

CONTRATS DORMANTS, BREXIT

UN RISQUE A COURT TERME POUR AIRBUS !



- Quelle est la stratégie d'Airbus vis-à-vis de l'expatriation entre Pays fondateurs ?
- Quel lobbying est exercé vis-à-vis des autorités britanniques et européennes ? (reconduction des accords, prolongations au-delà des 12 ans, extensions à proximité de la retraite...).
- A 11 mois de changements majeurs, une étude d'impact a-t-elle été menée par fonction en cas de retours massifs des expatriés dans leurs pays d'origine ?
- Qu'a-t-il été initié pour 2021 et après ?



- Quel Support prévoit Airbus pour ceux qui décident de revenir dans leur pays (mesures de reclassement, outils d'aide à la décision pour retraite et Sécurité Sociale, aides pour les familles, hotline...)?
- Quel support spécifique est prévu pour les enfants :
 - Scolarité (dans le pays d'accueil ou de retour suivant le cas) ?
 - Administratif (problèmes de citoyenneté, de documents...)?
- Est-il envisagé de communiquer directement à tous les expatriés (mode Push en plus du mode Pull via le Hub) ?

LA CFE-CGC DEMANDE À LA DIRECTION :

- De clarifier sa stratégie RH concernant l'expatriation.
 - D'améliorer son offre en matière de support.
 - De répondre enfin aux questions des salariés !

Airbus est un Groupe mondial avec des racines européennes.
Le mélange des cultures est un atout, une richesse à préserver...

Un retour massif des expatriés dans leur pays d'origine n'est pas une option, c'est un risque pour les fonctions !

