LA NEWSLETTER

N° 2021-19 19/10/2021

530 postes de structure supprimés en 2022 pour réduire les coûts fixes : FO veut comprendre !

Attention aux conséquences sur les salariés et donc sur les projets !

Dans le cadre du projet SHIFT, la Direction Générale s'attaque, entre autres, aux coûts de structure d'ArianeGroup en voulant supprimer 530 postes en France d'ici fin 2022 par rapport à la situation à fin avril 2021.

Elle a lancé un cycle d'information consultation du CSE C (le 08 octobre) et planifié une série de réunion (4 en octobre) pour négocier un dispositif d'incitation au départ, la rupture conventionnelle collective.

Elle a, par ailleurs, lancé un cycle d'information consultation des CSE E de chaque établissement en déclinant les postes identifiés de l'établissement concerné.

Le projet d'adaptation des effectifs

L'objectif de la réduction des coûts fixes d'ArianeGroup de 100 M€ grâce à SHIFT est loin d'être compris.

- **La Direction Générale nous explique que la réduction des postes de structure est un des éléments qui vont contribuer à l'amélioration de notre compétitivité.**

Nous, FO, souhaitons être certains que la réduction des effectifs ne sera pas l'unique contribution. **Nous avons donc demandé la présentation des coûts fixes actuels et la prévision à fin 2022.** Pour bien comprendre, nous avons également besoin de connaitre la part des différents projets concernés par cette réduction des coûts fixes.

- **Cet « ajustement » aussi important de la structure dès 2022 nous semble précipité.**

La Direction Générale fait tout pour enfermer les Organisations Syndicales dans des discussions sur la réduction de la structure. Mais, pour FO, il est impossible d'isoler la structure des postes directement liés aux produits. En effet, comment être certains que les charges des postes à supprimer vont bien disparaitre ? Le risque est grand de voir ces charges, même résiduelles, redistribuées en générant un stress supplémentaire pour des salariés déjà très sollicités et sous pression de plannings ambitieux.

D'autre part, comment se fait-il que cette problématique soit apparue subitement ? En effet, le travail conséquent des équipes RH sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aurait dû alerter bien plus tôt (par exemple sur les doublons) pour pouvoir traiter progressivement cette adaptation des effectifs. Vouloir traiter autant de départs sur une seule année c'est prendre de gros risques sur la perte de savoir-faire de notre Entreprise et sur le respect des plannings notamment celui d'Ariane 6. **Nous demandons à la Direction Générale d'étaler ce plan de réduction des effectifs jusqu'en 2023.**

- **La disparition de tous les postes identifiés d'ici 2022 est improbable car elle est conditionnée à la réussite du déploiement de SHIFT avec ses nombreux projets.**

Par expérience, le risque de glissement des projets liés à un plan de transformation est important. D'autre part, un temps d'acquisition des changements est nécessaire pour qu'ils soient pleinement opérationnels. Pour éviter d'avoir un goût d'inachevé en 2022 tout en ayant stressé plus que nécessaire les salariés, il faut envisager des départs jusqu'en 2023. **Cela permettra plus de sérénité dans la recherche de solutions pour pouvoir gérer ce nombre important de départs le plus efficacement possible.**

La rupture conventionnelle collective

La Direction Générale a parlé de postes mais au final ce sont bien des salariés qui vont quitter l'Entreprise.

La Rupture Conventionnelle Collective présente un point positif, le double volontariat :

- Volontariat du salarié qui ne peut pas être licencié,
- Volontariat des managers qui vont tenter de protéger les compétences et l'expérience de leurs équipes.

Elle doit faire l'objet d'un accord négocié en traitant notamment :

- L'éligibilité.
- Les indemnités de départ.
- La mobilité (dont reclassement/reconversion).
- L'accompagnement des salariés concernés par une suppression de poste (dont formation sur budget spécifique).
- Le dépôt de la candidature.
- La validation de la candidature.
- …

Une des préoccupations de FO sera de protéger le volontariat des salariés. Il ne devra y avoir aucune pression en cas d'absence de candidature au départ sur un poste supprimé. Dans ce cas, il faudra un solide accompagnement pour trouver une solution en mobilité interne, sur un poste de substitution ou sur un nouveau poste, ou en mobilité externe.

En conclusion, si nous comprenons le besoin de réduire les coûts fixes d'ArianeGroup, en particulier en contrepartie du soutien apporté par nos clients institutionnels, il ne faut pas que la réduction des effectifs soit la solution de facilité.

Il y a une limite à ne pas franchir au risque d'affecter les projets.

Pour FO, la rupture conventionnelle collective peut être un outil de circonstance à condition d'être suffisamment incitatif tout en protégeant les salariés et le savoir-faire d'ArianeGroup.

FO Ariane Group

DSC, Bernard Tachoires, Issac, 0677686994
DSC suppléante, Evelyne Caputo, St Médard, 0788441331
DSC suppléant, Bruno Dubéarn, Issac, 0670402912
DSC suppléant, Jean-Luc Lhardy, Les Mureaux, 0687779760

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux
fo ariane group
fo_arianegroup

FO, nos emplois, nos salaires

Ouvriers – Techniciens - Agents de maîtrise – Ingénieurs & cadres
FO toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner

Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrit sur une liste de diffusion autorisée.
Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le faire savoir.