



arianeGROUP

RIC DE MARS 2021

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

1. QUESTION CFE-CGC N°1

DETACHEMENT, LA DATE D'ANNIVERSAIRE N'ANNONCE PAS FORCEMENT LE GATEAU

Reprise de la question N°34/2020 posée en novembre dernier.

Une constante ces derniers temps à Kourou, il semble qu'à la date anniversaire, le renouvellement de détachement se passe régulièrement dans la douleur.

Alors que les collaborateurs sont soucieux de mener à bien leurs missions et sont happés par les contraintes professionnelles du quotidien, la partie administrative liée au renouvellement de détachement ne suit pas.

En effet, il n'est pas rare que les collaborateurs se voient amputer d'une partie de leur rémunération lorsque la date anniversaire est passée alors que la hiérarchie avait déjà validée le prolongement.

Quels sont les garde fous qui peuvent être mis en place pour faciliter ces situations et ne pas rajouter de charge supplémentaire inutile au collaborateur ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Des points sont mis en place avec les différents services concernés.

CONSIDERATION CFE-CGC

??? Oui, mais encore ? Nous allons devoir aborder cette question en CSE pour en savoir davantage, car des dysfonctionnements sont toujours constatés.

2. QUESTION CFE-CGC N°2

FLEXIBILITE OPEN BAR

Reprise de la question N°37/2020 posée en novembre dernier.

Nous constatons depuis les dernières campagnes de lancement des délais de prévenance particulièrement courts, des temps de repos pas toujours respectés et des journées travaillées allant au-delà des 10 heures réglementaires, pour pouvoir effectuer des opérations pour ainsi tenir un planning compatible d'une date de lancement annoncée.

Nous vous demandons de nous rappeler les règles en vigueur et notamment les délais de prévenance pour la planification des activités des salariés qu'ils soient en flexibilité ou non.

Par ailleurs, nous vous demandons de nous présenter un bilan des dépassements des 10 heures de travail quotidien, des temps de repos quotidiens ou hebdomadaires non respectés depuis la reprise des campagnes post confinement.

Vous n'avez pas répondu à notre question sur les règles concernant le délai de prévenance et le bilan des dépassements des 10 heures de travail quotidien et des non respects de la durée de repos quotidien et hebdomadaire. Nous avons connu en 2020 de nombreux reports de chronologies et d'importants aléas de dernière minute notamment sur les campagnes VEGA.

Merci de nous présenter les éléments demandés.

REPONSE DE LA DIRECTION

Les éléments de réponse détaillés ont été donnés à la question n°37/2000. Un planning de prévision des activités doit être donné 1 semaine à l'avance. Un rappel sera fait pour qu'il y ait un délai de prévenance raisonnable dans la mesure du possible en fonction des aléas opérationnels. Un bilan n'est pas à l'ordre du jour.

CONSIDERATION CFE-CGC

Beaucoup de subjectivité sur ce délai de prévenance...raisonnable...et dans la mesure du possible. Le bilan demandé nous servirait à objectiver les degrés de sollicitation de nombreux salariés sur certaines périodes. La traçabilité des heures réalisées existe (mais pas pour tous), il ne reste plus qu'à traiter ces données et en tirer des conclusions. Nous regrettons ce manque de transparence. Ces bilans étaient dans le passé réalisés, pourquoi plus aujourd'hui ? Cette question sera également reprise en CSE.

3. QUESTION CFE-CGC N°3

TROU NOIR

Reprise de la question 4/2020 posée en mars 2020.

En consultant leur compte de retraite complémentaire AGIRC ARRCO, certains salariés de Kourou se sont aperçus que les points correspondant à la période ArianeGroup de juillet et août 2018 ne sont pas renseignés.

Par contre il y a bien les points correspondant aux périodes de janvier à juin 2018 et de septembre à décembre 2018.

Le total des points sur les deux périodes renseignées est trop en deçà du total des points de l'année entière 2017, tendant à prouver qu'il manque bien des points.

Certains salariés partent en retraite dans quelques mois ou quelques semaines, ils souhaitent que leur compte soit à jour avant leur départ pour un juste calcul de leur pension.

La CFE-CGC réclame donc la mise à jour des points correspondant à la période ArianeGroup de juillet à août 2018. »

Nous savons par ailleurs qu'Humanis Retraite a remonté ce problème fin 2019 auprès de la Direction Produits Retraites (Agirc-Arrco) et attendent leur directives (info direction d'un autre établissement AGS suite à une question RIC qui leur a été posée à ce sujet et à laquelle ils ont daigné répondre).

Nous vous demandons de nous faire un point sur cette problématique.

REPONSE DE LA DIRECTION

Des anomalies sur les relevés de carrière Agric-Arrco nous ont été remontées. Cela concerne notamment les points Agirc-Arrco du 1er trimestre 2019. Cette anomalie est en cours d'investigation au sein d'ArianeGroup en lien avec Malakoff Humanis et notre prestataire de paie. Si cette anomalie n'est pas régularisée au moment de la liquidation de votre retraite, il faudra fournir vos bulletins de paie à Malakoff Humanis afin qu'ils prennent en compte les cotisations du 1er trimestre 2019.

CONSIDERATION CFE-CGC

Soyez donc attentifs à vos relevés de carrière et vous connaissez désormais la marche à suivre en cas d'anomalie. N'hésitez pas à contacter vos élus en cas de problème persistant.

4. QUESTION CFE-CGC N°4\$

SAUVE QUI PEUT !

Les effectifs de Kourou vivent actuellement un phénomène d'exode conjoncturel, symptomatique de la situation de notre société et des conséquences qu'elle engendre sur les conditions de travail, de rémunération et les perspectives d'avenir très incertaines. La plupart des collaborateurs se posent une multitude de questions sur

leur devenir au sein d'AGS compte tenu des indicateurs qui du rouge tendent à s'assombrir davantage jours après jour (retards A5 et A6, carnet de commande en berne, diminution des effectifs, nouvelle réorganisation, APLD, NAO au rabais, disparition de l'épargne salariale...).

Il en résulte inéluctablement une certaine désillusion et démotivation entraînant des départs de collaborateurs qui quittent l'établissement de Kourou et d'autres la société.

Le Laboratoire fait partie des secteurs qui rencontrent actuellement ce phénomène, et face à cet exode, nous souhaitons connaître les mesures prises pour assurer leur remplacement compte tenu de la spécificité des profils, du temps nécessaire à leur formation et de la perte de leurs compétences. Trouver et former du personnel compétent désirant aujourd'hui vivre en Guyane devient de plus en plus difficile (et particulièrement dans ce secteur d'activités) et cette situation dégrade fortement les conditions de travail de ceux qui restent, pouvant précipiter par effet de dominos le départ d'autres.

REPONSE DE LA DIRECTION

Au niveau du Laboratoire, un départ pour suivi de conjoint est à noter en 2021. Les remplacements sont effectués en cohérence avec le plan de charge du service.

CONSIDERATION CFE-CGC

Encore une réponse bien vague qui va nécessiter davantage de précisions quant à cette question préoccupante lors de notre prochain CSE.

5. QUESTION CFE-CGC N°5

CET AU RABAIS POUR LES SEDENTAIRES !

Monétisation du CET :

Nous souhaitons vous rappelez les éléments de rémunération de base en vigueur au CSG :

- Article 17 de la CSP 2006 : 'Il est attribué à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention de site CSG, une indemnité de cherté de vie versée mensuellement y compris durant les congés payés'
- Article 42 de la CSP 2006 : 'Une prime d'éloignement, dite également de mobilité, fixée à 40% du salaire mensuel brut de base, est versée à l'ensemble des salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG'
- Article 21 de la CSP 2006 : 'Les salariés soumis à la contrainte de flexibilité telle que définie à l'article 13.3 du présent accord perçoivent, pendant toute la période d'horaire flexible, une prime mensuelle de flexibilité'. Dans la pratique, pour tous

ceux qui en bénéficient, et ce au sein de toutes les entreprises de la base, cette prime fait partie intégrante de la rémunération de base et est également versée durant les congés payés.

Dans le calcul des soldes de tout compte (fin de détachement, départ de la société), toutes ces primes sont payées sur les CP, CET et JARTT acquis en Guyane.

Lors de la prise d'un CP, CET ou JARTT, ces mêmes primes sont également versées.

Depuis fin 2016, lors de la monétisation de jours CET aucune de ces primes n'a été versée aux salariés sédentaires qui en ont fait la demande.

Il y a donc bien discrimination entre personnels en situation de détachement et les sédentaires.

Nous vous demandons en conséquence de bien vouloir régulariser cet oubli manifeste.

REPONSE DE LA DIRECTION

Le sujet est en cours d'analyse

CONSIDERATION CFE-CGC

*Il en faut du temps pour répondre ! La question a été posée la première fois en 2017...
Encore un sujet à débattre lors du prochain CSE.*

6. QUESTION CFE-CGC N°6

ANTIDOTE

Dans le cadre du lancement de la campagne nationale de vaccination contre la COVID19, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a envisagé dans la presse, dès le 5 janvier 2021, la possibilité de participation des entreprises à cet effort collectif. Cette possibilité a été également évoquée publiquement par des chefs d'entreprises et le MEDEF.

Ainsi, les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction d'envisager le moment venu la participation de l'entreprise à cet effort de vaccination, de la même façon qu'elle participe tous les ans à la stratégie de vaccination contre la grippe saisonnière.

REPONSE DE LA DIRECTION

Concernant la COVID, nous mettons en œuvre les directives HSE de l'entreprise ainsi que les particularités locales guyanaises.

CONSIDERATION CFE-CGC

Ok, mais quelles sont ces directives HSE en la matière. C'est l'objet de la question !

Sachez toutefois qu'en Guyane, la vaccination est ouverte pour tous à partir de 18 ans :

https://twitter.com/ars_guyane/status/1385339361445748741?s=20

7. QUESTION CFE-CGC N°7

VIEUX JEU

L'accord télétravail ArianeGroup prévoit la mise en place d'un télétravail régulier sur un ou deux jours fixes hebdomadaires. L'accord prévoit que le choix de ces jours soit laissé libre à l'organisation du travail entre hiérarchie et salarié demandeur. Or il semble que des freins culturels perdurent, notamment quant au choix du mercredi comme jour de télétravail, et en particulier pour des salariées mères de famille. Ces freins sont de fait discriminatoires, aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction de veiller au respect de la bonne application de cet accord.

REPONSE DE LA DIRECTION

Le sujet est en cours d'analyse

CONSIDERATION CFE-CGC

Une nouvelle question sans réponse !

Au total, sur 7 questions, une seule a fait l'objet d'une réponse éclairée!!!

Ce processus RIC où des questions/réponses sont postées sur une plateforme WEB dédiée n'est pas satisfaisant. Nous sommes donc contraints d'aborder toutes ces questions restées en suspens lors de notre prochains CSE pour avoir des réponses claires et précises.



**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