Durée du travail

5eme réunion !

16 juin 2022

Le 13 juin a eu lieu la 5ème réunion de négociation sur le sujet de la « Durée du travail ». Faisons le point :

TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ :

Application de la durée légale du travail annualisée pour tous à 35h par semaine soit 1600 heures par an, plus 7 heures au titre de la journée de solidarité.

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES :

La Direction maintient sa proposition d'un temps de travail pour les cadres à 216 jours.

Pour FO cette proposition n'est pas acceptable :

- Parce que les situations industrielles des entreprises du Groupe ne sont pas toutes les mêmes, cette augmentation n'a donc aucune justification opérationnelle.
- Les cadres ont démontré depuis de nombreuses années qu'ils savaient adapter leur temps de travail à leur charge et à la planification des objectifs et, si besoin, ils savent prioriser et ne pas prendre leur RTT pour assurer leurs objectifs.

FO revendique que ce choix individuel soit maintenu et refusera dans tous les cas la proposition de la Direction d'augmenter unilatéralement le temps de travail des cadres sans contrepartie acceptable.

MISE EN PLACE D'UN FORFAIT UNIQUE NON CADRE FORFAITE :

La Direction propose de remplacer les 3 forfaits actuellement en vigueur dans le Groupe Airbus (37h00, 37h30, 38h00) par un forfait unique à **37H00** (1700 heures annuelles) soit 2h00 supplémentaires par semaine.
Ce forfait pourrait être proposé à tous les emplois qui le justifieraient sans référence à un niveau.

Pour **FO** cette proposition pourrait être acceptable sous condition d'une intégration totale dans le salaire du différentiel pour tous ceux qui avaient un forfait supérieur.

Pour **FO** aucun salarié ne devra perdre de rémunération à l'application de ce forfait.

De plus **FO** revendique qu'un niveau « forfaité » soit défini dans la nouvelle grille de classifications afin de protéger ceux qui sont aujourd'hui à 335 pts et au-dessus.

Pour les salariés des niveaux inférieurs, pour lesquels il serait proposé ce forfait, **FO** exige la mise en place du double volontariat.

CAPITALISATION COLLECTIVE :

Mise en place d'une grille Groupe de capitalisation collective pour les personnels non-cadres à l'horaire production et hors production, base 35h00 et forfait 37h00.

Pour les « Forfaités » il faut rajouter les 2 heures supplémentaires dans la colonne de gauche pour avoir le temps de travail.
ex : 1heure hebdo soit 38h00 pour 5 jours de repos annuels.

0h00 hebdo soit 35h00	0 jours de repos annuels (uniquement alternant mineurs stagiaires)
1h00 hebdo soit 36h00	5 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
1h30 hebdo soit 36h30	8 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
2h00 hebdo soit 37h00	11 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
2h30 hebdo soit 37h30	14 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
3h00 hebdo soit 38h00	17 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
3h30 hebdo soit 38h30	20 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité
4h00 hebdo soit 39h00	23 jours de repos annuels + 1 jour Journée de solidarité

Cette possibilité de Capitalisation Collective n'était accessible qu'aux salariés en horaire production qu'ils soient « forfaités » ou non.

Après l'avoir revendiqué, **FO** obtient que l'ensemble des salariés du Groupe aient la possibilité d'adhérer à cette grille de Capitalisation Collective.

Suite à notre revendication, la Direction accepte que la semaine entre Noël et jour de l'An reste une fermeture collective pour tous.

Elle propose également de garder 3 jours supplémentaires à la main de l'employeur, **FO refuse cette disposition.**

Après de longues discussions, **FO** obtient la prise en compte dans cette grille de tous les modèles de capitalisation du Groupe, notamment ceux d'Airbus Hélicoptères où les salariés pouvaient capitaliser jusqu'à 23 jours par année.

Chaque entreprise aura à définir le niveau de capitalisation collective de repos annuels.
Pour **FO** cela devra se faire par accords d'entreprise.
Concernant la journée de solidarité, **FO** a revendiqué et obtenu que le lundi de Pentecôte reste un jour férié, chômé et payé.
La capitalisation de cette journée sur l'année était la revendication **FO**. Néanmoins, pour **FO** l'utilisation d'un jour de RTT existant reste un problème.

TEMPS D'HABILLAGE/DESHABILLAGE :

Après avoir proposé un forfait à 40€ mensuel, la nouvelle proposition de la Direction est de 50€.

Pour **FO** cette proposition n'est pas acceptable. **FO** revendique que les propositions de la Direction soient faites dans l'objectif de créer un modèle harmonisé dans le Groupe mais ne détruisent pas les droits acquis. Pour **FO** ce forfait d'habillage doit être compensé en temps !

SOUPLESSE DES HORAIRES :

La Direction souhaite définir trois modèles concernant cette souplesse d'entrée / sortie.

1. Un pour les environnements production en horaires alternés, souplesse 10 mn.
2. Un pour les environnements production en journée, souplesse encadrée par le manager.
3. Un pour les environnements hors production, souplesse fondée sur la relation de confiance.

Pour **FO,** ce sujet de la souplesse est particulièrement important pour l'organisation du travail comme pour l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

S'il convient de faire une différence entre le travail organisé en équipe et celui géré par individu, **FO** revendique que cette organisation revienne à l'entreprise et aux managers.
FO refuse qu'un temps de souplesse prédéfini puisse être une contrainte pour les salariés, comme pour les organisations.

GESTION DES HEURES EXCEDENTAIRES :

Dans le cadre de l'annualisation, les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail sont qualifiées d'heures excédentaires.

La Direction rappelle que ces heures excédentaires :

- Sont réalisées à la demande du manager
- Et qu'elles ont un caractère obligatoire

La Direction propose que ces heures puissent :

- Être récupérées dans l'année.
- Être payées sans majoration au fur et à mesure de leur exécution.

Suite au bilan d'annualisation obligatoire dans le cadre d'un temps de travail annualisé, les heures non récupérées seront majorées si la durée du travail annuel (1607h) est dépassée.

- 25% au-delà de 1607 heures
- 50% au-delà de 1972 heures

Pour **FO**, cette question de la gestion des heures excédentaires / supplémentaires est particulièrement importante. En effet les salariés qui aujourd'hui effectuent ces heures supplémentaires sont très attachés à leur paiement mensuel de la majoration là où cette pratique existe.

Pour **FO**, cette possibilité doit être maintenue sauf à introduire un dispositif mieux-disant, par exemple un paiement en début d'année.

Temps de travail non assimilé à du travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires, propositions de la Direction :

- Temps d'habillage / déshabillage.
- Temps d'astreintes.
- Absence maladie, maternité, paternité, adoption, accident du travail.
- Les congés payés
- Temps de formation hors temps de travail
- Temps de pause indemnisés
- Jours de congés pour évènements familiaux
- Congés supplémentaires liés aux dispositions conventionnelles Groupe

La question du TTE (Temps de Travail Effectif) est tout aussi dimensionnante pour la qualification des heures excédentaires en heures supplémentaires.

FO n'acceptera pas la proposition de la Direction qui rendrait quasiment impossible la reconnaissance des heures supplémentaires.

Pour **FO,** ne devront être considérés hors TTE pour le décompte des heures supplémentaires que :

- Temps d'habillage / déshabillage.
- Temps d'astreintes hors interventions.
- Les congés payés
- Temps de formation hors temps de travail

FO revendique que tous les autres évènements soient considérés comme du temps de travail effectif.

Considérations FO

Cette négociation est particulièrement technique et il est fort possible que vous vous retrouviez perdu au milieu de cette masse d'informations à intégrer.

Sur ce sujet, comme sur les autres sujets RELOAD, nous faisons le choix d'une communication lourde pour ne pas rester dans les slogans, pour vous donner en toute transparence l'état d'avancement de ces négociations.

Vos élus **FO** sont là pour vous accompagner dans cette compréhension et pour échanger avec vous. N'hésitez pas à les solliciter, à faire appel à leur support.

Notre équipe de négociation est aguerrie à ces sujets techniques ainsi qu'aux règles juridiques et à la façon de mener ces négociations collectives. Elle peut également compter sur l'expertise de notre Fédération FO de la Métallurgie si besoin.

Par le dialogue, la revendication, cette équipe fait le choix de travailler à la construction d'un droit qui protègera vos acquis et proposera pour le futur un statut social harmonisé, plus attractif, plus moderne, plus simple.

Cette négociation s'achèvera fin 2023, elle nous laisse donc le temps d'échanger avec vous et de porter vos revendications collectives.
Une fois de plus, vous pouvez faire confiance à vos représentants **FO**.
Comme vous avez pu le constater à la lecture, il reste encore beaucoup de sujets à défendre, à faire évoluer.

FO, votre Temps de Travail,
Votre équilibre Vie privée / vie Professionnelle