



L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

CARE 5^{ème} négociation : La route reste longue !!

Judi 3 décembre, s'est tenue la 5^{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,
- Les mesures additionnelles,
- La QVT « Qualité de vie au travail ».

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 & RTT

Nouvelles Propositions Direction

37h30 par semaine sur 5 jours.
Soit 7h30/jour ce qui équivaut à 16 RTT non fractionnables.
8 à disposition des salariés.
8 à disposition de la Direction.
(RTT Direction qui serviraient à faire de la modulation lors d'une situation ponctuelle de sous-activité).

Ce qui évolue

Nb de RTT qui passe de 15 à 16.



Ce qui n'évolue pas

Répartition du nombre de RTT à la disposition des salariés et de la Direction.
RTT toujours pas fractionnables.



Commentaires CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la méthode de calcul du nombre de RTT ne devait pas changer et la Direction l'a compris :

Si la Direction souhaite maintenir ce niveau de RTT, il faudra qu'elle prenne en compte nos revendications dans leur globalité sur la répartition et les modes de récupération de ces RTT ainsi que sur la capitalisation et la récupération du flexible :

- 6 jours à disposition de la Direction positionnés prioritairement entre Noël et Jour de l'An. « Comme c'est le cas chez Airbus Avion ».
- 10 jours à disposition des salariés.

Nombre de jours de congés 25 jours

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 de compétitivité, quantifiable : diminution des heures excédentaires et arrêt de la majoration de 35%. La Direction ne doit pas le minimiser, ni l'oublier.

Temps de repas

Proposition Direction

1 h forfaitaire.
La Direction reste ouverte à une proposition alternative.



Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC n'est pas dogmatique sur le sujet et propose un double pointage entre 45 min et 1h15 et/ou un forfait d'1h15.

Horaire variable

Nouvelles Propositions Direction

2h00 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC.

2 options :

Option 1 « deux populations » :

Production : 7h-9h et 15h30-17h30.

Tertiaire : 7h30-9h30 et 16h-18h

Avec une plage fixe de 6h obligatoire.

Option 2 « Une population » :

7h30-9h30 et 16h-18h

Avec une plage fixe de 6h obligatoire.

Ce qui évolue

2h00 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC.



Ce qui n'évolue pas

La possibilité pour tous les non cadres d'arriver à 7h00 et de finir leur journée à partir de 15h30.



Commentaires CFE-CGC

Nos propositions sont à considérer dans leur globalité et la Direction devra en tenir compte. La CFE-CGC revendique un début de vacation pour tous les non cadres entre 7h00 et 9h00 et une fin de journée entre 15h30 et 17h30.

Si la Direction veut proposer une extension supplémentaire à 9h30, qu'elle le fasse.

Capitalisation et récupération du flexible

Propositions 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

Nos propositions sont à considérer dans leur globalité et la Direction devra en tenir compte.

Si la Direction souhaite en rester là sur le nombre de RTT alors elle devra permettre une récupération mensuelle de 7h30 sous la forme d'une journée, de demi-journées et de petits absentéismes. (Il faudra aussi permettre un report en cas d'impossibilité de récupération « refus hiérarchique » pour raisons de service.)

Ce qui évolue

RIEN



Horaires spéciaux

Nouvelles Propositions Direction

- Création d'une prime de flexibilité de 500€ dans le cas de 6 changements d'horaire dans l'année.
- Dégressivité : 3 mois à 50% si sortie d'un horaire spécial après 2 ans dans ce dernier.

Commentaires CFE-CGC

La Direction propose une prime de flexibilité afin d'éviter que les salariés ne soient ballotés d'un horaire à l'autre. De plus, tous les horaires spéciaux ne seront pas obligatoires afin de permettre à chacun d'organiser ses équilibres vie privée/vie professionnelle.

La prime de dégressivité est modifiée et inclut dorénavant tous les horaires spéciaux.

Temps de travail des Cadres

Propositions Direction inchangées

Augmentation temporaire du forfait annuel en fonction des charges.

- 218 jours pour tout ou partie de l'entreprise avec paiement des 7 jours supplémentaires travaillés et majorés de 10%.
- Pas de modification du contrat de travail (211 jours).
- Mécanisme de renonciation individuel.
- Certain jours RTT seraient à la disposition de l'employeur.



Commentaires CFE-CGC

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

Si la Direction souhaite positionner des RTT, alors il faudra qu'elle le fasse prioritairement entre Noël et Jour de l'An. « Comme c'est le cas chez Airbus Avion ».

Gestion des heures excédentaires en semaine

La Direction souhaite mettre en place un système d'heures excédentaires en semaine.

Au-delà de 7h30 par jour, les heures réalisées dans le cadre de la plage flexible sont des heures excédentaires à la condition expresse d'avoir été demandées et validées par le manager avant le début de la plage flexible. Pas de validation possible a posteriori.

Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC considère qu'il s'agit d'une avancée notable mais qu'un délai de prévenance est indispensable pour que les salariés sollicités puissent s'organiser.

La Direction souhaite mettre en place un système de permanences qui consisterait à donner la possibilité aux managers d'imposer aux salariés leurs heures d'arrivée et de départ.



Permanences

Commentaires CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, ces permanences se font naturellement avec les horaires flexibles et n'ont pas leurs places dans un accord.

Si exceptionnellement et pour des raisons opérationnelles impérieuses, des services ont besoin de la présence de certains collaborateurs, il suffit de leur demander et ces derniers répondront présents comme à leurs habitudes.

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).

Toujours pas de prise en compte des mesures complémentaires revendiquées par la CFE-CGC (augmentation du % de la prime annuelle et/ou déplaçonnement de la prime d'ancienneté et/ou 1 j de congé supplémentaire).

• Astreintes :

Réévaluation de l'indemnité du système d'astreinte de 30% en moyenne.

Evolution que la CFE-CGC demande depuis des années.

• La prime « chef de groupe » : Non abordée

• la prise en compte des 2h00 de forfait dans le contingent d'heures excédentaires pour les NCF : Non abordée

La Direction fait la sourde oreille mais il va falloir aborder ces 2 points ainsi que le point sur les compensations liées spécifiquement à cette négociation, perte de RTT, immobilisation du CETC ...

• Problématique du calendrier des temps partiels pour 2016

La CFE-CGC revendique auprès de la Direction que les temps partiels restent sur leur calendrier déposé pour 2016. Dans le cas où un accord serait trouvé, cela éviterait une gestion KAFKAÏENNE de la planification des calendriers avec AGPS.

Qualité de vie au travail et maintien dans l'emploi

- Création d'une commission QVT.
- Budget de 200K€/an pour 2016 et 2017 afin d'initier la QVT.
- Validation d'un budget inscrit dans le plan de dépenses des établissements pour améliorer les conditions de travail « ex : rénovation des salles de repos ».
- Maintien dans l'emploi au travers de postes allégés (objectif 10 postes en 2016 et 20 en 2017) pour une réintégration professionnelle temporaire ou permanente consécutive à arrêt maladie, accident de travail, inaptitude physique.

Commentaires CFE-CGC

La Direction se dote de moyens financiers pour initier les opérations QVT et Conditions de travail.

La CFE-CGC approuve et prend acte de la volonté de la Direction.

Volet emploi

- Maintien du taux d'apprentis pour 2016 et 2017.
- Embauches de 50% des apprentis pour 2016 et 2017 sur les métiers clés.
- Budgets spécifiques de formation pour accompagner les acquisitions de nouvelles compétences. Est-ce crédible avec un crédit de formation en baisse de 25% ?

Commentaires CFE-CGC

La Direction veut dynamiser sa politique de recrutement et de formation. La CFE-CGC approuve mais veut des engagements chiffrés.

La QVT « La Qualité de Vie au Travail »

La QVT est un sujet majeur pour l'entreprise et ses salariés, la CFE-CGC vous donne sa vision de la QVT.

- Une bonne QVT passe par des locaux propres, avec du mobilier ergonomique, des surfaces de travail spacieuses pour tous et non pas avec du mobilier d'un autre temps, des bureaux sans fenêtres, des open spaces bruyants **comme cela est le cas dans trop de secteurs de l'entreprise !**
- Une bonne QVT, c'est avoir du chauffage quand le froid frappe à nos fenêtres et de la climatisation efficace lorsque le soleil devient trop chaud et non pas du chauffage à des dates décrétées d'une année sur l'autre, sans tenir compte du thermomètre, **comme c'est le cas dans notre entreprise !**
- Une bonne QVT, c'est avoir dans tous les secteurs de l'entreprise des salles de pause dignes de ce nom ainsi que des lieux de convivialité (aujourd'hui, ce sont les machines à café) afin que chacun puisse échanger. Avez-vous déjà essayé de travailler dans un open space bruyant sans possibilité de repli vers des espaces plus calmes ?
- Une bonne QVT nécessite des budgets d'investissements dédiés afin que les salariés soient plus engagés, plus productifs et que notre entreprise soit ainsi plus compétitive.
- Une bonne QVT, ce sont des moyens de déplacement facilités sur le site : sur certains sites d'Airbus Group, des Vélib' sont proposés aux salariés. **Pourquoi pas chez AH ?**
- Une bonne QVT, c'est l'accord « hiérarchique et RH » systématique lors d'une demande de temps partiel faite par un salarié, et non pas des refus qui obligent le salarié à renoncer à sa demande ou à effectuer une mobilité bien trop souvent compliquée. **Conséquence : un désengagement des salariés qui se voient refuser un temps partiel dans notre entreprise ! En complément, un temps partiel doit être éligible au télétravail.**
- Une bonne QVT, c'est l'éradication du virus des réunionites aiguës qui s'est glissé dans le fonctionnement de notre entreprise et qui entraîne des amplitudes journalières bien trop importantes. Les réunions OUI, mais bien mieux encadrées qu'aujourd'hui.
- Une bonne QVT se poursuivra à la maison par la déconnection des NTICs.
- Au préalable, une bonne QVT comportera une demi-journée, voire une journée par semaine sans échange de mails (internes à l'établissement) de manière à rétablir les relations humaines et les contacts en direct.
- Une bonne QVT doit être favorisée par une suppression et une redirection des mails pendant les périodes d'absences. Qui apprécie de voir sa messagerie déborder au retour de congés ? De grands groupes appliquent cette mesure, pourquoi pas AH ?
- Une bonne QVT, c'est travailler collectivement autour d'objectifs communs et être évalué sur la réussite commune (et non plus individuelle).
- Une bonne QVT, c'est savoir accueillir dans l'entreprise les salariés de retour de longue maladie. C'est aussi et surtout, tout mettre en œuvre pour que ces mêmes salariés ne sombrent pas dans la maladie (cas de burn-out).
- Une bonne QVT passe aussi par la solidarité entre salariés et la possibilité de faire don de jours de RTT au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue et des soins contraignants.

La QVT, ce n'est pas seulement un accord, c'est un art de vivre.

La QVT doit faire partie intégrante de notre ADN et surtout de celui de la Direction.

Pour changer les mentalités, l'accord devra donc prévoir des mesures encore plus précises / obligatoires et ne pas laisser place aux seules recommandations.

Analyse globale de la CFE-CGC :

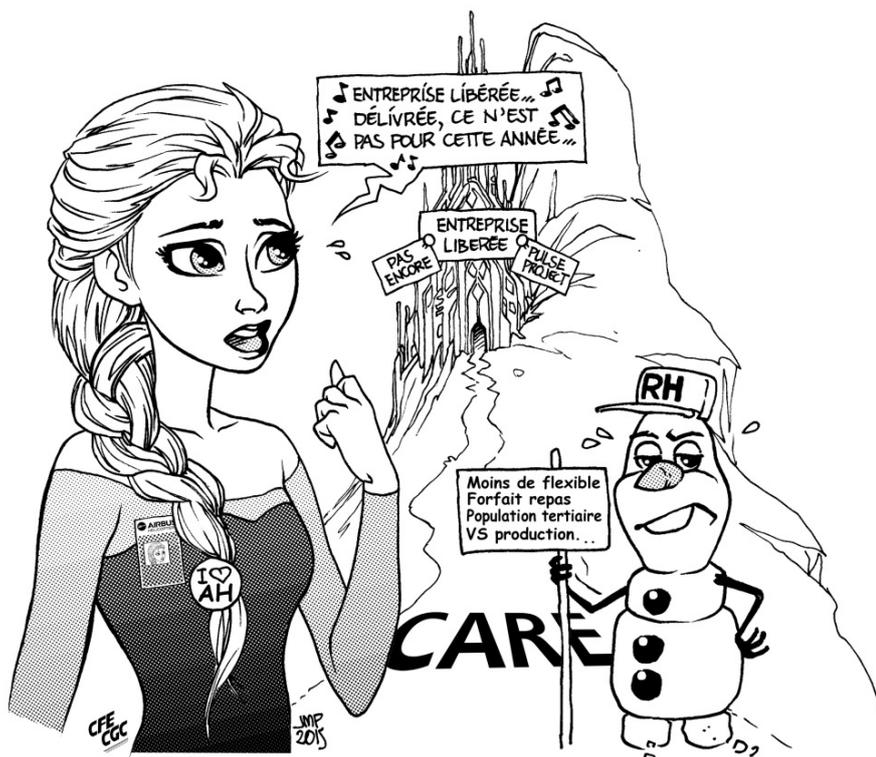
La CFE-CGC constate des avancées sur une partie des thèmes et en particulier le volet emploi et sur la QVT.

Toutefois, le cœur de cette négociation reste la compétitivité par l'organisation du temps de travail et, à ce stade, le compte n'y est toujours pas.

La CFE-CGC fait aujourd'hui des propositions qui doivent être considérées in globo et la Direction doit en tenir compte. ✓

Mesures de compétitivité positives pour Airbus Helicopters OUI !!

Mesures de compétitivité négatives qui désengagent les salariés NON !! ☹️



Suite de la négociation, vendredi 18 décembre.