

Le  syndical

Autres réclamations : location de vélos électriques

Question :

Avez-vous prévu la mise en place d'un dispositif de prise en charge par Arianegroup des locations de vélos électriques ?

Réponse Direction :

Ce dispositif n'est pas prévu.

Conditions de vie au travail : Présence de rats dans le bâtiment 24/33

Question :

Malgré la prestation de la société DERICHEBOURG sur la pose de pièges contre les rongeurs, des rats continuent de circuler dans les bureaux de JICE1 du bâtiment 24/33. Une salariée a même eu la stupeur de voir un rat sortir du tiroir de son bureau à l'ouverture de celui-ci. Cette situation est inacceptable et porte atteinte à la dignité et à la sécurité des salariés. Nous souhaitons savoir quelles actions ont été engagées ou sont prévues pour traiter durablement ce problème, et dans quels délais leur efficacité pourra être constatée.

Réponse Direction :

Nous avons fait venir l'entreprise prestataire pour ce cas récent et nous le faisons systématiquement quand nous sommes sollicités via le workflow dédié. En complément, nous rappelons qu'il est interdit de stocker de la nourriture dans les bureaux, de manger sur les bureaux et jeter des restes d'aliments dans les poubelles car cela attire les rats.

Application du Code du travail et accords collectifs : Recrutement interne

Question :

Réponse Direction :

Les postes en mobilité interne sont diffusés pour favoriser les candidatures de toutes et tous en cohérence avec le profil recherché. Dans le cas évoqué, une candidature a pu être favorisée afin de faciliter un reclassement. Cela n'exclut pas qu'en cas de refus ou d'issue défavorable de ce reclassement, d'autres candidatures internes pourront être prises en compte. Aussi, il n'est pas approprié d'indiquer ce type de mention car bien qu'il puisse y avoir des candidatures plus adéquates, il n'existe aucune certitude sur l'issue du recrutement et le choix du candidat final.

Application du Code du travail et accords collectifs : Forfaits jours : durée de travail

Question :

Quelle durée de travail quotidienne un salarié forfait jour doit-il réaliser selon la Direction ?

Réponse Direction :

Les modalités d'organisation du travail des salariés en forfait jours sont définies dans l'accord relatif au statut social des salariés d'ArianeGroup. Les salariés en forfait jours 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 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. De plus, les horaires d'ouverture et de fermeture sont définis par l'établissement. Aucune présence n'est admise en dehors de ces plages horaires sauf autorisation préalable de la Direction de l'établissement. Par conséquent, à l'intérieur de ces plages horaires, le salarié en forfait jours peut 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 responsabilités et de ses contraintes professionnelles.

Application du Code du travail et accords collectifs : Forfaits jours : plages fixes

Question :

Un cadre forfait jour doit-il obligatoirement être présent durant les plages fixes de l'établissement ?

Réponse Direction :

Même réponse qu'à la question n°25 (question précédente)

Application du Code du travail et accords collectifs : Forfait jour : absences sur plages fixes

Question :

Un cadre forfait jour doit-il poser une demande d'absence s'il n'est pas présent sur les plages fixes de l'établissement

Réponse Direction :

Même réponse qu'à la question n°25 (question précédente)

Application du Code du travail et accords collectifs : Forfaits jours : 24/12

Question :

Comme le stipule l'accord sur le statut social, le décompte des jours travaillés de cadres forfait jours se fait en jours via un badgeage par jour. Aussi, l'accord stipule que lorsque le 24 décembre est un jour ouvré, l'après-midi du 24 décembre sera chômé et payé pour tous les salariés. Selon ce principe, là où la mesure préexistait, il était convenu que : « Pour les personnes au forfait jour, aucun congé ne sera à poser sur la journée du 24 décembre. Cette journée sera comptabilisée comme jour de présence dans le forfait annuel » Qu'en est-il pour le 24 décembre 2025 qui répond aux mêmes critères ?

Réponse Direction :

Les règles relatives à la durée du travail ont été intégralement renégociées pour aboutir à la rédaction du statut commun portant notamment sur la durée du travail, les congés, la structure de rémunération et prévoyant en plus des mesures transitoires. Ce sont ces articles qui s'appliquent depuis le 1er janvier 2025 en lieu et place des stipulations préexistantes. Ainsi, comme le prévoit l'accord relatif au statut social des salariés d'ArianeGroup lorsque le 24 décembre est un jour ouvré, l'après-midi sera chômé et payé pour l'ensemble des salariés de la société. La matinée du 24 décembre est donc travaillée selon les modalités usuelles. Les salariés qui ne souhaitent pas travailler sur cette demi-journée doivent poser un motif d'absence.

Pour continuer à lire nos tracts, télécharger notre appli mobile



MyCFE-CGC ArianeGroup !

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**