



arianeGROUP

RIC DE MAI 2020

(Réclamations Individuelles et Collectives / Questions que vous nous avez communiquées en mai dernier / Réponses de la Direction)

1- QUESTION CFE-CGC N° 11

LOIN DES YEUX, LOIN DU COEUR

De plus en plus de salariés sont en régime de 'pré retraite' au travers de nombreux dispositifs existants (TPFC, CET...) et n'étant plus sur leur lieu de travail, n'ont plus accès à aucun système d'information de l'entreprise. Ces salariés font pour autant toujours partie des effectifs de l'entreprise et certains d'entre eux sont toujours désireux de bénéficier d'informations quant à la vie et l'évolution d'ArianeGroup.

Nous vous demandons de bien vouloir leur permettre l'accès à distance, depuis leur domicile, de certains systèmes d'information (Flash d'information RH, intranet, possibilité de faire des demandes de remboursement, de faire valoir ses droits à voyages...). »

Nous sommes persuadés que, vue la pléthore de moyens de communication disponibles en 2020 de notre ère connectée, moyennant un petit effort, il y a moyen de trouver une solution satisfaisante. Nous vous suggérons, par exemple, le prêt d'un ordinateur portable qui permettrait de se connecter à l'intranet en plus de la réception des mails ou encore l'installation de l'application MobileIron sur un téléphone portable personnel ou d'entreprise (mails seulement). Voire la création d'une passerelle dédiée sur internet, etc.

La solution que vous nous proposiez de mettre à disposition dans les Espaces Vie de Kourou un accès au portail intranet nous paraît trop réductrice au regard de la mobilité des intéressés qui souvent quittent la Guyane.

De nos jours, en termes de communication, la seule limite à notre imagination est la volonté d'aboutir et nous sommes persuadés que vous partagez ce point de vue. Merci de bien vouloir étudier la mise en place d'un fil d'Ariane que la distance ne saurait rompre.

Cette question vous a de nouveau été posée au mois de mars dernier et vous nous indiquez que la direction informatique menait une réflexion afin de proposer une solution.

Nous vous demandons de nous faire un point d'étape sur cette réflexion, ou bien de nous communiquer les solutions proposées.

REPONSE DE LA DIRECTION

Concernant cette population de salariés (toujours dans les effectifs mais non présents sur site), il n'y a pas de possibilité de les faire bénéficier de systèmes Laptop Nomade de la société ni en dotation ni en prêt. Ces moyens sont réservés au personnel actif. Pour certains systèmes d'information société, si les gestionnaires estiment cela conforme, l'accès est possible depuis ses moyens propres (ex KDS) Sparkle n'est pas accessible hors des stations / comptes informatiques de la société L'envoi des flashes RH ne se fait que sur les messageries professionnelles. Il n'est pas envisagé que cela soit modifié. Des espaces Citadel ont été mis en place pour communiquer notamment avec les salariés n'ayant plus de lien avec l'entreprise, donc cela pourrait être applicable aux pré-retraités, il faudrait alors créer des communautés dédiées à ces groupes avec les gestionnaires de l'outil Citadel.

CONSIDERATION CFE-CGC

Cette question a été posée la première fois il y a près de 2 ans. Il n'est pas concevable qu'un salarié en CET fin de carrière/Pré retraite n'ait plus accès aux services d'informations de la société. Beaucoup d'autres sociétés de renom ont trouvé des solutions satisfaisant les critères de sécurité informatique et par la même le souhait du salarié de rester en contact avec la société pour laquelle, il a parfois travaillé toute sa vie...

Nous militons pour qu'ArianeGroup reconsidère la place de l'Humain dans la société.

A force de poser la question, des solutions commencent à émerger...

2- QUESTION CFE-CGC N° 12

PERSONA NON GRATA

Des bracelets sont distribués aux industriels et en interne ArianeGroup pour permettre aux personnels ayant œuvré sur une campagne de lancement de participer à la soirée après tir.

Outre le fait que la quantité de bracelets à distribuer ait chuté drastiquement, leur mode de distribution est aujourd'hui très opaque et aléatoire.

Nous vous demandons de bien vouloir nous décrire les règles d'attribution sur ce sujet et donc de nous communiquer la note rédigée par le LSIM

REPONSE DE LA DIRECTION

La note décrivant le process est en cours de rédaction. Nous rappelons que la soirée post-lancement est organisée par Ariespace. Pour ce qui est des invitations des personnels ArianeGroup, nous avons fait le nécessaire avec l'organisation H0 pour financer des invitations complémentaires en plus de celles offertes par Ariespace en cohérence avec l'histogramme campagne. Les modalités de distribution n'ont pas changé hormis qu'avec l'organisation H0 les responsables ont de nouveaux acronymes (Ce sont les assistants : INCA, LCIA, UCIA, ...).

CONSIDERATION CFE-CGC

La célébration d'un événement tel que la réussite d'un lancement devrait être partagée par tous ceux qui y ont contribué.

Peut faudrait-il créer une procédure spécifique en attendant la procédure standard ?...

3- QUESTION CFE-CGC N° 13

POU LAGWIYANN DEKOLE

Nous constatons ces dernières années que le processus 'formation' initié dans l'application SPARKLE est source de perte de temps.

Il est demandé aux collaborateurs de procéder eux même à la recherche et à la sélection de modules de formations proposés au catalogue. Il a été indiqué que les formations nécessaires à l'activité ou réglementaires (conduite de chariot, travail en hauteur, habilitation électrique, sanglage RUAG, PLM) étaient faites sur un budget spécifique et donc n'impactaient pas les choix de formation. Il leur est également demandé de choisir plusieurs formations, mais qu'au bout du compte, une seule serait validée.

Au final, elles sont refusées sans que la hiérarchie puisse leur en expliquer les raisons.

Si la raison est budgétaire, pourquoi initier le processus avec tant d'insistance?

Par ailleurs et pour certains en 2019, des formations validées n'ont pu être réalisées faute de budget de déplacement vers la métropole.

Cette question d'accès à la formation aux collaborateurs guyanais est récurrente, et constitue une source de frustration, de déception et exacerbe un sentiment de discrimination à laquelle aucune réponse satisfaisante n'a jamais été apportée.

Quand comptez-vous enfin régler cette problématique ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La collecte du plan de formation doit faire suite à l'entretien individuel de développement et, de fait, entériner les options qui auront été discutées sur propositions éventuelles du salarié. L'arbitrage par le manager en est ainsi facilité et évite trop de refus. Les besoins de formation SSE sont en effet gérées sur un budget pris dans le budget du plan mais dont l'arbitrage est fait distinctement des autres formations.

En ce qui concerne les déplacements formation, nous faisons le maximum pour trouver des solutions locales. Dans le cas contraire, la nécessité d'une formation en métropole doit être gérée au cas par cas et si possible s'adosser à d'autres missions ou un retour temporaire en métropole (congés par exemple). Pour rappel, le budget déplacement formation est un budget RH, géré en central.

CONSIDERATION CFE-CGC

Nous tournons en rond sur cette question depuis de nombreuses années, il n'y a aujourd'hui pas de volonté de la part de la direction d'allouer un budget spécifique pour la formation des salariés guyanais. Trouver des formations en local est une chimère, elles ne sont possibles que pour des formations communes mais ne peuvent en aucun cas être tournées vers nos métiers, spécificités. Le retour des collaborateurs est clair et sans équivoque, pour évoluer dans nos nombreux domaines d'activité, seul un passage en métropole le permettrait, et sans budget spécifique, ce passage ne peut avoir lieu.

Il y a donc bien une discrimination au sujet de la formation subie par les salariés guyanais sans volonté d'y remédier.

4- QUESTION CFE-CGC N° 14

Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ?

L'établissement AG de Kourou a été reconnu établissement distinct et est désormais doté d'un CSE au même titre que les autres établissements AG de métropole.

Compte tenu de la dimension humaine de cet établissement et depuis l'arrivée des établissements AIRBUS et Snecma en Guyane, les relations au sein de l'entreprise, de

l'opérateur au directeur, sont celles d'une grande famille. Tout le monde se connaît, se parle librement et les problématiques sont généralement gérées en bonne intelligence et avec pragmatisme.

En deux mots le dialogue social en local est d'un très bon niveau...

...ou plutôt, était d'un très bon niveau jusqu'au transfert des personnel AIRBUS et Snecma, puis par la suite, d'autres d'Arianespace au sein de la même entité ArianeGroup, gérée administrativement par l'établissement des MUREAUX qui ne maîtrise pas totalement le statut social ex Snecma ni la Convention de Site du CSG.

Les relations avec les RH Mureaux ont été et sont parfois encore particulièrement tendues et le constat est d'autant plus avéré depuis l'avènement du CSE à Kourou.

Par ailleurs, les effectifs ne cessent de croître à Kourou et la tendance va très certainement perdurer avec l'arrivée d'Ariane 6 et la volonté de faire bien moins appel aux ressources missionnaires à la faveur de résidents longue durée ou permanents.

Nos HRBP actuels des Mureaux ne sont pas en capacité de répondre favorablement à toutes nos sollicitations (logistique arrivée/départ Guyane, prise en compte des spécificités liées aux différents statuts Guyane, formation, préparation au retour des personnels détachés en métropole, pas d'échange avec le tissu local...). Nous en faisons le constat quotidiennement, et nous en pâtissons.

Ce constat a poussé depuis de nombreux mois les élus CFE-CGC à militer pour la présence d'un HRBP propre à l'établissement de Kourou, et nous en avons fait la demande de manière très explicite et motivée à André Hubert ROUSSEL lors de sa visite en Guyane au mois de janvier dernier.

Une réponse devait nous être communiquée d'ici la fin du premier semestre 2020, nous y sommes, et souhaitons connaître vos intentions sur cette question éminemment importante afin de garantir la meilleure gestion possible des personnels kourouciens aux spécificités multiples.

REPONSE DE LA DIRECTION

Le poste de HRBP localisé à Kourou est désormais validé. L'offre va être publiée sous Sparkle dans les jours à venir.

CONSIDERATION CFE-CGC

Nous commençons à percevoir une petite lueur au bout du tunnel...

5- QUESTION CFE-CGC N° 15

POU FISES DEKOLES

A l'instar de ce que nous avons vécu en 2017, où au lendemain des mouvements sociaux en Guyane, des efforts conséquents avaient été demandés aux équipes présentes en Guyane afin de rattraper le retard et faire en sorte d'accomplir le manifeste de lancement, il en sera de même cette année après la sortie progressive du confinement lié au COVID 19.

Notamment pour les Ex-Airbus, les Congés Payés (au-delà de ceux transférables au CET) qui n'auront pu être pris du fait d'une mobilisation exceptionnelle pourront-ils être reportés en 2021 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

A ce jour, il est trop tôt pour connaître « l'effort conséquent » que les salariés pourraient être amenés à produire d'ici la fin de l'année. De ce fait les règles de Gestion des Temps pour la prise de congés (4 semaines de congés légaux obligatoires sur l'année), restent en vigueur à ce stade.

CONSIDERATION CFE-CGC

A ce jour, il est effectivement peu probable que les prises de congés se fassent comme chacun le souhaiterait...

6- QUESTION CFE-CGC N° 16

LE TRAVAIL, C'EST LA SANTE

Les mesures préventives liées au COVID19 ont amené la mise en télétravail d'une part importante des salariés de la société. Ce télétravail 'sanitaire' doit être réalisé dans des conditions assurant une efficacité et une ergonomie de travail optimales.

Tant que la menace du virus ne sera pas définitivement écartée, ce mode de travail doit être privilégié et est donc appelé à perdurer à minima dans les prochains mois. Vous préconisez le télétravail dans vos plans de préventions spécifiques liés à la crise à l'instar des préconisations des autorités gouvernementales.

A ce titre les élus et représentants CFE-CGC demandent dans un premier temps à la direction d'autoriser les salariés, qui en feraient la demande, à emprunter leurs écrans

et claviers de bureau, moyennant une procédure officielle, ceci afin de travailler à leur domicile dans des conditions proches de celles qui leur sont offertes sur site.

Dans un second temps, nous vous demandons également de bien vouloir doter les salariés qui en feraient la demande des équipements nécessaires pour exercer ce mode de travail à domicile dans les meilleures conditions (chaise ergonomique, écran, ordinateur portable configuré en mode nomade...)

REPONSE DE LA DIRECTION

Concernant les écrans, une procédure encadrant l'emprunt d'un écran professionnel à domicile dans le cadre du télétravail est en cours de rédaction et sera bientôt disponible (Juin)

Afin de gérer les priorités d'attribution, les demandes d'équipements de nomadisme doivent parvenir aux « Business Continuity Leaders », participant à la cellule de crise AG France et représentant leur direction.

CONSIDERATION CFE-CGC

N'hésitez pas à nous faire remonter vos besoins, nous les instruirons.

7- QUESTION CFE-CGC N° 17

SORTEZ COUVERTS !

Certaines entreprises demandent une attestation à leurs salariés précisant que le télétravail est pris en compte dans leur assurance habitation.

Merci de bien vouloir nous indiquer si les salariés ArianeGroup en télétravail avec le matériel de l'entreprise doivent faire cette démarche auprès de leur assureur.

Si non, que couvre l'assurance de l'entreprise ? Cette assurance couvre-t-elle également les biens propres du salarié utilisés dans le cadre du télétravail ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Il n'est pas demandé aux salariés dans le cadre du dispositif de télétravail exceptionnel prévu à l'article L.1222-11 du Code du travail de fournir une attestation d'assurance à ArianeGroup SAS.

Par ailleurs, les assurances de l'entreprise couvrent en continuité les dommages qui seraient causés au matériel et les éventuels dommages qui seraient causés aux tiers. De même, les assurances couvrant le salarié continuent de s'appliquer.

CONSIDERATION CFE-CGC

Pour une fois, c'est clair.



Téléchargez notre appli mobile
My CFE-CGC ArianeGroup !



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