

TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

Des consignes relatives à l'arrêt du télétravail exceptionnel (télétravail Covid) pour revenir aux seuls modes de télétravail prévus dans l'accord de télétravail et l'accord QVT sont affichées dans de nombreuses réunions de département et service.

Les élus et représentants CFE-CGC sont surpris de ces consignes puisqu'aucune information de ce type n'a été communiquée auprès des représentants du personnel, notamment lors du dernier point d'information relatif au télétravail fait en CSE-E du 24 janvier 2024 ; la continuité de ce mode de télétravail y a même été confirmée par la DRH locale.

Par ailleurs, en central, la DRH a également affirmé il y a quelques semaines qu'aucune consigne n'avait été donnée concernant la suppression du télétravail exceptionnel.

Les élus et représentants CFE-CGC demandent donc à la direction un éclairage quant à cette situation et un positionnement clair de la part de la Direction des Ressources Humaines sur ce sujet.

Réponse Direction :

Conformément à ce qui a été annoncé en CSE-C, une communication sera faite à ce propos afin de rappeler les règles communes du télétravail.

Considérations CFE-CGC : Quel suspens. Nous aurions apprécié une réponse à la question !

ACCUEIL DES ENFANTS DE SALARIES

Il est très appréciable qu'ArianeGroup accepte d'accueillir les enfants des salariés lors de leurs stages de découverte de 3ème et seconde. En revanche, il est fort dommage que rien ne soit prévu pour aider les parents dans l'organisation de cet événement, hormis les retours d'expérience des « anciens », du bouche à oreille, et que de temps passé à trouver les bonnes informations, les contacts, etc...

Aussi, pour simplifier la tâche des parents et éviter cet aspect chronophage, les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction la possibilité de prévoir a minima une page Confluence ou intranet avec les informations concernant les formalités, les secteurs (et contacts) susceptibles d'accueillir les jeunes, voire un calendrier « type » sur certains secteurs afin que sur les semaines dédiées à ces stages, il puisse y avoir des regroupements pour plus d'efficacité, voire même inclure une visite du site dans la semaine concernée..

Réponse Direction :

Nous comprenons que l'accueil pour les stages des enfants de salariés puisse être une charge pour les parents. Une communication régulière est faite par les services RH et sûreté. Il n'est pas prévu d'autres modalités d'accompagnement.

Considérations CFE-CGC : Dont acte !

CONGES POUR MARIAGE D'UN ENFANT

Le code du travail précise que les jours de congés exceptionnels accordés à un salarié dans le cadre du mariage d'un de ces enfants le sont aussi en cas de PACS. Or il semble que la programmation d'e-Temptation ne précise que le cas du mariage.

Aussi les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction de confirmer que le cas d'un PACS d'un enfant de salarié est bien soumis aux mêmes règles d'obtention de congés pour cet événement familial au même titre qu'un mariage, et si oui de corriger le libellé d'absence correspondant dans e-Temptation qui serait alors trop restrictif en ne faisant état que du mariage..

Réponse Direction :

L'accord Astrium précise que les salariés peuvent bénéficier d'un congé exceptionnel de 2 jours pour le mariage d'un enfant.

Considérations CFE-CGC : La loi précisant désormais que le mariage d'un enfant englobe la notion de PACS, nous attendons confirmation de cette lecture pour l'accord Astrium également !

ESOP 2024

Comme chaque année, le Groupe AIRBUS vient de lancer son opération ESOP 2024. Comme en 2023, la souscription n'est pas seulement ouverte aux salariés d'AIRBUS et de ses filiales, elle a été également étendue : AUX SALARIES DE TOUTE ENTITE DONT AIRBUS DETIENT 50% OU PLUS DE 50% DU CAPITAL !

Sauf erreur de notre part, l'un des fondements ayant présidé à la création d'AGS est bien un 50/50 entre AIRBUS et SAFRAN ... Nous sommes donc logiquement éligibles et cela nous a été confirmé par le Conseil de Surveillance du fonds ESOP et par l'équipe REWARD que nous avons contactés.

En conséquence les élus et représentants CFE-CGC demandent à la direction :

1. Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas communiqué vers les salariés sur cette possibilité de souscrire à la proposition ESOP2024 d'AIRBUS ?
2. Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas fourni, ni cette année, ni en 2023, les fichiers des personnes éligibles à l'équipe REWARD d'AIRBUS ?
3. Ces absences sont-elles le fruit d'une décision volontaire et assumée de la part de la Direction ? Et dans ce cas quelle en est la justification ?

Pour information, cette année le nombre d'actions distribuées est passé de 2,2 millions à 3,5 millions !

Réponse Direction :

Les salariés AGS ne sont pas éligibles au plan d'actionnariat Airbus.

Considérations CFE-CGC : La Direction ne répond pas aux trois questions posées. Les salariés ArianeGroup ne sembleraient pas éligible uniquement du fait de la non fourniture des listes de salariés à REWARD AIRBUS, les autres conditions étant remplies par ailleurs. Merci donc de répondre à nos questions précises !

Issac, le 27 mars 2024

Christophe CADIER / Loïck COURPRON

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

