



L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Négociation CARE « CLAP de FIN »

La négociation CARE, débutée le 17 juillet 2015, s'est achevée le 18 février 2016 par la signature des 11 accords constituant l'ensemble des nouvelles règles qui régiront les organisations du temps de travail des Cadres et des Non Cadres chez Airbus Helicopters à compter du 1^{er} avril 2016.

Cette négociation fut longue, mais la Direction a dû comprendre qu'elle avait en face d'elle trois Organisations Syndicales dont les plateformes revendicatives étaient sensiblement identiques.

C'est un fait !

Concernant l'organisation du travail les 3 OS avaient les mêmes remontées de tous les salariés.

Face à cela, la Direction a dû aller au-delà de la cible qu'elle s'était initialement fixée.

Nous sommes conscients que, dans ces accords, les salariés concèdent des efforts non négligeables, mais la CFE-CGC a pris en considération le fait que cette négociation était nécessaire pour la compétitivité de notre entreprise dans un contexte économique et concurrentiel complexe pour AH.

Les revendications CFE-CGC « Voir le blog CFE-CGC et l'intranet syndical » ont été en grande partie prises en compte dans ces nouveaux accords.

La CFE-CGC a pris ses responsabilités et a signé ces accords qui sont à considérer dans leur globalité.

Voici les points majeurs de ces nouveaux accords.

1^{ère} Proposition Direction

Accord signé

Horaire de référence hebdomadaire, JNT & Congés

37h00 par semaine sur 5 jours.

Soit 7h24 / jour

ce qui équivaut à 12 RTT

6 à disposition des salariés.

6 à disposition de la Direction.

37h30 par semaine sur 5 jours.

7h30/jour pour les NCF et 7h54/jour pour les NCF ce qui équivaut à 16 RTT + 1 de compensation = 17 RTT

- 10 jours à disposition des salariés à récupérer avant la fin d'année « 2 reports possibles sur l'année N+1 ». Règle de proratisation pour toute absence indemnisée de type « maladie, accident du travail, accident de trajet, congé de maternité de paternité et d'adoption » sur une année civile : 1 jour déduit après les 75 premiers jours calendaires d'absences cumulés et ensuite 1 jour déduit par tranche de 45 jours calendaires d'absences cumulés.

- 7 jours à disposition de la Direction positionnés prioritairement en fin d'année et sur les ponts.

Congés

24 jours de congés.

25 jours de congés.

CETC

Gel de l'alimentation du CETC.

Gel de l'alimentation du CETC pendant 2 ans et négociation d'un nouveau dispositif d'ici 2 ans.

4h00 en 2016 et 4h00 en 2017 d'abondement supplémentaire incrémenteront le CETC de chaque NC en guise de compensation.

Horaire variable

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

7h30-9h00 / 16h00-17h30

2 populations : Production / Tertiaire avec différenciation de leurs heures d'arrivée et de départ.

Abandon des 2 populations.

7h00/9h00 – 15h30/17h30 « 17h54 pour les NCF »

Règles de capitalisation et de récupération identiques à l'accord SAFE.

Temps de présence minimum obligatoire de 6h00 hors pose d'un petit flexible.

Plus de possibilité de transférer l'excédent flexible d'une année sur l'autre.

Temps de repas

1 h forfaitaire sans badgeage.

Double badgeage entre 45' et 1h15 ou forfait sans badgeage d'1h15.

En cas d'anomalie de badgeage, plus de possibilité de régulariser et décompte automatique d'1h15. Dans ce cas, il faudra être vigilant aux 6h00 minimum de temps de présence journalière !!!!

Horaires spéciaux

- 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 »
- Optimisation du TTE pour le 2X8 et 2X8 AOG.

- Création de 2 horaires spéciaux :
 - Horaire décalé de jour : majoration de 40% sur le temps de travail réel « hors temps de pause de 20' »
 - Horaire 1X8 de nuit : majoration de 40% sur le temps de présence « 30' de pause compris »
- Adaptation « cycle, horaires, délais de prévenance,... » des horaires 2x8 ; 2x8 AOG ; 3x8 ; VSD, sans impact sur les majorations.
- Création d'une prime de flexibilité de 500€ liée à 6 changements d'horaire sur une année civile.
- Adaptation de la prime de dégressivité.
- 3 mois à 50% de la majoration applicable sur le dernier horaire en cas de sortie d'horaires spéciaux vers l'horaire de journée et après avoir passé 18 mois consécutifs dans 1 ou plusieurs horaires spéciaux.

Modularité des horaires

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.

Modulation en l'état, abandonnée, mais possibilité est donnée de faire des heures excédentaires dans la plage flexible après 7h30 de travail et hors plage flexible.

Temps de travail des Cadres

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. L'absence de réponse vaut acceptation.
- Certains RTT seraient à la disposition de l'employeur.
- Concertation sur les modalités de gestion des JRTT, CP, Congés d'ancienneté....

Augmentation temporaire du forfait jour:

- Les temps partiels sont exclus du dispositif.
- Durée 1 an renouvelable pour tout ou partie de l'entreprise en fonction des charges.
- 215 jours avec paiement ou placement dans le CET fin de carrière des 4 jours supplémentaires travaillés et majorés de 10%.
- Pas de modification du contrat de travail (211 jours).
- Formulaire d'adhésion individuelle au principe de renonciation temporaire de 4 RTT « L'absence de réponse vaudra refus ».

Gestion des RTT modifiée comme suit :

Exemple pour une année avec 16 RTT :

Pour le forfait 211 jours :

- 1/3 des RTT seront gérés par la Direction de manière privilégiée en fin d'année et sur des ponts (5 RTT).
- 2/3 restants à disposition du salarié (11 RTT).

Pour le forfait 215 jours :

- 1/4 des RTT seront gérés par la Direction de manière privilégiée en fin d'année et sur des ponts (3 RTT).
- 3/4 des RTT restants à disposition du salarié (9 RTT).

Technicien référent :

- Il s'agit de définir une nouvelle rémunération pour les techniciens supérieurs à partir de 335pts, autonomes, engagés, capables de transmettre un savoir-faire spécifique et ayant la capacité à prendre des décisions.
- Le technicien référent accède directement au statut 400 pts, sur une base de 38h00/semaine (35h+3HE), et perçoit une prime annuelle correspondant à 9,5% de sa rémunération annuelle brute contre 8,33% aujourd'hui.
- Accompagnement spécifique en termes de formation.

Astreintes :

- Création d'un accord astreintes «hors Expert support ».
- Réévaluation des indemnités d'astreinte de 30% en moyenne.
- Pas d'astreinte pendant ses congés.
- Pas d'astreinte toute une année complète.

Contingent d'heures excédentaires pour les NCF

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

Compensation liée 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.

Emploi , Formation, Qualité de vie au travail

• **Télétravail :**

Soumis à accord hiérarchique « N+1 » en fonction des contraintes opérationnelles, de la sensibilité confidentielle du poste, ...

- Cadre et Non Cadre.
- 3 ans d'ancienneté mini.
- Temps plein depuis 1 an pour pouvoir faire la demande.
- 1 jour par semaine.
- 2 jours par semaine « soumis à validation hiérarchique N+1 et N+2 »

• **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 (journées 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 ».

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

- Droit à la déconnexion.
- Mieux encadrer les dispositions visant à favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle = adoption d'une charte des bonnes pratiques managériales. (Respect des durées de présence au travail et de repos, respect des horaires d'ouvertures des établissements de Marignane et de la Courneuve, recommandations concernant la gestion des réunions).
- 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.

• **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.

• **Apprentissage :**

- Maintien du taux de 5% d'apprentis en alternance pour 2016 et 2017.
- Embauche de 50% d'alternants sur les métiers critiques.

• **Recrutement :**

- Volume d'embauches minimum sur des métiers critiques : 50 en 2016 et 50 en 2017.

• **Formation :**

- Maintien d'un budget annuel minimum de 4% de la masse salariale.

Non Cadres :

- **RTT : = 12**

8 à disposition des salariés.

4 à disposition de la Direction positionnés prioritairement en fin d'année et sur les ponts.

- **Heures excédentaires :**

Un bilan d'annualisation au 31 mars 2016 calculé au prorata du 1^{er} trimestre. « Identique à celui qui se fait tous les ans au 31 décembre ».

- **Flexible :**

Le compteur flexible ne change pas et court jusqu'au 31 décembre 2016.

- **Congés :**

25 jours sur toute l'année 2016.

- **Temps partiels :**

Maintenus en 2016 sur le modèle SAFE, basculement sur le modèle CARE à compter du 01/01/2017.

- **Prime de flexibilité :**

Règle de calcul proratisé sur 9 mois à compter du 1^{er} avril.

- **Prime de dégressivité SAFE :**

Maintien de la règle existante jusqu'au 31 décembre 2016.

- **Compteurs :**

- Les valeurs des compteurs des CET « autres droits, 5^{ème} semaine, et fin de carrière » seront inchangées mais seront transformées en jours pour des raisons de simplification technique.

1 jour de CET vaudra 7h30 « 7,5h » pour les NCNF et 7H54 « 7,90h » pour les NCF.

(Exemple : CET d'un NCNF = 100 heures au 31 mars 2016 vaudra $100/7,5 = 13,33$ jours au 1 avril 2016)

- Le compteur de la réserve spéciale « 15 jours », vaudra l'équivalent de 16 jours à compter du 1^{er} avril 2016.(Conséquence positive de la valeur d'une journée avant et après CARE).

- Les salariés dont le cumul des compteurs du CET « autres droits et 5^{ème} semaine de CP » est au plafond des 30 jours au 31 mars 2016 « soit 240h pour un NCNF, 255h pour un NCF et 258h pour un Cadre au forfait horaire » pourront se trouver en situation de dépassement du plafond , et devront régulariser par de la récupération, du paiement ou du transfert vers le CET fin de carrière avant fin 2016.

Cadres :

- **RTT : = 16**

- **Extension du forfait jour selon charge et secteur proratisée sur 9 mois: 214 jours**

Adaptation des horaires de Transport en commun :

Cette partie est de la responsabilité de la Direction et ne rentre nullement dans les accords. Toutefois, il faut savoir que les équipes logistiques œuvrent sans relâche pour que les transports en commun soient opérationnels à la date voulue.

Notes d'applications techniques :

Malgré la volonté d'intégrer un maximum de détails dans les différents accords, la Direction fera des notes d'applications techniques pour les nouvelles règles de gestion du temps de travail suivant le nouveau modèle CARE, comme cela se fait à chaque accord.

La CFE-CGC sera attentive à la rédaction de ces notes et surtout à leur application.