



- ❖ Réduction des effectifs de 30% à l'horizon 2025 par rapport à la référence 2019,
- ❖ Déploiement de la nouvelle organisation (projet SHIFT) au 1<sup>er</sup> juillet,
- ❖ Soutien de l'ESA pour l'exploitation d'Ariane 6,
- ❖ Reprise des négociations
  - Politique salariale 2021
  - Statut social
  - Accompagnement de la réduction des effectifs
  - Complément de participation en fonction des résultats 2021

Le Président d'ArianeGroup (Holding), Mr AH Roussel, a reçu les Organisations Syndicales pour faire un point de situation le 14 juin 2021.

## La situation d'ArianeGroup

Rien de bien nouveau en ce qui concerne la situation économique préoccupante :

- 1 seule commande de lancement commercial (Intelsat) sur les derniers mois.
- Peu d'avancées sur le marché institutionnel civil.
- Stabilité des programmes défense mais qui sont fortement challengés pour des raisons budgétaires (budget défense sous tension en raison du fort endettement de la France, compétition entre principaux bénéficiaires de ce budget défense...).
- Réduction du plan de charge de 30% sur la période 2019 – 2025 **avec adaptation des effectifs, -30%**.
- Mise en place d'un programme de réduction des coûts (SHIFT) pour pouvoir couvrir les coûts de structure.
- Proposition de consolidation de la filière des lanceurs spatiaux européens refusée par l'Italie et l'Allemagne.
- **Le niveau d'APLD va être revu à la baisse dans certains secteurs.**

Pour le Président d'ArianeGroup, **il faut démontrer que nous sommes capables de réduire nos coûts pour, en particulier, avoir le soutien de l'ESA sur Ariane 6.**

Compte tenu des difficultés rencontrées sur le développement Ariane 6 et des risques d'aléas associés à ses prochains grands jalons (essais étage supérieur et combinés, conformité du pas de tir), la probabilité d'un premier tir en mai 2022 est plutôt faible. Une solution back-up est à l'étude pour pouvoir honorer des lancements déjà contractualisés.

La Direction Générale travaille sur des relais de croissance :

- dans le domaine Hypersonique,
- dans le domaine de la défense spatiale,
- dans le domaine du futur transport spatial européen (réutilisation, vol habité).

**Pour FO**, il est indispensable d'obtenir le soutien de l'Europe pour l'exploitation d'Ariane 6 car nous n'arriverons pas être compétitif même avec une réduction des coûts optimale.

**L'emploi est notre priorité absolue** et nous demandons une clarification et une justification convaincante de la cible pour les effectifs à l'horizon 2025. Un effectif de 5000 personnes (-30% par rapport à 2019 pour suivre la réduction du plan de charge) a été évoqué alors que dans l'OP21 il est question d'environ 6000 personnes.

Depuis l'annonce, fin 2018, d'une réduction significative des effectifs sur la période 2019-2022, nous avons manifesté notre surprise sur l'absence de plan pour contrôler autant de départs. Aujourd'hui, la réduction des effectifs va se prolonger jusqu'à 2025 avec des risques accrus de pertes de compétences et de savoir-faire. La négociation d'un volet **gestion des compétences, préservation des métiers sous tension et transfert du savoir-faire** devient capitale pour ne pas risquer de vider notre entreprise de sa substance.

### *Le projet de transformation SHIFT*

La Direction Générale mise sur la transformation de l'entreprise pour réduire les coûts.

Dans le cadre de ce projet, la nouvelle organisation sera déployée dès le 1<sup>er</sup> juillet. La réduction des coûts passe par la simplification de la structure et du fonctionnement mais SHIFT vise aussi d'autres sources d'économies comme les frais de fonctionnement, la poursuite de la mise en place d'outils communs malgré les difficultés rencontrées sur PLM ou la standardisation.

A partir de cette date, une communication officielle sera déclinée par la voie hiérarchique pour enfin présenter les changements à tous les salariés.

L'accompagnement et les conséquences de ce déploiement seront suivis par les Organisations Syndicales conformément à l'engagement de la Direction Générale négocié avec ces OS.

**Pour FO**, le focus doit être mis sur le suivi de la réduction des effectifs et de l'évolution de la charge de travail.

Comme d'habitude, l'efficacité d'une telle transformation est loin d'être démontrée et les coûts induits à court terme pourraient même avoir été largement sous-estimés comme pour le déploiement de l'outil PLM.

Ce qui est certain, ne rien faire c'est continuer avec nos problèmes.

### *La reprise des négociations*

Interrompues depuis le mois d'avril, les négociations vont enfin reprendre.

Les efforts particuliers et les réussites des personnels sont reconnus et il y aura bien **une politique salariale 2021** à négocier, certes avec du retard, mais avant la fermeture estivale.

La Direction Générale a annoncé, à partir de la rentrée, des négociations relatives à **la réduction des effectifs** car l'attrition naturelle ne suffit plus.

La rentrée sera chargée car les négociations sur **l'homogénéisation des statuts sociaux** vont également reprendre.

Enfin, comme les résultats attendus ne permettront pas de déclencher de l'intéressement, la Direction Générale envisage, en fonction des résultats 2021, **un possible complément de participation** (pour un règlement en 2022). Les critères de déclenchement et le calcul du niveau de la prime seront à négocier avant la fin de l'année.

**Pour FO**, la Direction Générale a conscience qu'il lui faut faire un effort, malgré la situation, pour récompenser les personnels et maintenir leur motivation. Les messages de reconnaissance de notre excellence et de notre engagement sont importants mais pas suffisants.

Suite à notre positionnement sur le besoin urgent d'un statut commun, nous notons positivement la reprise de cette négociation.

Nous avons également fortement réclamé l'ouverture d'une négociation sur la politique salariale 2021 ; Nous l'avons.

Toujours dans le volet reconnaissance, nous notons favorablement la possibilité d'une prime associée aux résultats 2021 de l'entreprise en complément de la participation.

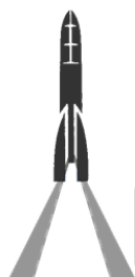
En ce qui concerne la négociation sur la réduction des effectifs, **nous n'accepterons de traiter que des départs dans le cadre du volontariat.**

**En conclusion, la situation d'ArianeGroup ne s'améliorera pas avant 2025 au mieux.**

**La Direction Générale va devoir trouver d'autres solutions pour rétablir la rentabilité d'ArianeGroup car la réduction des coûts et des effectifs ne peut être « éternelle » sans risque de finalement perdre notre entreprise.**

**FO a trois exigences de base pour traiter la réduction des effectifs :**

- **Revoir le principe « 30% de baisse du plan de charge donc réduction de 30% des effectifs » pour sauvegarder un maximum d'emplois,**
- **Adopter le principe de départs volontaires,**
- **Aborder la question de la gestion des compétences et des métiers spécifique à cette période.**



FO Ariane Group



DSC, Bernard Tachaires, 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**

**FO**  
Ariane Group

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.*

