



AÉROPORTS DE PARIS

Cadres et techniciens d'ADP

Négociations en cours d'un avenant à l'accord ARTT

Réduire le temps de travail, c'est répondre à la première aspiration des cadres et professions techniciennes qui souhaitent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée.

C'est permettre aux femmes comme aux hommes d'accéder aux responsabilités tout en ayant une vie de famille et une vie sociale.

C'est retrouver le sens du progrès social, sociétal et environnemental.

La Direction d'ADP souhaite modifier l'accord sur le Forfait Jours des cadres du fait de la jurisprudence et de la loi, qui ont précisé les conditions d'application du forfait jours (contrôle des temps de repos, contrôle adéquation de la charge de travail).

Il est également prévu de



définir les conditions d'application du forfait jours et prévoir les dispositions applicables aux cadres en l'absence de convention de forfait jours (cadres intégrés).

La Direction estime que le **temps de travail** des cadres d'ADP est **"très inférieur au cadre légal et aux benchmarks"** et supérieur au temps de travail contractuel.

Elle souhaite donc le modifier dans son nouvel accord en se rapprochant le plus possible de la loi .

Nous pourrions ainsi perdre 10 jours dans notre forfait .

Les cadres dits « intégrés »

Les cadres ne comptent plus leurs heures !

Le temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens ne cesse d'augmenter et atteint pour les techniciens et professions intermédiaires 42h30 et pour les cadres 44,4h par semaine.

Pour les seuls cadres au forfait jours, il s'élève à 46,6h ! Les heures supplémentaires ni payées ni récupérées se généralisent et concernent 40 % des professions techniciennes. Les outils numériques accélèrent le travail, mais ils

conduisent aussi à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limite.

Ainsi, 56 % des cadres travaillent durant leurs jours de repos. 30 % ne déconnectent jamais.

Dans ce numéro :

Les modalités d'organisation du temps de travail des cadres **2**

Les différentes notions de temps de travail applicables : h/j **2**

Cadres et non cadres intégrés : forfait annuel en heures **2**

Positions de la CGT sur le forfait jour des cadres autonomes **3**

Propositions de la CGT sur les temps de travail **3**

Nous pouvons agir ensemble. **4**

Les modalités d'organisation du temps de travail

La loi du 19 janvier 2000, dite "loi Aubry II sur les 35 heures" avait classé les cadres en 3 catégories afin de déterminer le régime qui leur était applicable au regard de la réglementation sur la durée du travail. Toutefois, cette distinction a été abrogée par la loi n°2008-789 du 28 août 2008.

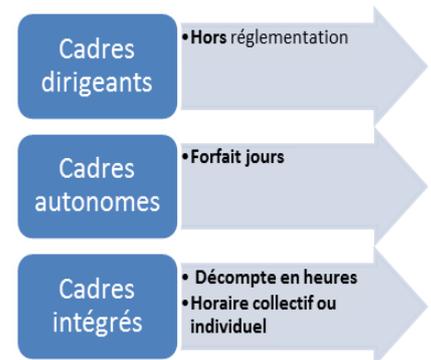
Désormais, les salariés sont divisés en 3 catégories au regard de la réglementation relative à la durée du travail :

- les **cadres dirigeants** qui ne sont **pas soumis** à la législation relative à la durée du travail

- **les salariés (cadres ou non cadres) autonomes** : sont, notamment, visés les cadres qui disposent d'une certaine liberté dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'équipe ou l'atelier auxquels ils sont intégrés. Ceux-ci, peuvent alors, sous certaines conditions, relever d'une convention de forfait annuel en jours s'agissant de leur temps de travail;

- **les cadres « intégrés »** : cadres dont les fonctions les conduisent à suivre les horaires de l'équipe,

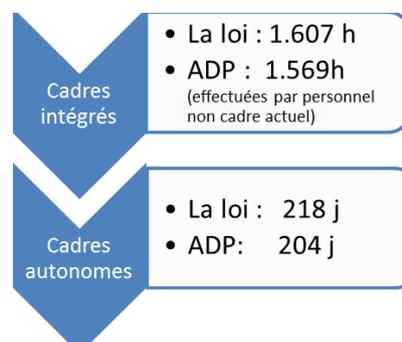
de l'atelier ou du service où ils travaillent.



Les différentes notions de temps de travail applicables : h/j

L'idée selon laquelle, « **quand on est cadre, on ne compte pas ses heures** » à la vie dure .

Argument principal invoqué pour justifier l'absence du contrôle du temps de travail des cadres, renvoyant chaque individu vers sa propre disponibilité pour atteindre les objectifs de l'entreprise !



« *Quand on est cadre, on ne compte pas ses heures* »

Cadres et non cadres intégrés : forfait annuel en heures

Un accord collectif d'entreprise doit prévoir leur conclusion.

Cet accord collectif préalable détermine :

les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des règles visées ci-dessus,
La durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi,
les caractéristiques principales

de ces conventions.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des **majorations pour heures supplémentaires**.



CADRES, RÉAGISSONS !

Positions de la CGT sur le forfait jour des cadres autonomes

Le forfait-jour doit être une modalité **exceptionnelle** d'organisation du travail, nécessitant le cumul de trois critères :

1. Une véritable autonomie et un réel pouvoir de décision dans l'organisation du travail sur le court et moyen terme .
2. Un temps de travail que ne peut être prédéterminé, ce qui ne veut pas dire qu'on ne puisse pas le mesurer à postériori
3. Ne pas être contraint par les horaires collectifs d'une équipe .

Il faut savoir que selon l'article L.312-48 du code du travail, les salariés en forfait jours ne bénéficient pas :

- De la durée quotidienne maximale de travail de **10 heures**
- De la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures
- De la durée hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines (de 44 à 46 heures).
- En revanche , les 11 heures minimum (art L3131-1) entre deux journées ainsi que le repos hebdomadaire de 24 heures minimum sont appli-

cables .

Les salariés en forfaits jours ne sont donc pas corvéable à merci ,et l'employeur doit leur garantir une **durée raisonnable de travail** (Condamnation de la France par la Cour Européenne des Droits sociaux).

Il doit également mettre en place un dispositif de contrôle et de suivi régulier de la charge de travail et l'attitude de travail des salariés au forfait .

Propositions de la CGT sur le temps de travail

La revendication de la CGT d'ADP est de **200 jours** travaillés au max contre 218 fixés par la loi .

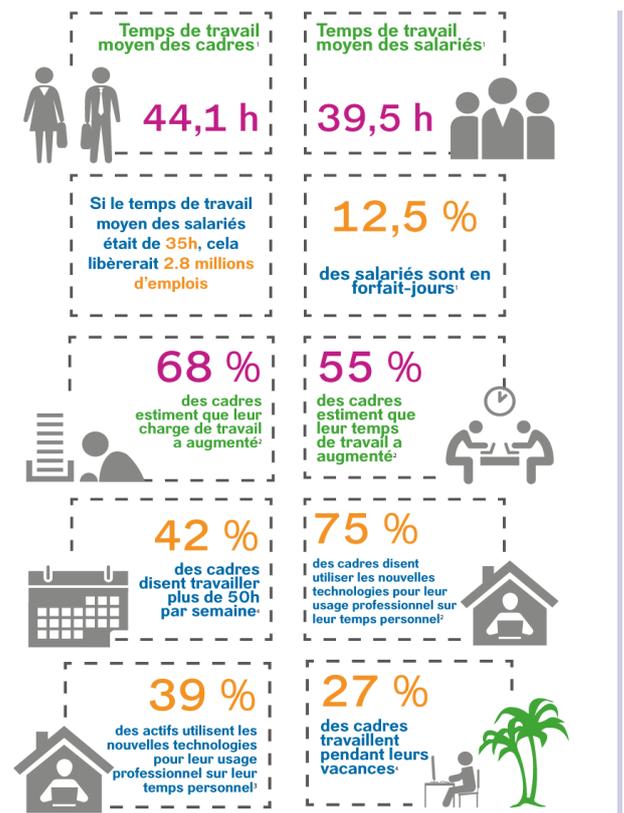
La durée de repos entre 2 jours consécutifs doit être portée à **12 heures** et le repos hebdomadaire de 11+24 = 35h à 12 + 24 = 36h

Tout dépassement, même occasionnel, des durées quotidiennes de 10 heures ou hebdomadaire de 48 heures doit **déclencher une alerte et la prise de mesures** propres à en éviter la répétition

Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un **système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail** . La CGT est contre la mise en place des « pointeuses badgeuses » . Cette proposition de la Direction appuyée par un syndicat d'ADP, n'est pas recevable . Ce serait ingérable avec le travail nomade, le télé travail, les astreintes , les justi-

fications à donner! Les salariés sont assez responsables pour déclarer, **le flicage serait intolérable !**

Mise en place d'un **droit à la déconnexion** pour garantir le temps de repos des salariés (journée sans mail— blocage des mails entre 22 heures et 5 heures pour les services administratifs par ex ...)



.....

Dans le contexte de crise actuelle, le respect de nos droits et la reconnaissance de la valeur de notre travail est plus que jamais d'actualité.

**Ingénieurs, cadres, professions techniciennes, nous travaillons ensemble,
nous pouvons agir ensemble.**

Le temps de travail, ça (se) compte Qualifications et salaires : re-valorisation !

C'est pour cela que nous revendiquons :

- la comptabilisation de toutes les heures supplémentaires payées et/ou récupérées ;
- le décompte de toutes les heures effectuées, quel que soit le type de forfait .
- **Une organisation du travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle**
- l'allègement des charges de travail et le suivi collectif .

Les études, la qualification doivent être reconnues et rémunérées à leur juste niveau. C'est pourquoi nous revendiquons :

- la reconnaissance des diplômes dès l'embauche ;
- la reconnaissance des qualifications par le salaire et non sous des formes aléatoires (Kms, primes...)
- garantir l'égalité femme/homme dans le déroulement de carrière et la rémunération.

Halte au harcèlement numérique, pour un droit à la déconnexion !

L'usage intensif du numérique induit une disponibilité permanente et sans limite qui brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps. Or, aujourd'hui nous travaillons sans liberté, sans frontière.

Pour une meilleure utilisation du numérique et ses gains de productivité, nous demandons :

- la mise en place d'une organisation sur l'utilisation des outils numériques, prévoyant notamment des plages de trêve de mails , de connections Astre ...
- le renforcement de la réglementation du télétravail ;
- l'encadrement des forfaits-jours
- la rémunération ou la récupération de l'ensemble des heures de travail effectuées
- le travail de nuit ou le dimanche doit rester exceptionnel et faire l'objet de majoration .
- Le temps de transport effectué durant les déplacements professionnels doit être considéré comme du temps de travail.

Notre santé en jeu dans les organisations du travail
Pour un autre management : droits, écoute, respect
Une retraite à taux plein ...

Page Facebook : Syndicat CGT ADP	
Sur Orly bâtiment 630- Orly Parc Tél : 01.49.75.06.55/56 Mail : cgtorly@adp.fr	Sur Roissy CDG2Module N Tél ; 01.48.62.14.77 Mail : cgtroissy@adp.fr
lacgtadp.com	

.....