



L'Envers du Décor

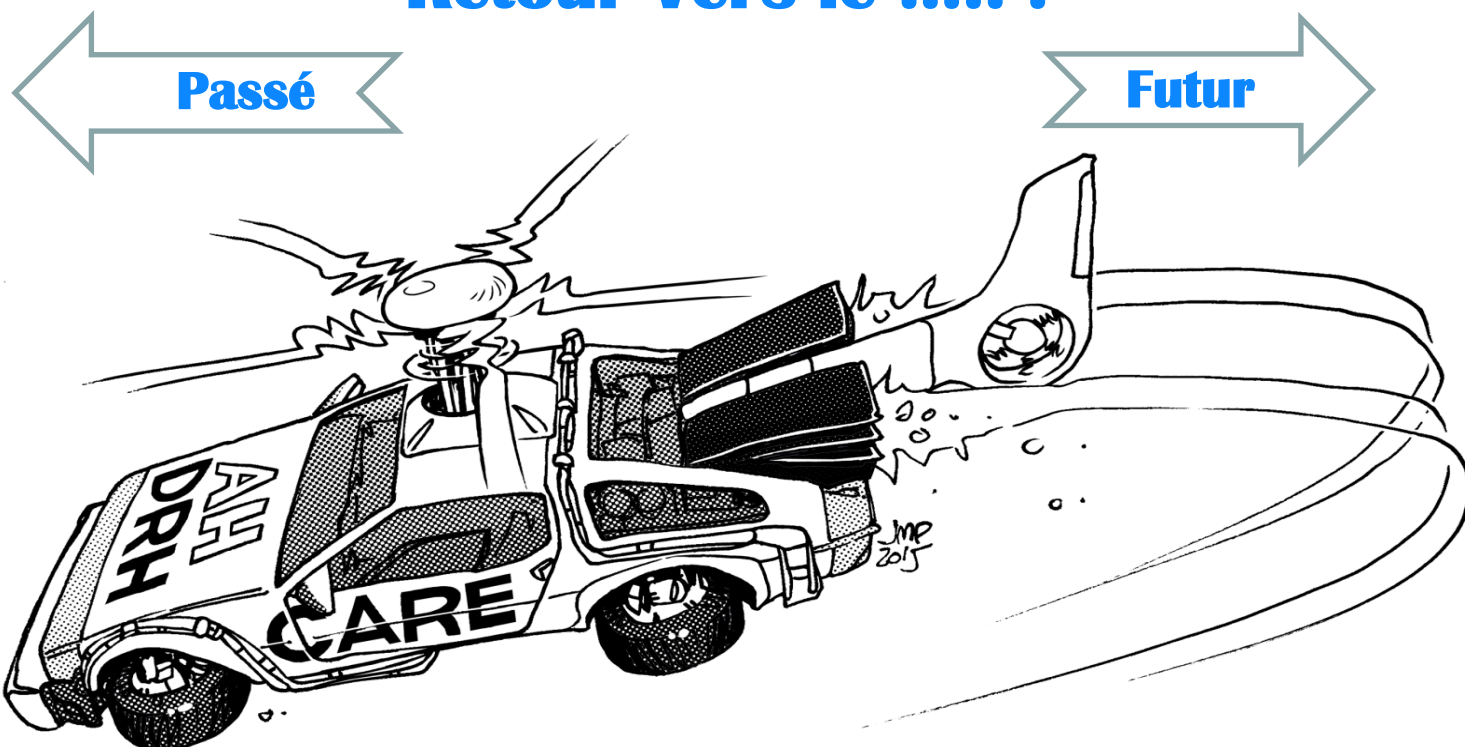
Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Spécial CARE « Temps de travail des Non Cadres »

Mercredi 28 octobre, s'est tenu la première réunion de négociation sur le projet CARE. « Competitiveness Agreement to Reach Excellence ». La Direction nous a présenté ses propositions concernant le modèle global du temps de travail des non cadres !!

Nota : toutes les simulations sont faites sur la base d'un Non Cadre Non Forfaité, il convient de rajouter le forfait de 2h00 par semaine pour un Non Cadre Forfaité.

Retour Vers le ?



Horaire de référence hebdomadaire

Proposition Direction

37h00 par semaine sur 5 jours.
Soit 7h24' / jour ce qui équivaut à 12 RTT.

Proposition CFE-CGC

La CFE-CGC n'est pas dogmatique sur le sujet. Toutefois, les équilibres vie professionnelle/vie privée doivent être pris en compte pour les bénéfices de l'entreprise et le bien-être des salariés. Pour cela, la CFE-CGC revendique une référence hebdomadaire de \approx 38h10 / semaine de 5 jours. Soit 7h38' / jour. Ce qui équivaut à 20 RTT.

Acceptable sous conditions

Commentaire CFE-CGC

La réduction du temps de travail journalier est un avantage dans certains cas mais crée des contraintes dans d'autres. Dans tous les cas, il en découle une augmentation du nombre de jours de travail !!

JNT (Jours Non Travillés)

Propositions Direction

1607 heures avec des semaines de 5 jours de 7h24 génèrent 12 JNT non fractionnables. 50% des 12 JNT, sont à disposition des salariés, et 50% fixés dans un calendrier proposé par la Direction. Calendrier qui pourrait être sectorisé par sous-ensembles et modifiable avec un délai de prévenance de 7 jours.

Inacceptable
sans
modification

Commentaire CFE-CGC

Entre passer d'un rythme de semaines alternées 4/5 jours avec 31 RTT imposés par la Direction (système actuel) et passer à un rythme de semaines à 5 jours avec 6 RTT placés par la Direction au fil de l'année + 6 RTT à discrétion des salariés placés à Noël !! Le compte n'y est pas ! Un compromis entre 31 RTT et 12 RTT est indispensable.

Propositions CFE-CGC

La CFE-CGC revendique 20 RTT répartis comme suit :

- 6 jours à disposition de la Direction positionnés prioritairement entre Noël et Jour de l'An.
- 14 RTT à disposition des salariés récupérables à l'heure, à la demi-journée, à la journée et à la semaine, tout au long de l'année, avec possibilité de report sur CET si non récupérés dans l'année en cours.

En passant à la semaine de 5 jours et en abandonnant 11 jours de RTT, la contribution des salariés est suffisamment importante et mesurable. Sur ce point, il faudra aussi prendre en compte la problématique des temps partiels.

Modularité des horaires

Propositions Direction

La Direction propose une modularité des horaires par secteur avec, par exemple, des semaines hautes (à 6 jours de travail) et des semaines basses (à 3 jours de travail) suivant un calendrier sectorisé.

Inacceptable
sans
modification

Commentaire CFE-CGC

Accepter une telle proposition reviendrait à entériner le travail du samedi comme un jour de travail ordinaire. De plus, cette proposition est en contradiction avec l'esprit de travailler ensemble.

Propositions CFE-CGC

Pour pallier les hausses et baisses de charge, la CFE-CGC revendique le recours aux heures excédentaires pour les hausses de charge, et le redéploiement des équipes pour les baisses de charge.

Si nous devons déplorer des baisses de charges significatives alors nous utiliserions le CETC (mesure issue de l'accord SAFE. (Accord que la CFE-CGC a signé en 2009).

Horaire variable

Propositions Direction

La Direction propose 1h30 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC. La Direction veut distinguer 2 types de population non cadre, production/tertiaire et différencier leurs heures d'arrivée et de départ.

Inacceptable
sans
modification

Proposition CFE-CGC

CFE-CGC revendique de maintenir a minima « le modèle actuel de 2h00 en début et fin de vacation ».

Commentaire CFE-CGC

Quel gain de compétitivité serait associé à de telles restrictions ? Accepter une telle proposition, c'est accepter de voir l'indicateur « TF1 » se dégrader par une augmentation des accidents de trajet liée à la peur d'arriver en retard au travail ! C'est accepter de voir des salariés renoncer à venir travailler en cas de retard et de voir le taux d'absentéisme grimper en flèche ! C'est accepter de ne pas pouvoir répondre aux clients aussi rapidement qu'ils le souhaitent et de voir la satisfaction de ces derniers se détériorer. C'est accepter d'augmenter les contraintes individuelles des salariés, que l'horaire variable actuel atténue depuis des décennies. Accepter les 2 horaires selon 2 types de population, c'est accepter une opposition et une iniquité entre les populations non cadres. De plus, la gestion des transports en commun et le co-voiturage deviendraient un casse-tête pour les salariés, sans parler des surcoûts inutiles pour l'entreprise. Que dire des encombrements routiers aux abords de l'entreprise et les risques associés d'accidents ?

Capitalisation du flexible

Proposition Direction

5h maximum par mois récupérables dans le mois par tranche d'une heure.

Reportables d'une semaine sur l'autre dans le mois concerné.

Si non consommées en fin de mois, alors écrêtées.

Inacceptable
sans
modification

Commentaire CFE-CGC

La Capacité d'adaptation/flexibilité en fonction de la charge de travail des salariés qui sont la richesse d'AH serait fortement dégradée.

On ne pilote pas une entreprise comme AH avec l'œil rivé sur la pendule.

De plus, cela n'arrangerait pas l'écrêtage actuel du flexible, « journalier, hebdomadaire, mensuel, annuel » subi par de nombreux salariés et dont la Direction n'ose même pas reconnaître l'existence !

Proposition CFE-CGC

Il faut rétablir de la souplesse dans les amplitudes quotidiennes et permettre aux salariés de récupérer les heures flexibles faites au regard de l'activité. La CFE-CGC revendique une capitalisation mensuelle limitée à une journée et sans plafond annuel. La récupération de ce flexible pourra se faire à la demi-journée ou à la journée. L'absence exceptionnelle de « 2 heures par semaine » sera conservée en l'état et hors capitalisation mensuelle. Le flexible capitalisé mais non récupéré dans le mois, sera transféré automatiquement dans le CET autres droits.

Temps de repas

Proposition Direction

1 heure forfaitaire sans badgeage.

Inacceptable
sans
modification

Commentaire CFE-CGC

Ce forfait aurait pour conséquence d'allonger l'amplitude journalière, de saturer les restaurants d'entreprise et d'interdire la pratique du sport prônée au plus haut niveau.

Propositions CFE-CGC

La CFE-CGC revendique la possibilité supplémentaire, au-delà d'une heure forfaitaire, de badger entre 36 minutes et 2 heures. La QVT, c'est aussi ouvrir le champ des possibles.

Proposition Direction

Gel des compteurs sur 2 ans.

Utilisable par secteur si sous-activité seulement.

CETC

Acceptable
sous
conditions

Commentaire CFE-CGC

Le CETC ne doit servir qu'en cas de baisses de charges significatives et après avoir eu recours à toutes autres mesures palliatives.

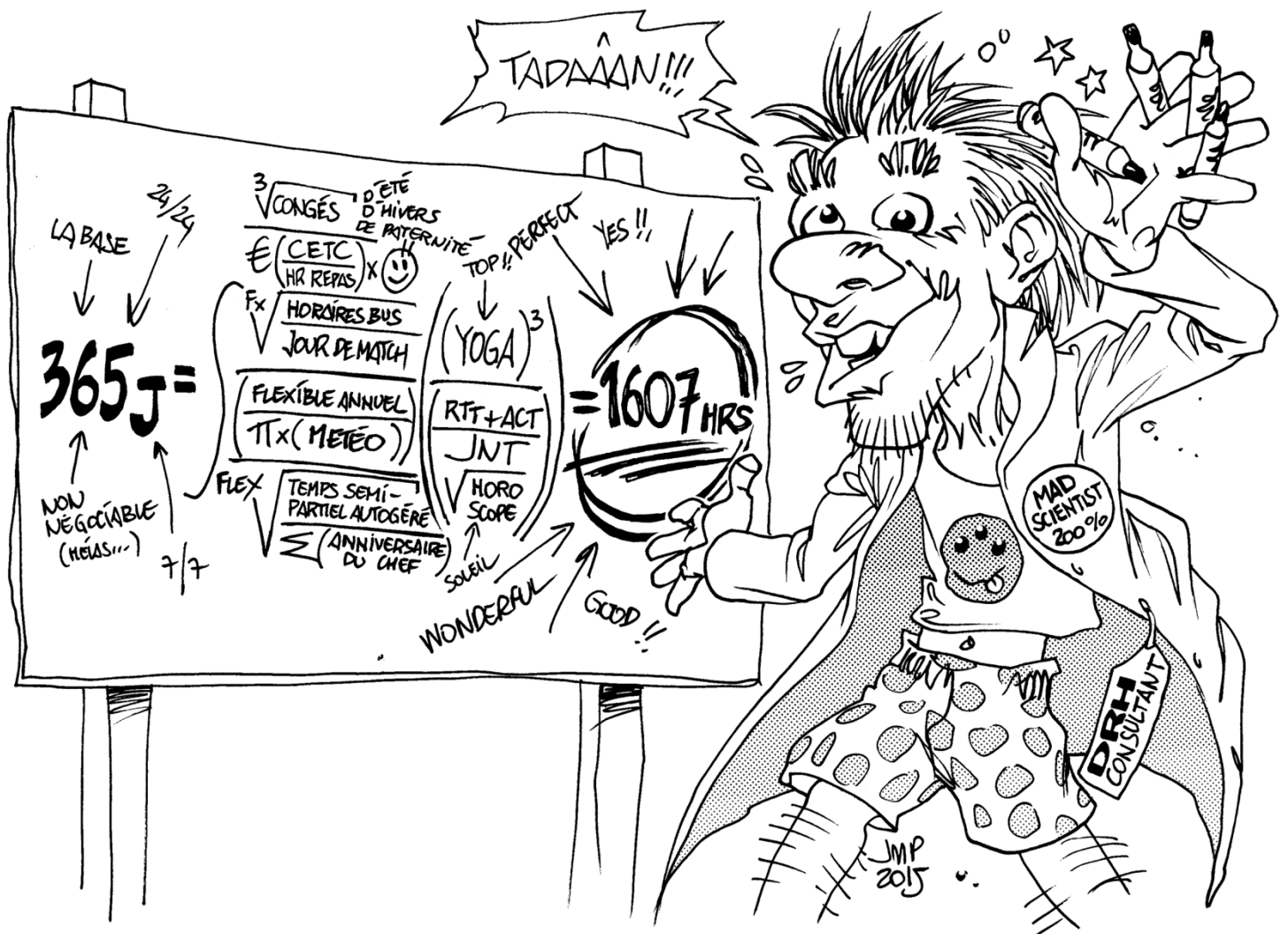
Proposition CFE-CGC

Nous sommes prêts à étudier le gel des compteurs sur une année après avoir vérifié auprès de nos juristes les conséquences engendrées. Les nouveaux entrants n'ayant pas acquis les pleins droits doivent pouvoir incrémenter leur compteur par souci d'équité.

Mesures additionnelles.

La négociation ne fait que commencer et il est donc prématuré de parler de compensations liées à des pertes de RTT, d'immobilisations de jours de CETC..... Toutefois, ces dernières ne devront pas être oubliées ainsi que les engagements pris par la Direction et non tenus depuis de longues années, comme :

- La revalorisation du statut des Non Cadres 400 Points.
- L'octroi de la prime maîtrise ainsi que la revalorisation du statut des chefs de groupes BE, Techniciens essais sol, Qualité.....
- La prise en compte de 2 heures hebdomadaires faites par les Non Cadres Forfaités dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- L'harmonisation des postes identiques entre les différents secteurs de l'entreprise.
- La possibilité pour un non cadre de pouvoir postuler sur des fiches de postes cadres sans être black-listé avec pour seul argument « son statut de non cadre ».
-



Analyse globale de la CFE-CGC :

La négociation a débuté, il est temps de casser les dogmes Direction pour que cet accord soit un accord gagnant-gagnant.

Citations :

- **Thierry Baril, lors du comité européen Airbus de juillet 2015** : « Nous devons accueillir de nouvelles méthodes de travail. La nouvelle génération se moque du nombre d'heures ? Ils veulent travailler quand ils veulent. Le paradigme actuel est amené à changer. »
- **Jean-Baptiste Ertle, lors de la concertation du 10 septembre 2015** : « Les salariés doivent être présents ensemble. Les plages flexibles doivent donc être resserrées..... »

Sommes-nous dans le même groupe ?

D'ailleurs, à Airbus Avion, l'organisation du travail prévoit des plages flexibles de plus en plus importantes, l'organisation du travail revenant aux équipes et au management.

Alors qu'à Marignane et à la Courneuve, la DRH vient d'envoyer un signal de confiance très fort au management intermédiaire en lui retirant la capacité à valider les heures excédentaires. Seuls les exécutives en ont désormais la responsabilité. Ils ne faudra pas oublier de la rajouter dans leur fiche de poste. Cela pourrait augmenter leur nombre de points Hay !

- **La CFE-CGC, lors de la première réunion de négociation du 28 octobre 2015** : « Ces premières propositions nous font penser à un retour vers un passé très lointain que nous ne souhaitons pas faire ressurgir dans notre époque et d'une complexité toute Kafkaïenne. »

La CFE-CGC demande ce qu'en pense Monsieur FAURY qui a dit vouloir s'occuper des salariés, après s'être occupé des clients ?

La CFE-CGC se demande ce que souhaite vraiment notre Direction.

Suivra-t-elle la volonté de la maison mère d'Airbus Group en s'ouvrant vers le Futur de la digitalisation, de la flexibilité, de l'entreprise libérée, ou au contraire souhaitera-t-elle faire un retour vers une époque devenue obsolète ?

Suite de la négociation, jeudi 5 novembre.