



METALLURGIE



N° 45 Novembre 2015
Lettre d'information des sections syndicales
CFE-CGC Airbus Helicopters

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

CARE 3^{ème} négociation : IL VA FALLOIR SE REVOIR

Vendredi 20 novembre, s'est tenue la 3^{ème} réunion de négociation sur le projet CARE.

Ordre du jour :

- Les évolutions de cette négociation du modèle global non cadre (temps de travail).
- Les horaires spéciaux.
- Le temps de travail des cadres.
- Les mesures additionnelles.

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.

Horaire de référence hebdomadaire & JNT

1^{ère} Proposition Direction

37h00 par semaine sur 5 jours.
Soit 7h24 / jour ce qui équivaut à 12 RTT(?) non fractionnables.
6 à disposition des salariés,
6 à disposition de la Direction.

2^{ème} Proposition Direction

37h30 par semaine sur 5 jours.
Soit 7h30 / jour ce qui équivaut à 14 RTT(?) non fractionnables.
7 à disposition des salariés,
7 à disposition de la Direction.

3^{ème} Proposition Direction

37h30 par semaine sur 5 jours.
Soit 7h30 / jour ce qui équivaut à 15 RTT(?) non fractionnables.
8 à disposition des salariés,
7 à disposition de la Direction.
(RTT Direction qui serviraient à faire de la modulation lors d'une situation ponctuelle de sous-activité).

Commentaires CFE-CGC

Il va falloir se revoir

Malgré une évolution du nombre de RTT, le compte n'y est pas. Ce mode de calcul ne correspond pas à celui qui est pratiqué par la Direction depuis la loi sur les 35 heures !!! Comme par hasard !!!

La CFE-CGC calcule 16 RTT pour 7h30 d'amplitude journalière.

Il y a donc débat sur la méthode de calcul.

La CFE-CGC continue de revendiquer 20 jours de RTT pour 7h38 d'amplitude journalière.

- 6 jours à disposition de la Direction positionnés prioritairement entre Noël et Jour de l'An comme chez Airbus Avion,
- 14 RTT à disposition des salariés.

Si la Direction souhaite maintenir ce niveau de RTT, il faudra qu'elle prenne en compte nos revendications sur la répartition et les modes de récupérations.

Il faudra que la Direction compense l'augmentation des frais supplémentaires supportés par les salariés.

Nombre de jours de congés

1^{ère} Proposition Direction

24 jours

2^{ème} Proposition Direction

25 jours

Commentaires CFE-CGC



Pour la CFE-CGC, nul besoin d'un mode de calcul pour considérer que 5 semaines de congés principaux équivalent à 25 jours. La Direction l'a compris.

CETC

La Direction souhaite geler le CETC .

Commentaires CFE-CGC

Le GEL du CETC n'est pas une mesure anodine même si la Direction n'en parle plus vraiment. Le gel du CETC est une réelle mesure quantifiable de compétitivité (Diminution des heures excédentaires et arrêt de la majoration de 35%). La Direction ne doit pas la minimiser ni l'oublier.

Il va falloir se revoir

Modularité des horaires

1^{ère} Proposition Direction

Semaines hautes (à 6 jours de travail) et des semaines basses (à 3 jours de travail) suivant un calendrier sectorisé.

2^{ème} Proposition Direction

Semaines hautes (à 6 jours de travail) et des semaines basses (à 4 jours de travail) suivant un calendrier sectorisé.

3^{ème} Proposition Direction

Modulation abandonnée en l'état, mais remplacée par le positionnement des 7 RTT Direction (RTT Direction qui serviraient à faire de la modulation lors d'une situation ponctuelle de sous-activité).

Il va falloir se revoir

Commentaires CFE-CGC

La modulation semaines hautes 42h et semaines basses 30h a été abandonnée par la Direction de sa propre initiative.

Pour pallier les hausses et baisses de charges, la CFE-CGC a toujours revendiqué le recours aux heures excédentaires pour les hausses de charges, et le redéploiement des équipes pour les baisses de charges.

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).

Se servir des RTT pour faire de la modulation revient à faire ce qui est fait aujourd'hui avec 31 RTT !

Il va falloir que la Direction fasse son choix :

- Des semaines à 4 jours avec 31 RTT Direction sectorisés à son initiative,
- Des semaines à 5 jours avec 6 RTT Direction positionnés prioritairement entre Noël et Jour de l'An comme chez Airbus Avion.

Horaire variable

1^{ère} Proposition Direction

1h30 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC.

2 types de population, production/tertiaire et différenciation de leurs heures d'arrivée et de départ.

2^{ème} Proposition Direction

1h30 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC.

7h30-9h00 / 16h00-17h30
Abandon des 2 populations.

3^{ème} Proposition Direction

1h30 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC.

2 options possibles :

Option 1 :

•7h30-9h00 / 16h00-17h30 pour une population unique.

Option 2 : Deux populations :

•Population de production : 7h00-8h30/ 15h30-17h00.

•Population tertiaire : 7h30-9h00/ 16h00-17h30.

La Direction souhaite maintenir 6h00 de plage commune par population !

Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC revendique de maintenir le modèle actuel de 2h00 en début et fin de vacation pour tous les NC.

Même si la CFE-CGC admet que les contraintes opérationnelles peuvent être différentes suivant les métiers, introduire 2 horaires ne ferait que créer une inéquité entre les non cadres (Vie Scolaire, transport ...)

La CFE-CGC s'y oppose.

Il va falloir se revoir

Temps de repas

Proposition Direction

1 h forfaitaire sans badgeage.

La Direction reste sur sa proposition intangible (pour l'instant).

Il va falloir se revoir

Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC revendique la possibilité de badger entre 36 minutes et 2 heures.

36' permettrait de répondre au souhait de la Direction de garder une plage commune de 5h54 (rappelons que la Direction veut 6h00).

Capitalisation du flexible

1^{ère} 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.

2^{ème} 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, report sur le mois suivant.

3^{ème} Proposition Direction

7h30 maximum par mois récupérables dans le mois par tranche d'1h30 et /ou une ½ journée par mois soumis à validation hiérarchique.

- Pas de report sur le mois suivant.

Commentaires CFE-CGC

Il va falloir se revoir

Si la CFE-CGC a obtenu la capitalisation d'une journée par mois, les modes de récupération restent insuffisants. La CFE-CGC reste sur 2h00 de petit absentéisme tant que la Direction maintient la sortie à 16h00. De plus, la récupération de ce flexible devra pouvoir se faire à la journée, afin d'éviter l'écrêtage de fin de mois. Pourquoi la Direction considère-t-elle que les dépassements d'horaires sont toujours effectués par confort personnel des salariés ? Les salariés de cette entreprise dépassent leurs horaires parce qu'ils ont du travail. Ceci pose d'ailleurs la question de la gestion des heures excédentaires au fil de l'eau.

Horaires spéciaux

1^{ère} Proposition Direction

- Création de 2 horaires spéciaux :
 - Horaire décalé de jour : Majoration de 40% sur le TTE « 20 minutes de pause »
 - Horaire 1X8 de nuit : Majoration de 40% sur le TTE « 30 minutes de pause »
- ~~Horaire décalé de semaine : Aussitôt présenté, aussitôt supprimé.~~
- Optimisation du TTE pour le 2X8 et 2X8 AOG

Voir horaires diffusés par email aux adhérents CFE-CGC.

Il va falloir se revoir

Commentaires CFE-CGC

Si de nouveaux horaires peuvent répondre à un besoin managérial de gestion de charges, ils ne doivent pas favoriser le mode YOYO qui consiste à passer les salariés d'un horaire à un autre, sans s'assurer des préconisations de santé au travail.

D'ores et déjà, la CFE-CGC a demandé l'avis de la Médecine du travail.

De plus, il reste à quantifier :

- Les mesures financières visant à valoriser la flexibilité des salariés dans le recours aux différents horaires spéciaux.
- Les mesures de dégressivité maintenues au-delà de 2 ans dans un horaire spécial.

L'optimisation du TTE pour le 2X8 et pour le 2X8 AOG doit être compensée.

Temps de travail des Cadres

1^{ère} Proposition Direction

Augmentation temporaire « 1 an à 2 ans maxi » du forfait jour pour tout ou partie de l'entreprise en fonction des charges.

- 218 jours avec paiement des 7 jours supplémentaires travaillés et majorés de 10%.
- Pas de modification du contrat de travail (211 jours).
- Mécanisme de renonciation individuel.
- Certains RTT seraient à la disposition de l'employeur.
- Concertation sur les modalités de gestion des JRTT, CP, Congés d'ancienneté....

Il va falloir se revoir

Commentaires CFE-CGC

Cette augmentation du forfait jour doit permettre de faire face à une hausse de charge dans tout ou partie de l'entreprise.

Pourquoi revenir sur la majoration de 20% de l'accord A C C E S ?

Pour la CFE-CGC, le mécanisme de renonciation individuel doit se transformer en mécanisme d'acceptation individuel.

Les jours supplémentaires majorés devront soit être payés ou récupérés suivant le modèle de l'accord A C C E S.

Il est en outre inacceptable que la Direction veuille passer d'un système de 16 RTT (positionnés librement par le salarié) à un système de 9 jours de RTT (positionnés par la Direction).

Les temps partiels devront rester en dehors de ce dispositif.

Mesures additionnelles prévues par le relevé de décisions de 2014 signé par la CFE-CGC.

400 points :

Création d'un nouveau « statut » sur la base de 39h00 (35h+4HE). **Notons que ce forfait entraîne DE FAIT un dépassement du contingent annuel des 175h00. Comment le traite-t-on?**

Ce nouveau statut serait destiné à valoriser la carrière de certains techniciens supérieurs (365 points ou 400 points).

Pour la CFE-CGC, ce nouveau statut ne doit pas remplacer un passage de non cadre à cadre. Il vient en complément. D'autre part, augmenter le forfait de 2h00 ne suffit pas à valoriser l'expérience.

Des mesures complémentaires doivent être prises en compte telles que, par exemple :

- Une augmentation du % de la prime annuelle.
- Un déplafonnement de la prime d'ancienneté.
- 1 jour de congé supplémentaire.
- Promotions 400 points hors quota de promo non cadres.

Il va falloir se revoir

Astreintes :

Une négociation s'ouvre sur ce sujet. Une 1^{er} réunion est prévue mercredi 25 novembre.

Il manque, dans ces mesures additionnelles portées depuis de longues années par la CFE-CGC ».

La Prime « chef de groupe » ainsi que la Prise en compte des 2h00 de forfait dans le contingent d'heures excédentaires pour les NCF.

Il manque aussi les compensations liées spécifiquement à cette négociation, perte de RTT, immobilisation du CETC



Analyse globale de la CFE-CGC :

La CFE-CGC entend que la compétitivité soit importante pour Airbus Helicopters. La CFE-CGC considère que toutes mesures qui favorisent réellement la compétitivité doivent être étudiées avec attention. C'est une obligation et un devoir pour la CFE-CGC. A contrario, des pseudo mesures qui n'auraient pas d'impact sur la vraie compétitivité mais qui favoriseraient le désengagement des salariés n'auront pas notre soutien. C'est aussi une obligation et un devoir pour la CFE-CGC. L'employabilité des salariés et la sauvegarde de l'emploi sont toujours absents de cette négociation !