

## ASSISTANCE A L'ETRANGER

Dans le cadre de leurs missions, les salariés ArianeGroup peuvent être pris en charge par un dispositif d'assistance internationale en cas de problème. Les salariés sont d'ailleurs encouragés à conserver les coordonnées téléphoniques du centre d'assistance avec eux lors de tout déplacement en France et surtout à l'étranger.

Toutefois, une expérience récente lors d'une mission en Europe a montré clairement les limites voire l'incompétence de ce dispositif. Dans le cas présent, le salarié, après un problème médical, n'a pu compter que sur ses collègues pour une aide aussi efficace que possible. Ce n'est qu'à son retour en France qu'il a pu bénéficier d'une prise en charge médicale efficace, suivie par ailleurs d'un arrêt de travail.

Aussi, les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction ce que sous-entend réellement le terme générique d'assistance internationale ? Quels sont les devoirs et obligations de l'assistance vis-à-vis d'un salarié qui se retrouverait en situation difficile à l'étranger (accident, une maladie, problème de sécurité, etc...) ?

### Réponse Direction :

L'assistance ISOS couvre tous les cas de besoins médicaux (accident, maladie). Ils peuvent également intervenir pour des problèmes de sécurité (rapatriement par exemple).

Dans le cas où l'assurance ne couvrirait pas le cas présenté, ISOS appelle ArianeGroup qui débloque les fonds pour résoudre le problème et ISOS organise le transport.

**Considérations CFE-CGC : Dans le cas donné en exemple, il y a donc eu un dysfonctionnement flagrant puisque le salarié et ses collègues ont été seuls pour faire face au problème médical rencontré. Une enquête interne est à mener pour prévenir de telles situations !**

## VISITES FAMILLES

Les élus et représentants CFE-CGC ont à plusieurs reprises sollicité la direction quant à l'organisation d'un événement de type « journée des familles » permettant aux salariés de faire partager à leurs proches leur cadre de travail.

Aussi la récente communication relative à l'organisation de visites familles sur le site a dans un premier temps suscité un espoir de voir cette demande satisfaite.

Malheureusement, la déception a été à la hauteur de l'attente, notamment sur le format choisi (limitation à 16 personnes avec un salarié et seulement deux accompagnants) ainsi que sur les modalités (l'accompagnement par le salarié de sa famille s'entendant hors temps de travail).

Ainsi, les élus et représentants CFE-CGC interpellent la direction sur ces limitations, proches de la mesquinerie, et ne répondant en rien à la demande initiale.

### Réponse Direction :

Nous comprenons les attentes générées par les visites famille et les questions que cela a pu engendrer chez les salariés. La Direction a souhaité relancer ce sujet sous ce format qui répond aux contraintes actuelles de l'entreprise. D'autres sessions sont prévues tout au long de l'année permettant de répondre à d'avantage de salariés.

**Considérations CFE-CGC : La réponse est très en deçà de l'attente des salariés... Dommage !**

## RETRAITE PROGRESSIVE ET CET

Lors des RIC du mois dernier, les élus et représentants CFE-CGC avaient demandé à la direction des précisions sur l'articulation du dispositif de retraite progressive avec nos CET fin de carrière (RIC CFE-CGC 2023 n° 7).

Lors de sa réponse, la direction fait état de l'application de « notre Accord de groupe EADS en France sur un dispositif intergénérationnel ».

Aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction de préciser cet accord et de confirmer sa réelle application car il n'apparaît nulle part dans l'intranet AGS.

### Réponse Direction :

Certaines dispositions de l'« accord de groupe EADS en France sur un dispositif intergénérationnel » sont applicables au sein d'AGS. Ces dispositions applicables sont notamment listées dans l'« accord sur l'accompagnement des départs en retraite ». Cet accord se trouve sur le SHAREIN à l'onglet « Accords collectifs et engagements unilatéraux en vigueur au sein d'ArianeGroup SAS ») : <https://sharein.fr.space.corp/fr/Pages/Espace%20RH/Accords-signes-Airbus-Safran-Launchers.aspx>

**Considérations CFE-CGC : Bien noté.**

## FERMETURE ESTIVALE

Depuis plusieurs années, la direction de l'établissement impose au salariés une période de fermeture estivale de 2 semaines, au motif d'harmonisation avec les autres établissements (non exhaustive la plupart du temps), de besoins de maintenance et d'économies diverses et variées.

Aussi, les élus et représentants CFE-CGC, afin de juger de la pertinence de ces fermetures, demandent à la direction un suivi du nombre et des motifs des dérogations demandées quant au respect de cette fermeture, ainsi que le chiffrage des économies attendues du fait de cette mesure.

### Réponse Direction :

La fermeture estivale, permet aux équipes site de faire les contrôles réglementaires de l'ensemble des ponts du site, les maintenances des postes HT et bien d'autres ... et ceci sans impacter la production et l'activité du site en général.

La Direction de site reçoit en amont les demandes de dérogations à cette fermeture qui sont justifiées par la nécessité de l'activité opérationnelle.

**Considérations CFE-CGC : Et donc ?**

Issac, le 04 avril 2023

Christophe CADIER / Loïck COURPRON

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

