



N°2023-03

29/03/23

ISSAC – CROZON – BISCARROSSE



ATTENTION



LES BRUITS QUI COURENT NE SONT PAS
TOUJOURS FONDÉS NI JUSTIFIÉS...

CONTEXTE

Depuis quelques mois maintenant, les salariés d'ArianeGroup Issac-Crozon-Biscarrosse sont la cible de désinformations sous forme de « bruits » répandus dans les ateliers et autres bâtiments.

Nous avons décidé de rétablir la vérité, démontrable par des faits et des chiffres.

À FO, nous n'avons qu'un objectif : **vous représenter**. Le reste n'est que de la propagande voire de la démagogie.

Dans ce cadre, nous resterons toujours vigilants à **ne pas être populistes ni électoralistes**, car ce serait vous mentir.

LES 5 BRUITS QUI COURENT...

« La politique salariale n'est que de 2% car la majorité des salariés n'ont touché que l'Augmentation Générale ! »

Rappel de la « Politique salariale 2022 »



	mensuels	cadres
AG	2%	2%
AI	1,6%	1,8%
Revalorisation prime ancienneté	0,2%	SO
Total	3,8%	3,8%
Mesure plancher AI + AG	60,00 €	100,00 €

Nous estimons que plus de 70% de salariés ont eu une revalorisation salariale supérieure à 3,8% (AI + AG). Nous pourrions vérifier ce taux lors de la première réunion de négociation sur la politique salariale 2023 qui sera consacrée à la transparence sur la politique salariale 2022.

De plus, les planchers **obtenus par les Organisations Syndicales signataires** (CFDT, CFE-GCG et FO) ont permis aux salariés d'avoir plus que 2% :

- Pour les mensuels ayant un salaire de base inférieur à 3000€ → le % AG oscille entre 3,33% et 2,7%.
- Pour les salariés Ingénieurs et Cadres ayant un salaire de base inférieur à 5000€ → le % AG oscille entre 4,37% et 2,04%.

Nous rappelons également que lors de cette négociation nous avons obtenu une rétroactivité sous forme de prime ainsi qu'une prime uniforme de 1 000€ brut qui a participé au maintien du pouvoir d'achat en 2022 + des revalorisations d'éléments de rémunération comme les IK et les primes de zones.

Bien entendu ces nombres sont vérifiables auprès de vos militants FO !

Nous, nous ne sommes pas là pour vous vendre du rêve, mais pour vous dire la vérité !

Alors force est de constater que peu de salariés n'ont eu « que » 2% de politique salariale, CQFD...

« Au moment de la signature, nous connaissions déjà l'inflation de l'année 2022, les OS signataires ont donc trahi les salariés ! »



Il est toujours plus facile de rejouer le match quand celui-ci est terminé...

Mais au moment de la signature, nous connaissions une inflation galopante sans savoir si celle-ci serait pérenne ou non. C'est pourquoi, les OS signataires ont négocié **une clause de revoyure** afin d'avoir un levier pour remettre si nécessaire la politique salariale 2022 à un bon niveau.

Pour rappel, lors des négociations sur les politiques salariales, **notre volonté est toujours de gagner du pouvoir d'achat pour les salariés, et ceci chaque année**. En aucun cas FO ne souhaite une indexation des salaires sur l'inflation !

C'est pourquoi nous avons accepté une clause de revoyure permettant de continuer le dialogue social tout en préservant la rémunération des personnels.

Résultat de la clause de Revoyure : **1500 € inclus dans la paie de mars qui complètent ce que vous avez perçu pour 2022.**

« Les Organisations Syndicales signataires de la politique salariale 2022 ont refusé d'entrer en intersyndicale pour lutter tous ensemble et obtenir plus ! »



Là encore ce n'est pas le reflet de ce qui s'est passé...

En cours de négociation, nous avons, notamment sur Issac-Crozon-Biscarrosse, participé à une heure d'information syndicale en intersyndicale.

Cependant, pour FO, nous refuserons toujours la négociation sous pression comme demandé par certains. Nous préférons toujours le dialogue à la contestation permanente.

Lors des négociations salariales, nous prenons en compte de nombreux éléments. L'inflation en fait bien évidemment partie, mais la situation économique de l'entreprise aussi : **sans emploi, pas de politique salariale...**

Ainsi, suivant ces éléments, nous demandons plus ou moins de budget de politique salariale : **c'est le principe de réalité !**

Nous nous devons avant tout d'être crédibles dans nos demandes afin de toujours vous représenter au mieux.

« La grève Historique du Centre de Crozon a permis d'obtenir la clause de revoyure et un budget spécifique pour les NAO de Crozon en 2023 ! »



Qui peut encore croire à ces fantasmes ???

Rappelons-nous quand même que le taux de gréviste sur cette action-là ne représentait que 0,5% des salariés ArianeGroup en France...

1. Clause de revoyure

Les OS signataires, en fin d'année 2022, ont demandé à la Direction et obtenu d'avancer la tenue de la clause de revoyure au mois de janvier 2023.

La Clause de revoyure était donc prévue avant ce mouvement et a été reportée de 15 jours à l'initiative de la Direction qui avait besoin d'avoir plus d'éléments chiffrés pour répondre à nos questions.

Une OS n'a pas été invitée à cette réunion car non signataire (comme prévu par l'accord). Ce qui, en toute transparence, peut sembler normal : Comment se revoir sur un texte que l'on n'a pas signé ?

2. Un Budget spécifique de NAO pour Crozon

Comment faire circuler un bruit comme celui-ci alors que les négociations sur la politique salariale 2023 n'ont pas encore commencé ???

Pour FO, nous voyons surtout que cette grève a fait perdre de l'argent aux salariés qui y ont cru. Malheureusement, c'est souvent le cas quand des grèves sont organisées sans objectifs clairement définis...

« C'est le rapport de force qui a fait évoluer les indemnités des campagnes A6 ! »



Si pour certains le dialogue social ne se résume qu'à « des réunions dans des salons feutrés », nous souhaitons rappeler aux salariés que **le syndicalisme ce n'est pas que le rapport de force**.

La loi et le réglementaire obligent les partenaires sociaux (Direction et Organisations Syndicales Représentatives) à se rencontrer dans des instances comme le CSE-C, CSE-E ou CSSCT, c'est ce qu'on appelle les relations sociales.

À FO nous rencontrons régulièrement les salariés, les managers et les Directions (RH compris) afin de construire ensemble un avenir meilleur pour les personnels via des accords notamment.

Nous n'opposons pas le rapport de force et le dialogue social. Pour nous, le rapport de force est la continuité du dialogue social, lorsque celui-ci est rompu.

Concernant les indemnisations des campagnes Ariane 6, nous, nous sommes allés plus loin que les relations sociales, nous avons revendiqué sans relâche, notamment auprès des bons interlocuteurs afin d'obtenir de meilleures indemnisations des campagnes pour Ariane 6 en nous appuyant sur un accord Astrium jamais dénoncé. **Nous avons donc obtenu le retour aux conditions A5 qui avaient été injustement réduites de moitié pour A6.**

Alors si nos actions déplaisent à certains, qui bénéficieront tout de même de ces avantages lors de leurs déplacements à Kourou, cet acquis est bien également le nôtre...

CONSIDÉRATIONS FO

Nous resterons toujours comme nous sommes :

- Adeptes du Dialogue Social,
- Adeptes du réformisme exigeant levier de progrès.

Nous continuerons à travailler dans le respect de tous, dans le principe de réalité et tous les jours toujours plus près de vous.

Certains, sans le dire mais par des actes, sont entrés dans la campagne électorale.

Nous, nous avons trop de respect pour vous pour vous induire en erreur en faisant circuler des bruits qui ne sont pas fondés...

Toujours à vos côtés !



POUR EN SAVOIR PLUS SUR NOTRE SYNDICAT

Scannez ce QR Code



FO
Ariane Group

Issac / Biscarrosse

F. LIBERT	06.08.35.92.08 (DS et DSC Adj.)
F. BARBEY	05.56.57.36.08 (DS et RS au CSE-E)
M. FERRARI	05.56.57.22.77 (DS)
F. BATAILLE	07.86.87.63.22 (CSE-E, CSE-C, CSSCT)

Crozon

F. LESCURE	02.98.23.50.06 (RP, Point focal)
F. EVERWYN	02.90.94.45.36 (RS CSSCT)
L. STRUILLLOU	02.98.23.53.89 (Secrétaire CSSCT)