

BILAN DES COMPETENCES

Le nouveau bilan des compétences adressé dans Sparkle apparaît à l'usage très largement perfectible :

- l'historique des compétences renseignées auparavant par le salarié n'est plus disponible,
- la proposition des compétences « ciblées » par poste n'est pas pertinent ni adapté à la fonction,
- il n'est pas personnalisable (pas d'ajout possible),
- le descriptif de l'échelle d'évaluation (base, autonome, avancé, référent) n'est pas adapté à la compétence,
- certaines compétences sont en français, d'autres en anglais...

Les salariés qui l'ont renseigné ont ainsi un sentiment d'inachevé et d'inutilité.

Aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction quel est l'objectif de ce bilan ? Et sa vraie plus-value en l'état ?

Réponse Direction :

Les référentiels de compétences sont le résultat des travaux effectués par les référents métiers, avec des représentants de la fonction.

Ce bilan a deux objectifs : permettre au salarié de s'approprier, lorsqu'ils ont été décrits, les référentiels de compétences liés à leur profil d'emploi, afin d'enrichir la discussion avec le manager notamment lors des entretiens individuels de développement. Pour ArianeGroup, il s'agit d'avoir une 1ère vision collective de la répartition des compétences, afin d'avoir une vision GPEC non plus seulement quantitative.

Le formulaire ne reprend que les compétences liées au référentiel du profil d'emploi. Une fois complété, le salarié peut aller directement dans son profil => onglet Performance / Compétences et rajouter des compétences liées par exemple à une expérience professionnelle passée. L'échelle d'évaluation a été harmonisée pour tout ArianeGroup.

Pour les quelques salariés qui avaient complété des compétences "en dehors" de celles liées à leur profil d'emploi, elles sont archivées (onglet spécifique). Celles liées à leur profil d'emploi sont maintenant dans le formulaire pour être mises à jour.

Tout a été traduit en anglais/français/allemand, ce point va être remonté aux équipes Sparkle.

Considérations CFE-CGC : Bien noté !

LANGUE MATERNELLE

ArianeGroup affiche sa volonté de promouvoir l'anglais comme langue commune dans l'entreprise.

Néanmoins, les élus et représentants CFE-CGC demandent une nouvelle fois à la Direction le respect de la loi en la matière.

Réponse Direction :

AGS s'inscrit bien dans un cadre légal. Nous prenons note de votre remarque.

Considérations CFE-CGC : Dont acte !

ACCES 3RS

Le CSE-E a installé une borne de réparation Vélo sur une place de parking juste après le portail d'accès au 3RS. Celle-ci n'est malheureusement pas accessible actuellement aux cyclistes ne figurant pas sur la liste d'accès au 3RS qui a été transmise par le bureau du CSE-E.

Aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction la possibilité de laisser entrer les cyclistes salariés de l'établissement souhaitant accéder à cette borne.

Réponse Direction :

Si le bât 3RS ne se situe pas au sein même de l'emprise industrielle, il reste pour autant l'endroit le plus vulnérable de l'entreprise. Ouvrir l'accès au portail voiture de cette zone n'est pas envisageable car incompatible du renforcement des mesures de contrôle et de sécurité qui nous sont imposées par les autorités préfectorales dans le cadre du dispositif VIGIPIRATE.

Pour les personnels travaillant sur le site, il est toujours possible de passer en zone CSE à partir de l'intérieur de l'entreprise par le tourniquet pour piétons ainsi que le portique destiné aux cyclistes.

Déplacer ces bornes sur le parking extérieur du complexe des Gravettes pourrait être une alternative facilitant l'accès à tous et sans contrainte sûreté. Nous vous laissons échanger avec les responsables du CSE-E.

Considérations CFE-CGC : Bien noté !

POMPIERS VOLONTAIRES

Lors d'une précédente RIC, nous avons évoqué l'absence de convention ArianeGroup dans le cadre de l'exercice des fonctions de pompier volontaire exercées par certains salariés. La direction nous avait fait part dans sa réponse du fait que « les salariés concernés peuvent échanger avec leur hiérarchie qui pourra quand l'activité le permet, faciliter l'organisation de travail de leurs collaborateurs en conséquence ».

Les représentants CFE-CGC considèrent que cette réponse met les salariés et leur hiérarchie dans une position délicate. Aussi ils demandent à la Direction de s'engager formellement sur les points suivants :

- Comme pour la réserve militaire, le salarié aurait-il droit à une autorisation d'absence de plein droit avec maintien de l'intégralité du salaire à hauteur de 15 jours par année civile ?
- Si accident de trajet intervient au-delà de l'heure d'embauche (suite retard dû à une intervention), les salariés sont-ils systématiquement couverts par ArianeGroup sans convention ?
- En cas de nécessité de formation relative à leur engagement, les salariés, en l'absence de convention, doivent-ils systématiquement réaliser ces formations sur leurs temps de congés ?
- La société renonce-t-elle à bénéficier d'une réduction de la prime d'assurance incendie du fait de l'absence de convention ?
- Quelles sont les limites de la hiérarchie dans son autonomie à gérer un salarié pompier volontaire ?

Toutes ces questions mettent une nouvelle fois en évidence la nécessité d'établir une convention dans ce cadre précis afin de sécuriser les salariés et leur hiérarchie dans la gestion au quotidien de ces engagements au combien utiles pour la collectivité. Aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction la mise en place d'une telle convention.

Réponse Direction :

Bien qu'il s'agisse d'une revendication et non d'une réclamation, nous allons répondre à nouveau sur ce sujet.

Il n'existe pas de convention entre AGS et le SDIS de Gironde ou le SDIS du Finistère. Les salariés qui détiennent une mission de sapeur-pompier volontaire sont donc régis par les dispositions légales en vigueur.

En pratique :

- une autorisation d'absence peut être sollicitée pendant le temps de travail pour des actions de formation ou les missions opérationnelles initiées par le SDIS. L'engagement citoyen est louable, cependant, au sein de l'entreprise, pour quitter son poste de travail, une absence doit être validée par le manager. Aussi, comme précisé le mois dernier, nous invitons les salariés concernés à échanger avec leur hiérarchie pour trouver une solution opportune dans le cadre légal existant ; en effet, bien que cela soit rare en pratique, les autorisations d'absence peuvent être refusées lorsque les nécessités du fonctionnement s'y opposent ;

- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation n'est pas rémunéré par l'employeur mais est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les droits aux prestations sociales, les droits qu'il/elle tire de son ancienneté. Si le/ la concerné(e) souhaite voir cette autorisation d'absence payée, il lui faudra poser des congés ou tout autre motif d'absence rémunéré (JHV, CET, RTT etc.)

Pour répondre au 2e point, un accident de trajet est un accident survenu pendant le trajet A/R entre :

- la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail,
- le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

A noter que les SPV bénéficient également d'une protection sociale prise en charge par le SDIS qui couvre notamment leurs trajets entre le SDIS et leur domicile.

Considérations CFE-CGC : La longueur de la réponse montre l'intérêt d'envisager une convention !

REPAS AU POSTE DE TRAVAIL

Pour limiter les risques de contamination en entreprise, la ministre du travail a annoncé qu'un décret autoriserait bientôt les salariés à déjeuner à leur poste de travail.

Ainsi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction comment elle entend mettre en œuvre cette évolution de législation dans le cadre des activités ArianeGroup.

Réponse Direction :

Voici les références du décret : Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.

Ce décret fait suite au renforcement de la distanciation physique lors des phases de repas qui est passée à 2 mètres.

Les restaurants d'entreprise et salles de restauration AGS ont tous été aménagés dans ce sens. Ces aménagements ne permettent pas d'accueillir l'ensemble du personnel et il est donc possible de déjeuner dans des locaux de travail sous certaines conditions et en respectant les règles sanitaires.

Le protocole AGS offre cette possibilité et un affichage spécifique a été réalisé pour les salles de réunion.

Le protocole sanitaire AGS est accessible à tous via le Share-In ou Confluence.

Considérations CFE-CGC : Bien noté !

**Pour continuer à lire nos tracts,
Téléchargez notre appli mobile
My CFE-CGC ArianeGroup !**

