

Annualisation pour les salariés mensuels, Modulation pour les cadres : Augmentation du temps de travail et de la pénibilité

**La CGT appelle ce vendredi tous les salariés mensuels
et cadres à se mettre en grève.**

En voici les raisons...

La négociation sur le temps de travail des salariés mensuels a démarré dans l'entreprise. La négociation des cadres suit immédiatement après, début avril.

Pour les mensuels, la CGT a porté une revendication d'harmonisation et de baisse du temps de travail.

Les propositions de la Direction sont bien différentes des revendications CGT :

- Une référence horaire portée à 37 heures par semaine.
- **Une annualisation du travail sur l'année**, avec des semaines au-dessus des 37h et d'autres possiblement en deçà.

Ces 2 mécanismes, s'ils étaient appliqués, conduiraient nécessairement à **une augmentation importante du temps de travail des mensuels.**

La référence horaire aux 35 heures, théorique, serait viciée par la présence de jours de RTT acquis au début de l'année, mais que les salariés devront « rembourser » en travaillant plus. Ainsi, pour 12 jours de RTT, le temps de travail hebdomadaire serait augmenté de 2 heures par semaine sans augmentation de salaire.

Le mécanisme d'annualisation permettrait ensuite la souplesse du temps de travail, mais **au bénéfice de l'employeur uniquement**. La direction va définir des semaines hautes (jusqu'à 48h de travail comme sur Intespace) et des semaines basses (à 28 h par exemple), voire des RTT forcées.

Prochaine étape, la flexibilité pour les cadres.

Dans sa première présentation sur la négociation qui touche au temps de travail, la Direction a donné clairement sa feuille de route.

Il s'agirait d'adapter le nombre de jours travaillés en fonction de la charge de travail, avec à la clef une augmentation inéluctable du nombre de jours travaillés. Là encore, les salariés seraient la variable d'ajustement pour faire face à la charge de travail. Le salaire serait ajusté aux nombre de jours travaillés dans l'année, sans doute de la même manière que l'accord sur les 218 jours actuels, mais cette fois-ci sans le volontariat des salariés. Pour la CGT et la majorité des salariés la flexibilité est bien suffisante dans le dispositif actuel. Notre revendication est au contraire d'obtenir la possibilité pour les salariés de baisser le nombre de jours travaillés sur l'année. C'est plutôt le respect des équilibres vie personnelle et vie professionnelle qu'il faut améliorer plutôt que de les fragiliser encore.

**ANNUALISATION
et
MODULATION = PENIBILITE**

Le crédit / débit permettant aux salariés l'acquisition de JHV disparaîtrait si cette annualisation était mise en place.

Les heures supplémentaires et les journées de récupération ne seraient disponibles qu'à la fin de la période d'annualisation, soit à la fin de l'année civile. Au moindre aléa technique ou d'hypothétiques baisses de charge, les salariés travailleraient en horaires réduits certaines semaines ou seraient mis en repos forcé (là encore, à l'initiative de la direction).

Au final, cela pourrait conduire à ce qu'aucune heure supplémentaire ne soit payée.

Pour la CGT, l'annualisation aurait 3 conséquences désastreuses :

- **Une augmentation de la durée du travail immédiate.** Vu le niveau de charge actuel et la faiblesse des recrutements dans certains secteurs (Ex Intespace par exemple), inutile d'être voyant pour imaginer que la direction choisira la plupart du temps des semaines hautes, ce qui lui permettra de ne pas recruter de nouveaux salariés, tout en faisant face à la charge de travail actuelle.
- **Une augmentation de la pénibilité des rythmes de travail en équipe.** Le travail en équipe n'est pas encore négocié. Mais il est certain que les nouveaux shifts ne seront pas calés sur la référence de travail de 35 heures, mais probablement bien plus haut. L'exemple d'Intespace en est la preuve.
- **Les délais de prévenance vont diminuer au maximum.** Au moindre aléa, semaines hautes et semaines basses se succéderont sans que les salariés n'aient leur mot à dire. Ces délais pourraient être raccourcis, la direction évoquant le fait de donner une compensation financière. Impossible d'organiser correctement sa vie personnelle avec de telles contraintes.

Pénibilité et contraintes pour les uns, Chômage pour les autres !

La direction nous annonce que ce projet d'annualisation a pour but de « responsabiliser » les salariés.

Mais avec ce projet, la seule responsabilité des mensuels consisterait à obéir aux montées et aux baisses de charge au gré des décisions des managers.

Les salariés n'ont pas eu besoin de ce projet pour démontrer leur engagement aux réalisations techniques de l'entreprise :

- ✓ Les salariés mensuels ont su être très responsables pour permettre par exemple la sortie des équipements électroniques à Elancourt en sacrifiant des week-ends.
- ✓ Les salariés mensuels d'Astrolabe ont su aussi être particulièrement responsables pour réaliser les tests et VT des satellites SES l'été dernier.
- ✓ Les salariés du Palays travaillant sur l'instrumentation et sur les équipements ont aussi su faire preuve de responsabilité pour accepter les dérives des plannings de test sur certains produits ou équipements.
- ✓ Les salariés dans les équipes support ont aussi fait preuve de responsabilité en palliant aux aléas des projets de déménagements/aménagements, nombreux sur les sites d'AIRBUS Defence & Space.

Suppression des plages fixes : une fausse bonne idée.

L'annualisation va ainsi permettre à la Direction de supprimer les plages fixes et les plages variables. Si, dans le meilleur des mondes, certains imaginent que cela permettrait aux salariés de bénéficier d'une certaine souplesse dans leurs horaires, la réalité pourrait être toute autre. En semaine haute de travail, les salariés ne pourront arriver ou partir plus tôt une ½ journée par semaine qu'en travaillant de manière accrue les 4,5 jours restants. Et la suppression des plages variables, c'est aussi et surtout la suppression des plages fixes. En supprimant toute référence, les réunions pourront être organisées sur toutes les plages d'ouverture du site sans que les salariés ne puissent faire valoir leurs besoins d'organisation personnelle. D'ores et déjà des dérives sont constatées, et ne pourraient qu'être confirmées. Les salariés de l'AIT le savent bien. Quand on leur fait faire les horaires en rythme normal, c'est rarement pour leur faire bénéficier de la souplesse sur leurs horaires. Au contraire, il s'agit souvent de besoin de suivre des formations où ils sont aussi peu libres de leurs horaires d'arrivée ou de départ.

L'Exemple d'Intespace

Les salariés d'Intespace avaient bénéficié, avant les années 2000, du passage à **32 heures de travail hebdomadaire** en contrepartie de l'annualisation du temps de travail.

Quelques années plus tard, c'est l'amertume qui prévaut pour les salariés concernés.

Nombreux ont atteint le nombre maximum des heures supplémentaires possible (220h). Et sachant que ces heures supplémentaires ne sont décomptées qu'à partir de 35h, il est aisé de voir qu'ils sont loin des 32h de leur contrat de travail et plus près des 42 heures en moyenne.

C'est le jeudi après-midi que les salariés apprennent le planning de la semaine suivante. Il est donc impossible pour eux d'organiser leurs vies personnelles de manière satisfaisante : comment gérer garde d'enfants ou rendez-vous médicaux avec des délais de prévenance aussi courts ?

Enfin, l'organisation de leur temps de travail est tout simplement démente. Afin de tenter de respecter les délais de repos légaux (qui ne l'étaient pas), la Direction leur demande maintenant de s'organiser dans un nouveau rythme de travail en équipes avec 5 nuits consécutives et 43h de travail hebdomadaire de moyenne :

tout simplement invivable !!!

La COM de la direction:

La direction communique abondamment ces derniers jours auprès des managers de toute l'entreprise et des salariés en équipe car ils seraient les premiers concernés.

D'après la direction, l'annualisation ne serait qu'une simple organisation du travail, permettant une légère souplesse et présentant des avantages pour les salariés.

Mais dans les faits, l'annualisation fait disparaître toute notion de volontariat en toutes circonstances !

Utilisée très modérément comme annoncé, l'annualisation serait supportable. Utilisée au taquet comme dans certaines entreprises, ce sera des contraintes personnelles difficilement supportables.

Peut-on croire la direction sur ce point ? Dans les années 2000, l'utilisation des rythmes atypiques pour l'intégration des satellites ne devait être que temporaire et durer 6 mois... près de 20 ans plus tard, cette organisation du travail est devenue la norme et la notion de volontariat a sauté.

Quand les outils sont disponibles, leur utilisation tarde rarement à être effective.

Si la direction met en place ces dispositifs, c'est pour s'en servir, sinon elle ne le ferait pas !

Les employeurs en rêvent...

Actuellement la convention collective de la métallurgie est en cours de négociation. C'est celle qui s'applique à notre entreprise.

La proposition actuelle du syndicat patronal est d'augmenter le quota d'heures sup à 440h par an (contre 220 aujourd'hui) et le forfait jour à 235 jours par an (contre 218 aujourd'hui).

Les impacts sur nos vies et les emplois seraient dévastateurs !

La CGT revendique les 32h payées 35 et pour les forfaits jours 200 jours

L'annualisation augmenterait le risque d'accident de manière inacceptable pour la CGT.

La négociation est toujours en cours : les salariés doivent se mobiliser s'ils ne veulent pas subir cette flexibilité et pénibilité accrue.

Pour éviter l'augmentation du temps de travail injustifiée, il est encore temps de se mettre en grève aujourd'hui vendredi 23 mars 2018

Voici des « témoignages » de salariés du périmètre ex-Intespace ayant vécu l'annualisation

« La vie de famille est très compliquée à gérer. Il y a beaucoup d'heures supplémentaires et le planning bouge sans cesse. Il faut poser des congés payés pour bloquer des week-ends entiers. Souvent on nous demande de rester à la maison alors que l'on n'est pas demandeur. »

Jean-Luc (salarié AIRBUS D&S, ex_Intespace)

« Ma vie avec l'annualisation c'est :

- Recevoir le planning le jeudi et ne pas savoir si tu travailles le week-end d'après
- Recevoir le planning le jeudi et te rendre compte que tu es en repos le mardi et jeudi suivant, mais que tu dois bosser le week-end (pratique pour la vie de famille)
- Recevoir le planning le jeudi, et te rendre compte que tu es en repos toute la semaine, parce que la charge a finalement baissé et que vu que tu as déjà fait beaucoup d'heures supplémentaires
- Recevoir le planning le jeudi, et ne pas savoir sur quel rythme d'équipe tu vas tourner (matin, après-midi, nuit ?)
- Recevoir le planning le jeudi, et finalement le client n'est pas prêt...
« pas grave part en repos ... » même si on est en novembre !!!
« N'insiste pas stp, tu deviens pénible, fais comme moi pars, aux Maldives... »

Erwan (salarié AIRBUS D&S, ex_Intespace)

« Avec l'annualisation et les changements incessants de planning, impossible d'inviter des amis ou prendre des rendez-vous médicaux à l'avance, car le planning change tout le temps. Quant à la gestion des enfants avec la nounou, bonjour la galère ! »

Lucile (salariée AIRBUS D&S, ex_Intespace)

« Avec mon organisation, je ne croise presque plus ma conjointe. C'est tendu !!! Et pour les enfants, pareil. Quand ils étaient petits, je pouvais aller les chercher ou les accompagner à l'école selon que je travaillais le matin ou l'après-midi. Maintenant qu'ils sont grands, ce sont les soirs et les week-ends dont j'aurais besoin pour les voir un peu. Mais je ne sais jamais à l'avance quand je travaille.

La galère, quoi !!!! »

Maxime (salarié AIRBUS D&S, ex_Intespace)

« L'annualisation, c'est l'ultra flexibilité et le sentiment d'être corvéable à merci en fonction d'un planning reçu le jeudi soir pour la semaine suivante. Vie de famille, vie sociale, tout est impacté et précarisé. Des enfants qui demandent « Papa, tu travailles tout le temps ? », des amis qui n'osent plus vous inviter, vu que l'on ne sait jamais si on sera libre..., des we qu'il faut sacrifier... »

Benjamin (salarié AIRBUS D&S, ex_Intespace)

**ANNUALISATION
et
MODULATION = PENIBILITE**