

ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE 1

Cas d'un salarié remplissant toutes les conditions pour un départ à la retraite à 60 ans, avec 171 trimestres effectués à fin 2021 et disposant de 18 mois de CET, Préavis, etc..., soit 6 trimestres supplémentaires. Par conséquent, avec ces 177 trimestres cumulés (171+6), bénéficiera-t-il d'une majoration de 10 ou 15 % sur sa retraite lors de son départ définitif à mi-2023 (à 61,5 ans) ?

Réponse Direction :

La réponse à cette question ne relève pas de la responsabilité d'ArianeGroup, le salarié concerné doit se rapprocher de la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse).

Considérations CFE-CGC : Dont acte ! Mais cela pouvait faire partie du soutien d'informations prévu dans l'accord signé

ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE 2

Comment est calculée la prime de départ à la retraite lorsqu'un salarié dispose de jours sur CET ? - A partir de la date de sa demande de départ en retraite vis-à-vis d'AGS ou de la date à laquelle il formule sa demande à la CNAV ? Exemple = Avec 10 mois abondés, il part en Septembre 2021. Son départ effectif de la société sera en Juillet 2022. Son calcul pour la prime de départ sera-t-il effectué sur l'année 2020 ou sur 2021 ?

Réponse Direction :

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur le mois précédent la notification officielle du départ.

Considérations CFE-CGC : Enfin une réponse claire et précise. A conserver dans vos tablettes

ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE 3

Cas d'un salarié dit « carrière longue » qui remplit tous les critères pour prétendre à une retraite pleine et entière, sans abattement. Il fait les démarches auprès de la CNAV. Demande acceptée par cette dernière et il dispose d'un certain nombre de jours ou mois de CET. Même si ce salarié peut bénéficier tout de suite de sa retraite, la société est-elle dans l'obligation de lui régler son solde de tous comptes, en lui payant son CET, son préavis, ses RTT, ... ?

Réponse Direction :

Si un salarié part en retraite sans utiliser ses droits RTT et CET, ces derniers lui seront payés sur son solde de tout compte.

Considérations CFE-CGC : IDEM Supra

ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE 4

Lorsqu'un salarié est en période de CET fin de carrière, cette situation génère-t-elle des CP ? Lorsqu'un salarié est en préavis payé, non effectué, cette situation génère-t-elle des CP ?

Réponse Direction :

Lorsqu'un salarié est en période de CET fin de carrière ou en préavis payé non effectué celui-ci continue à générer des congés payés.

Considérations CFE-CGC : IDEM Supra

IDENTIFICATION DES VEHICULES PERSONNELS ACCEDANT SUR LE SITE

Pourquoi les formalités d'enregistrement des véhicules sont-elles différentes selon que l'on soit personnel inscrit AGS ou personnel extérieur ? En effet, le personnel AGS doit enregistrer son/ses véhicule(s) dans KDS avec justificatif (carte grise) alors que le personnel extérieur n'est pas soumis à la même obligation ?

Réponse Direction :

La sûreté n'accède pas aux données de la carte grise pour l'identification des véhicules. Seuls les nom, prénom et immatriculation sont extraits de KDS et communiqués à la Sûreté. Les mêmes informations sont demandées au personnel extérieur.

Considérations CFE-CGC : Cette précision est finalement rassurante sur l'égalité de traitement

FORMATION : PROCESSUS PARALLELE ?

En raison du triste constat fait dans plusieurs secteurs de l'entreprise du manque de connaissances de certains collaborateurs vis-à-vis de processus, activités, savoir-faire, il a été dernièrement proposé à certains d'entre eux, de bénéficier de sessions de sensibilisation « back to basics – JOWI-JOWL » sur une liste de près de 35 thèmes. Si l'on peut se féliciter enfin de la prise de conscience par la société d'une perte de savoir et compétences et d'un souhait d'amélioration, on ne peut qu'être surpris de ce processus parallèle en lieu et place de vraies formations ... Pourriez-vous svp nous en dire un peu plus sur ce processus :- Dans quelle démarche s'inscrit-il réellement ?- Comment seront financées les heures de formations dispensées ainsi que la préparation des supports ?- Qui assurera ces formations ?

Réponse Direction :

Le projet «Back to basics » a été lancé au sein du cluster JOW pour renforcer la compétence, simplifier et supporter nos équipes dans les différents domaines du Cluster. En effet, l'idée est de mieux accompagner et faire monter en compétences nos équipes en s'appuyant sur les seniors, les personnes compétentes et le Line Management. Un diagnostic est d'abord réalisé puis des actions sont proposées dans les différents centres du Cluster (autour de l'état de l'art, formation/support sur formats courts, implication des LM auprès des équipes, ...).Ce travail est également réalisé en lien avec le projet de Knowledge management (transverse société) et le dossier de cartographie de la GPEC (AGOEP) qui suit les différentes compétences critiques. Les porteurs du projet Back To Basics sont aussi en lien avec l'équipe formation notamment pour les formations à poste. Les formations identifiées sont réalisées sur des formats courts (quelques 2 à 3 heures) ciblées sur les besoins métiers des secteurs. Ces formations sont décidées par les managers qui identifient les personnes à former sur la base des compétences critiques et besoins projet et sont dispensées par les experts ou les référents métiers sur budget interne pour cette phase de mise en place de la démarche. Un objectif partagé entre l'équipe projet Back To Basics et l'équipe formation RH sur 2021 est de travailler à l'intégration de ces formations à poste directement au plan formation. Le pilotage et le suivi du besoin des formations sont remontés au niveau du Steerco du Cluster JOW (trimestriel) avec participation RH notamment pour les besoins de formation. Le lien entre le projet B2B et formation RH est assuré par un pilotage des managers en lien avec RH.

Considérations CFE-CGC : L'expérience confirmera ou ... non

VERSEMENT VOLONTAIRE DE PRIMES SUR LE CET

Qu'en est-il ? A chaque attribution de primes, participation, intéressement, il est offert la possibilité aux salariés de transformer toutes ou partie de ces primes en jours de CET. Le processus de versement de la prime et la conversion en jours de CET se fait en règle générale de manière séquentielle avec un mois de décalage. Au final, impossible de savoir exactement ce qui a été réellement fait et comment. Serait-il possible que chaque salarié choisissant à bénéficier de ce système dispose d'un décompte mentionnant tous les éléments pris en compte ? Est-il légal de ne pas fournir clairement toutes informations relatives à des éléments « financiers » afin que chacun puisse en vérifier la cohérence ?

Réponse Direction :

La participation et l'intéressement ne sont pas autorisés à être versés sur le CET. Pour les primes annuelles (acompte et solde), part variable et allocation d'ancienneté (pour ceux qui en bénéficient), le placement des primes sur le CET se fait le mois où celle-ci est versée :- Part variable en avril- Acompte prime annuelle en juin- Solde prime annuelle et allocation d'ancienneté en décembre avec l'attribution de la valorisation en nombre de jours le même mois. Le montant transféré est visible sur le bulletin de paie du mois de traitement. La valorisation en jours est visible dans My Time dans « transfert vers CET » (sélectionnez « historique »).Le calcul en paie est le suivant :- Salaire mensuel / 22 = X pour un cadre ou 151.67 pour un Non Cadre Non Forfaité ou 160.33 pour un Non Cadre Forfaité - Montant à convertir / X = Nombre de jours de CET

Considérations CFE-CGC : Il n'y a plus qu'à si vous le souhaitez

