



L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

CARE 6^{ème} négociation : Copie Finale ?

Dans son dernier flash RH, la Direction annonce avoir fait une nouvelle offre globale tenant compte de nombreuses revendications formulées par les OS représentatives.

Elle explique ensuite que les projets d'accords sont en rédaction et qu'ils seront présentés aux 3 organisations syndicales représentatives le 13 janvier.

On pourrait presque comprendre que la négociation est finie !

La CFE-CGC rappelle à la Direction qu'une négociation est terminée lorsque :

- **Un accord est signé, ou lorsqu'il y a un constat de désaccord.**

Les salariés du commerce ou des achats le savent bien ! Un négociateur ne lâche rien et se bat jusqu'à ce qu'une de ces deux échéances survienne.

Nous n'en sommes pas encore à ce stade, n'en déplaise à la Direction !

Cette négociation continuera donc le 13 janvier. Certes, avec une connotation plus technique puisque elle se fera sur la base de textes. Mais dans une négociation, le diable est souvent dans les détails. Et il reste beaucoup de « détails » à régler !!!

La CFE-CGC sera présente lors des négociations du mercredi 13 janvier et y jouera tout son rôle.

Horaire de référence hebdomadaire & RTT & Congés

Nouvelles Propositions Direction

- 37h30 par semaine sur 5 jours.
Horaire de référence établissement 7h30 / 16h00 pour tous.
Soit 7h30/jour ce qui équivaut à 16 RTT.
- 8 à disposition des salariés à récupérer dans l'année. (Possibilité d'en transférer 4 au CET si non récupérés). Toutefois en cas de refus de validation par la hiérarchie (ou encore impossibilité de prise pour maladie ou autre...), l'ensemble des RTT non pris pourront basculer au CET en fin d'année.
- 8 à disposition de la Direction. (Positionnés de manière privilégiée en fin d'année et sur des ponts. Calendrier indicatif en début d'année avec possibilité de changement en cours d'année en CE. Cette possibilité existe déjà aujourd'hui).
- 25 jours de congés principaux.

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, tout comme le positionnement privilégié des RTT Direction en fin d'année. Toutefois un débat technique subsiste sur le contenu de la méthode de calcul, qui pourrait avoir des incidences.

Capitalisation et récupération du flexible

Nouvelles propositions Direction

Débit / Crédit mensuel : -7h30 / +7h30 reportable d'un mois sur l'autre, mais pas d'une année sur l'autre.
Récupération : 2 x (½ journée) ou 1 jour par trimestre et par petits absentéismes d'½ heure à 1 heure 2 fois par semaine.

Commentaires CFE-CGC

Même si ceci ne correspond pas encore à notre revendication, il faut noter qu'une avancée a été faite par la Direction qui a enfin cédé sur la possibilité de récupérer le flexible par journée entière. Ce point était incontournable pour la CFE-CGC. Pour la CFE-CGC, le système de récupération reste perfectible et demande à la Direction de le faire évoluer.

Temps de repas

Nouvelles propositions Direction

Forfait sans badgeage d'1h15 ou double badgeage entre 45' et 1h15'.

Commentaires CFE-CGC

Cette proposition permettra entre autres, aux NCF de pouvoir prendre les transport en commun. La Direction a repris la proposition de la CFE-CGC.

Horaire variable

Nouvelles propositions Direction

- 2h00 de plage variable en début et fin de journée pour tous les NC. 7h-9h et 15h30-17h30.
- Plage fixe de 6h obligatoire.
- Nouvelle formulation Direction pour la définition des plages horaires : « La plage fixe correspond à une période de temps de travail où la présence du salarié est obligatoire, tandis que la plage variable correspond à une période de temps où le salarié détermine, **avec accord de sa hiérarchie**, son temps de présence, son heure d'arrivée et de départ ».

Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC a toujours revendiqué que si le temps de travail journalier diminuait d'une ½ heure « de 8h00 à 7h30 », les salariés devaient voir leur amplitude journalière diminuer d'autant. C'est chose faite avec un départ possible dès 15h30 pour tous « sous réserve d'avoir effectué au minimum 6h00 dans la journée ». Concernant la nouvelle définition des plages horaires, la CFE-CGC demande ce qu'il se passe s'il y a désaccord. La rédaction devra donc être revue et ou complétée !

Horaires spéciaux

Nouvelles propositions Direction

- Dégressivité : 3 mois à 50% après 18 mois consécutifs passés dans 1 ou plusieurs horaires spéciaux.
- 1x8 de nuit sur une vacation : « rémunération à 75% jusqu'à minuit et 100% au delà.
- 1x8 de nuit à la semaine : 40% sur le temps de présence « temps de pause majoré »

Commentaires CFE-CGC

La Direction améliore des points sur les horaires spéciaux.

Gestion des HE « heures excédentaires » en semaine

Nouvelles propositions Direction

Au-delà de 7h30 par jour en semaine, 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. Le délai de prévenance est fixé à 24h pour les HE dans la semaine et à 72h dans le cadre éventuel du travail le samedi (6h-12h), JNT, Jour férié.

Commentaires CFE-CGC

Ces HE sont maintenant encadrées par un délai de prévenance indispensable. La CFE-CGC l'a demandé afin que les salariés sollicités puissent s'organiser. Cette gestion des HE au fil de l'eau va enfin couper court aux idées reçues de la Direction, qui veulent que les salariés restent le soir pour leur plaisir et non pas pour des raisons de charges de travail !!!

CETC

Nouvelles Propositions Direction

Gel de l'alimentation CETC pendant 2 ans. L'utilisation de ce dernier reste malgré tout possible pour gérer des périodes de baisse d'activité.

En compensation, ½ journée sera portée au CETC en 2016 et une ½ journée supplémentaire y sera portée en 2017.

Commentaires CFE-CGC

Le CETC a été créé lors de la négociation SAFE en guise de « pré-assurance chômage ». Il faudra que dans les 2 ans, la Direction propose un dispositif encore plus innovant afin de permettre aux derniers embauchés de bénéficier de ce dispositif. La compensation de 2 demi-journées supplémentaires d'abondement est un point positif demandé et obtenu par la CFE-CGC.

Temps de travail des Cadres

Nouvelles propositions Direction

Augmentation temporaire du forfait annuel en fonction des charges et par grand département (ET, ED.....), sans modification du contrat de travail (réf : 211jours).

215 jours : + 4 jours majorés de 10 % avec paiement ou placement dans CET fin de Carrière.

Formulaire d'adhésion individuelle au principe de renonciation temporaire de 4 RTT.

Pour le forfait 211 jours :

•1/3 des RTT sera géré par la Direction de manière privilégiée en fin d'année et sur des ponts. Ex : en 2016, cela donne 5 RTT

•2/3 restants à disposition du salarié. Ex : en 2016, cela donne 11 RTT.

Pour le forfait 215 jours :

•¼ des RTT sera géré par la Direction de manière privilégiée en fin d'année et sur des ponts. Ex : en 2016, cela donne 3 RTT.

•¾ des RTT restants à disposition du salarié. Ex : en 2016, cela donne 9 RTT.

Commentaires CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, le mécanisme de renonciation individuelle devait se transformer par un formulaire d'adhésion individuelle au principe de renonciation temporaire de 4 RTT : C'est chose faite. Bien entendu les forfaits jour réduits ne sont pas concernés.

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

- **400 points + :** Il s'agit de définir un nouveau package de rémunération pour des salariés 365 pts et 400 pts occupant certains postes, 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 dé plafonnement de la prime d'ancienneté et/ou 1 j de congé supplémentaire).

La CFE-CGC ne désespère pas de voir ce point évoluer.

- **Astreintes :**

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

Pas de salariés en astreinte pendant ses congés.

Evolutions que la CFE-CGC demande depuis des années.

- **Prise en compte des 2h00 de forfait dans le contingent d'heures excédentaires pour les NCF :**

Evolutions que la CFE-CGC demande depuis des années.

- **Compensations liées à la réduction du nombre de RTT.**

1 jour en 2016 et 1 jour en 2017 de CET « autres droits ou fin de carrière, à la convenance du salarié » pour tous les salariés Non Cadres.

Qualité de vie au travail et maintien dans l'emploi

Nouvelles propositions Direction

- **Télétravail :** Régulier ; Pour raison de santé et de maintien dans l'emploi ; Pour des difficultés sociales ; Pour du travail occasionnel.

- **Création d'une commission QVT :**

-Composée de membres de la Direction et de membres des organisations syndicales représentatives.

-Consultée sur l'ensemble des principaux projets de QVT.

- **Bien être au travail :**

-Budget de 200K€/an pour 2016 et 2017 afin d'initier la QVT par le financement des événements QVT (journée santé, sport...).

-Amélioration des conditions de travail :

-Mise en place d'un processus d'identification des principaux travaux d'amélioration des conditions de travail à réaliser sur les sites de Marignane et de Paris le Bourget.

-Validation d'un budget annuel et/ou pluriannuel inscrit dans le plan de dépenses des établissements pour améliorer les conditions de travail « ex : rénovation des salles de repos ».

- **Maintien dans l'emploi :**

-Création de postes allégés (objectif 10 postes en 2016 et 20 en 2017) pour une réintégration temporaire ou permanente consécutive à arrêt maladie, accident de travail, inaptitude physique.

- **Prise en compte des nouvelles formes de travail :**

-Face au développement des possibilités de connexion quels que soient le lieu et le temps, à la mise à disposition élargie d'outils de mobilité, mettre en place des règles qui évitent les abus sans pour autant bloquer le salarié = laisser le salarié décider de se connecter ou pas en dehors des plages habituelles de travail et préciser les limites de ce qui peut être demandé par un manager + formation à l'utilisation des outils.

-Mieux encadrer les dispositions visant à favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle = Adoption d'une charte des bonnes pratiques managériales (reprenant les modalités de l'accord ACCES via une charte soumise à l'information/consultation des IRP, CCE/CHSCT).

-Suivi collectif : mise en place d'indicateurs de suivi de cette charte (audits réguliers, questionnaires...) dont les résultats seront communiqués au sein de la Commission QVT.

-Suivi individuel : mise en place d'un dispositif de médiation (via les RH et la Santé au Travail) permettant à un salarié de solliciter sa hiérarchie en cas de déséquilibre avéré et dûment constaté dans la cadre de l'organisation de son travail et engagement de traitement dans un délai rapide et réaliste.

Commentaires CFE-CGC

La QVT, ne doit pas seulement être un accord, mais un art de vivre.

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

Pour changer les mentalités, la CFE-CGC a demandé et obtenue des mesures encore plus précises.

La Direction semble l'avoir compris en se dotant de moyens financiers pour initier les opérations QVT et Conditions de travail.

Le chemin d'une bonne QVT reste encore long, mais ce début semble aller dans le bon sens.

Nouvelles propositions Direction

•**Apprentissage :**

- Maintien du taux d'apprentis pour 2016 et 2017.
- Embauches de 50% des apprentis pour 2016 et 2017 sur les métiers clés.

•**Métiers critiques :**

- Maintien de 50 recrutements en CDI sur des métiers critiques « Méca, B1/B2, ingé stress » en 2016 et 50 en 2017.

•**Formation :**

- Formation dans les domaines prioritaires.
- Sécurisation des budgets spécifiques de formation pour accompagner le redéploiement et l'acquisition de nouvelles compétences ciblées.
- Capitaliser sur les Académies (ex Manufacturing Academy) et le développement des passerelles métiers, permettre aux salariés d'avoir de la visibilité sur l'évolution des métiers
- Reprise de la clause « formation » de l'accord SAFE (sécurisation de la formation à hauteur de 4% de la masse salariale

Commentaires CFE-CGC

La CFE-CGC a demandé et obtenue des engagements chiffrés.

La Direction veut dynamiser sa politique de recrutement et de formation pour continuer à préparer l'avenir malgré une situation compliquée de notre entreprise en termes de prises de commandes et de charges de travail, on ne peut qu'approuver.

Analyse globale de la CFE-CGC :

LA CFE-CGC note des avancées par rapport à la précédente réunion et surtout par rapport à la volonté initiale de la Direction.

Toutefois la CFE-CGC n'entend pas en rester là car des points restent encore perfectibles.

La Direction doit garder à l'esprit notre vision d'un accord de compétitivité qui doit permettre à l'entreprise d'être plus compétitive sans altérer l'engagement et la motivation des salariés.

Le fameux diable qui se cache dans les détails consistera aussi à répondre aux questions suivantes (non exhaustives).

- Quid lors du désaccord d'un manager avec le temps de présence, l'heure d'arrivée ou de départ d'un salarié ?**
- Quid de la majoration des RTT « salarié » et des RTT « employeur » dans le cas où ces derniers n'auraient pas pu être récupérés dans l'année pour raison de service ?**
- Quid de l'excédent flexible sur un mois, si impossible à récupérer pour raison de service ?**
- Quid de la période de transition concernant le flexible, les congés , le plafond des 30 jours maxi au CET, la réserve spéciale....?**
- Quid des transports en commun avec les nouveaux horaires et particulièrement pour les horaires alternés avec des horaires différents entre les NCNF et les NCF ?**
- Quid de la mesure spécifique des salariés des Florides qui consiste à attribuer 10 minutes de TTE / jour pour les non cadres, et 1 jour / mois pour les cadres, liée à l'éloignement géographique du site de Marignane ?**
- Quid des temps partiels en 2016 ? Un maintien dans le dispositif actuel pour 2016 semble plus sage ?**
- Quid de l'indemnité « Habillage/déshabillage » issue de SAFE ? idem avec CARE ?**
- Quid de la journée suivant une vacation de 1X8 de nuit ? Qui prend en charge et comment ?**
- Quid du CETC pour les personnes qui ont plus de 6 jours capitalisés dans leurs compteurs à ce jour ?**
- Quid des temps partiel 2016 ? Devront-ils refaire leurs calendriers ou rester sur l'actuel comme demandé par la CFE-CGC.**
- Quid du temps partiel à 90% créé lors de SAFE ?**
- Quid d'un nouveau temps partiel à 85% qui permettrait aux salariés souhaitant rester sur un rythme de semaines à 4 jours, de pouvoir le faire sans être obligés de devoir passer à 80% ?**
- Quid du télétravail pour les temps partiel à 80% ou 90% ?**
- Quid de la possibilité de télétravailler le mercredi ?**
- Quid du télétravail sur 1 ou 2 jours comme dans la formule précédente ?**
- Quid des Cadres L5 de permanence ? Si intervention sur site : IK + Journée validée ?**

**Vous l'aurez compris, la négociation n'est pas encore
« tout à fait » terminée !**