes les compensations qui y sont liées, mais qui se voient imposer des horaires décalés, des nuits, pour tenir les plannings et n'ont absolument rien pour compenser les désagréments. Pire ceux qui avaient des compensations, se les voient désormais refuser, les RH arguant « qu'on a changé de statut ».

Ceci nous amène à un autre aspect de la problématique. L'accord et l'esprit dans lequel il a été négocié. La CFE-CGC a écrit en septembre 2024 « *qu'elle sera bienveillante dans les éventuelles difficultés de mise en œuvre [du statut], hors de question de devenir source de RPS pour des collègues qui ont un laps de temps très court pour tout appréhender, mais :*

La CFE-CGC sera intransigeante sur l'esprit de l'accord et le déploiement qui sera fait ! »

Rêver, créer, agir ensemble



Qu'il y ait des problèmes d'applicatif ou d'interprétation c'est possible, la commission d'interprétation s'est déjà réunie deux fois. Mais aujourd'hui ce sont des dérives dans l'application de l'accord qui sont constatées et cela, la CFE-CGC ne l'accepte pas.

Citons :

- Des cadres Forfait Jours à qui il est demandé de poser des demi-journées : l'accord est clair, cela n'est pas possible. C'est « seulement à la demande des salariés » que cette option peut se faire. Et toute pression mise par un manager ou un RH sera combattue.
- D'ailleurs, la 1/2 journée pour les Forfait Jours reste un non-sens pour la CFE-CGC, d'autant plus avec 1 badgeage par jour. Cette notion, introduite à la demande d'une OS, nous constatons que la direction l'utilise aujourd'hui pour enlever des droits.
- Des RH qui estiment qu'un départ en fin de journée un dimanche n'entraîne pas de compensation au sens de l'article 39 du statut car » le départ aurait dû avoir lieu le dimanche matin pour qu'il y en ait une « : argumentaire totalement subjectif sans fondement avec le texte de l'accord.
- Une direction qui répond à des questions RIC par un copier-coller du texte de l'accord. Les questions sont posées pour comprendre l'applicatif de la Direction, pas pour lire un texte que nous connaissons. Ce n'est pas respectueux du dialogue social.
- Des règles d'application de gestion des compteurs, notamment RCR, changeant notamment le fonctionnement pour certains salariés, appliquées en mai 2025 sans aucune concertation ou présentation et qui ont été présentées dans les ateliers concernés en novembre 2025 uniquement suite à une demande de la CFE-CGC.
- Une modification du plafond des compteurs JHV des salariés en TPFC qui 1/ n'a pas été discutée 2/ n'est pas cohérente du travail des salariés concernés et 3/ pause des problématiques sur le terrain
- Enfin, concluons cette liste par la découverte, lors du cycle d'information/consultation sur les fermetures annuelles que la Direction ne respecte pas l'accord sur le statut social tel qu'il a été négocié et signé, faisant perdre 1 jour à des milliers de salariés.

Pour la CFE-CGC il y a deux types de problèmes et ils sont à résoudre,

1/ ceux liés directement à la montée en cadence, qui va encore s'accroître en 2026, et l'inadéquation entre le statut des salariés et les besoins de la société pour produire.

➔ Nous demandons à les régler en nous mettant autour de la table pour négocier des mesures ad hoc. La situation ne peut pas perdurer et si la Direction souhaite tenir ses cadences et les délais elle a tout intérêt à négocier, les salariés très impliqués ne travaillent pas pour la gloire, leur professionnalisme, voire la passion du métier, ne peuvent couvrir toutes les contraintes imposées.

2/ ceux liés aux dérives d'interprétation.

➔ Pour ceux-là, nous demandons la tenue d'une commission d'interprétation de l'accord afin de les évoquer et de les régler. Notamment celui sur la journée du 24/12, où la CGT et FO, signataires de l'accord également, ont rejoint l'analyse CFE-CGC. La CFE-CGC a signé cette mesure pour étendre un acquis. L'interprétation de la direction revient à le supprimer pour des milliers de salariés, ce n'est pas acceptable.

La CFE-CGC soumet un fait qui devrait être nous alerter : si le Forfait Jours était si génial, comment expliquer qu'autant de cadres Forfait Horaires y soient restés lors de passage au nouveau statut ? Comment expliquer ce phénomène que nous n'avions jamais vu, des salariés à qui l'on propose un passage cadre >F11 qui sont prêts à la refuser car associé à un passage obligatoire au Forfait Jours ?

La réponse est dans les questions et ce n'est pas en enlevant un acquis à ce statut que la Direction va le mettre en avant.

Rêver, créer, agir ensemble



Par ailleurs, rappelons à toute fin utile qu'il y a des jurisprudences récentes concernant le Forfait Jours sur lesquelles les salariés pourraient s'appuyer si la direction ne réglait pas les problèmes évoqués en mettant en cohérence la pratique et l'esprit du forfait jours.

La politique sociale réside, aussi, pour la CFE-CGC, dans le fait de respecter les accords et de trouver des solutions, par le dialogue social, pour accompagner le développement de l'entreprise.

Nous regrettons que la Direction ait fait la sourde oreille concernant différentes alertes qui lui ont été remontées, notamment pour le sujet du 24/12. Utiliser la technique de « l'opossum » ou de « la pie crevée », en espérant que le sujet passe et soit oublié n'est pas une bonne stratégie dans le dialogue social. La CFE-CGC ne lâchera pas.

Aujourd'hui, la direction est fière d'afficher les réussites de la société. La CFE-CGC aussi.

Elles sont le fruit de l'engagement sans faille des milliers de salariés qui la composent.

Aussi, la volonté de la CFE-CGC sera toujours la même, défendre l'intérêt des salariés dans un objectif gagnant-gagnant.