

ArianeGroup

Le  syndical

Autres réclamations : Communication RH aux salariés

Question :

La CFE-CGC demande à ce que toutes les informations qui étaient auparavant communiquées via « CommunicationRH » le soient à nouveau. La simple information sur AGora génère le risque que certains salariés n'aient pas l'information et le cascading d'AGora n'est pas acceptable. Cela peut générer une discrimination des salariés face à l'accès à l'information, certains salariés louant des informations RH importantes.

Réponse Direction :

La centralisation des informations RH dans AGora What's up le mardi, associé au renvoi vers les communiqués archivés dans les pages Communication du site permettent à la fois de voir l'actualité et de retrouver les informations de manière durable.

Autres réclamations : Communication RH aux salariés

Question :

Comment est gérée la communication RH vers les salariés inscrits à l'effectif mais qui ne sont plus sur site (CET FC, TPFC, maladie...) ?

Réponse Direction : AGora est maintenant le canal de communication privilégiée d'ArianeGroup. Toutes les informations utiles aux salariés sont maintenant diffusées via ce canal. AGora est disponible pour tous les salariés sur tous les postes informatiques connectés au réseau. Les communications par mail sont réservées aux situations particulières concernant un nombre limité de salarié ou pour des communications urgentes.

Autres réclamations : Communication RH aux salariés

Question :

Les salariés inscrits à l'effectif mais qui ne sont plus sur site (CET FC, TPFC, maladie...) ont parfois du mal à obtenir les informations RH qui leur sont dues. Parfois ils reçoivent des communications sur des adresses mails personnelles qu'ils ont consenti à donner à la Direction. Le choix de ne plus diffuser les informations par « Communication RH » mais de les placer dans AGora amplifie le problème d'accès à l'information pour ces salariés qui sont discriminés alors qu'ils font partie de l'entreprise. Nous demandons à la Direction de revenir à des communications générales RH par mail à l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif, qu'ils soient actifs ou inactifs (sans présence physique sur site).

Réponse Direction :

AGora est maintenant le canal de communication privilégiée d'ArianeGroup. Toutes les informations utiles aux salariés sont maintenant diffusées via ce canal. Agora est disponible pour tous les salariés sur tous les postes informatiques connectés au réseau. Les communications par mail sont réservées aux situations particulières concernant un nombre limité de salarié ou pour des communications urgentes.

Application du Code du travail et accords collectifs : Fonctionnement du Forfait Jour

Question :

Nous avons pu constater des dérives dans certains secteurs quant à l'application de l'article 12 de l'accord relatif au statut commun AGS.

Certains salariés cadres au Forfait Jour se sont vus demander par leur hiérarchie de poser 1/2 journée d'absence pour n'avoir pas été présent sur les « plages fixes » de l'entreprise. Bien que tenu à ses obligations professionnelles, la CFE-CGC rappelle que :

1/ l'article 12.1 indique que « le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ. », un cadre au Forfait Jour n'est donc pas tenu de respecter des plages fixes qui ne s'appliquent pas à lui et

2/ un salarié cadre Forfait Jour ne peut être contraint de poser une demi-journée sachant que, comme le précise l'article 12.1.3, seul un JRTT pourrait, le cas échéant, faire l'objet d'une pose en ½ journée, MAIS à la demande du salarié seulement.

La CFE-CGC demande à ce qu'un rappel soit effectué auprès des managers afin de lever toute ambiguïté sur le fonctionnement du Forfait Jour.

Réponse Direction :

Les dispositions de l'article 12 de l'accord relatif au statut social des salariés ArianeGroup stipule que :

"Les cadres disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée de travail, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ."

Il en résulte que les responsabilités et les contraintes professionnelles viennent encadrer cette autonomie.

S'agissant de la pose de congés par demi-journée, les salariés cadres en forfait jours peuvent poser des JRTT ou des congés d'ancienneté 6ème semaine, s'ils souhaitent s'absenter une demi-journée.

Conditions de vie au travail : Distribution de sachets pour poubelles de bureau

Question :

Les distributeurs de sachet pour les poubelles de bureau sont régulièrement vides pendant plusieurs semaines.

Pouvez-vous demander le réapprovisionnement régulier des sachets ?

Réponse Direction :

Le réapprovisionnement régulier est prévu dans le cadre du contrat de nettoyage des locaux. En cas de manque entre deux réassorts, il est possible de réaliser une demande via le Workflow « nettoyage des locaux ».

Pour continuer à lire nos tracts, télécharger notre appli mobile



MyCFE-CGC ArianeGroup !

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**