



Astreinte : la CGT propose



Comment sont gérées les astreintes ?

Une entreprise peut légalement demander à ses salariés d'être d'astreinte si cette dernière est prévue par la convention collective, les accords collectifs ou en accord avec le Comité d'Entreprise.

Si un salarié d'astreinte doit intervenir, le temps d'intervention ainsi que le temps de trajet sont alors considérés comme temps de travail.

Un salarié ne peut pas s'opposer à une astreinte si elle a fait l'objet d'un accord collectif. La mise en place d'une astreinte doit impérativement faire l'objet d'un délai de prévenance.

Les lois en rapport avec l'astreinte:

L3121-5, L3121-6 L'astreinte est un temps de repos pour intervenir au service de l'entreprise sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. L'intervention est un temps de travail.

L3121-7 Les astreintes sont mises en place par convention ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

L3121-8 La programmation des astreintes est connue 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

L3131-1 Le repos quotidien est de 11 heures minimum, soit un maximum de 13 heures de travail.

L3131-2 Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, pour des périodes d'intervention fractionnées.

L3132-1 Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

L3132-2 Le repos hebdomadaire est 24h minimum + un repos quotidien, soit 35 heures (24+11).

L'accord « astreinte » d'Airbus date d'avril 2000, avec des sommes de rémunération en francs : il est donc obsolète. Son application est laissée à l'arbitraire des hiérarchies. De plus, le traitement par l'outil Etime est inadéquat. La revalorisation des primes, la prise en compte du forfait jour, le

télétravail, la couverture du samedi sont des aspects à revoir.

Un accord a été négocié pour les salariés d'EADS France en 2011, avec des primes revalorisées par rapport à celles pratiquées à Airbus, cela n'a pas eu d'effet pour une nouvelle négociation globale sur Airbus.

Nouvel accord sur les astreintes pour SEE

Tel qu'il a été présenté, cet accord actualise le système des astreintes, et offre des opportunités de revalorisation des rémunérations. Il suscite toutefois certaines interrogations :

- Pourquoi un accord applicable seulement à SEE, alors que d'autres départements sont concernés ?
- La rémunération de l'astreinte se fait au forfait, et les heures effectivement travaillées ne sont plus prises en compte. La justification est basée sur le fait que la majorité des salariés concernés est au forfait jour et que l'astreinte devrait suivre un schéma similaire.
- La règle de repos hebdomadaire de 35h (article L3132-2) est prévue dans un sens uniquement pour les salariés ayant travaillé tard le soir du samedi : ils peuvent reprendre le travail le lundi à 11h s'ils ont travaillé jusqu'à samedi minuit. Il n'est cependant pas clair si les salariés qui commencent un dimanche doivent partir du bureau à 13h le vendredi précédent, pour respecter le délai de 35h par anticipation, au cas où ils seraient amenés à intervenir dimanche à 0h.
- Des dispositifs spécifiques sont prévus pour les équipes qui font plus de 360 interventions par an. Même si c'est une avancée, il serait mieux de réfléchir à une organisation différente de ces équipes trop sollicitées, en concertation avec les équipes elles-mêmes. Il serait préférable d'augmenter le nombre de salarié de ces équipes.

Astreinte : la CGT propose



- La revalorisation annuelle des rémunérations est prévue sur le point société (les Augmentation Générale des non cadres). Or, si les rémunérations des astreintes ne suivent pas l'augmentation globale de la masse salariale, elles sont dévalorisées, comme c'est le cas actuellement.
- Une somme de 111,32 euros est ajoutée au forfait quand la période d'astreinte inclut un jour férié. Cette somme n'est pas proportionnelle aux forfaits prévus.
- La prime de déplacement est supprimée.

Les propositions de la CGT à Airbus en France, pour tous les départements:

- ➔ *Les astreintes enregistrées dans l'outil Etime doivent permettre au salarié de voir immédiatement les récupérations et les primes associées. Ces informations doivent être confirmées par messagerie dès leur validation par le manager et AGPS, avec la date d'application, le mois de paie pour les primes, et la date limite des récupérations.*
- ➔ *Le temps d'intervention doit être limité et le salarié doit pouvoir arrêter son intervention à tout moment si son niveau de fatigue ne lui permet pas d'assurer sa mission (notamment pour le travail de nuit).*

- ➔ *En WE, la première intervention du jour doit donner droit à une journée de récupération.*
- ➔ *Les rémunérations doivent être indexées sur l'augmentation globale de la masse salariale et non pas sur la grille de la métallurgie ou sur les AG des non cadres.*
- ➔ *Toute heure commencée doit être payée, et non la demi-heure. Le télétravail doit être pris en compte comme temps travaillé et une prime de connexion doit compenser la prime de trajet.*
- ➔ *Sans mesure du temps, il n'est pas possible de contrôler les périodes de repos, ni d'éviter des durées préjudiciables à la santé, ni encore d'assurer le paiement de la totalité du travail accompli.*

La référence horaire s'impose comme la base indispensable pour garantir l'application de ces droits fondamentaux. Nous sommes résolu à combattre l'idée selon laquelle les salariés au forfait seraient à la disposition des employeurs.

Peu importe que la référence soit le jour, la semaine, le mois ou l'année, le temps de travail doit être limité et les heures travaillées doivent être payées.

Nous invitons les salariés concernés, à venir nous rencontrer pour de plus amples informations sur ce sujet.

Nous serons à votre disposition au local syndical CGT (Bâtiment B43 porte C) de 12h30 à 14h00 le jeudi 18 décembre

(Find an English version on the web site)



Site internet du syndicat

<http://airbusce.reference-syndicale.fr/>



On-call : The CGT proposes



How is On-Call managed?

A company can legally require its employees to be on-call if this is provided for by the collective convention, collective agreements or agreed with the Works Council.

If an on-call employee must intervene, the intervention time and travel time are then considered as working time.

An employee can not object to being on-call if it was the subject of a collective agreement. The introduction of on-call must always be subject to a notice period.

The laws related to on-call:

L3121-5, L3121-6 The on-call is a rest time to respond to the company's service without being at the permanent and immediate disposal of the employer. Intervention is a working time.

L3121-7 The on-call is established by agreement or enterprise agreement or settlement.

L3121-8 Programming of on-call is known 15 days in advance, except in exceptional circumstances and provided that the employee is notified at least one clear day in advance.

L3131-1 Daily rest is 11 hours minimum or a maximum of 13 hours.

L3131-2 A business agreement or institution may waive the minimum daily rest under conditions determined by decree for intervention periods which are split.

L3132-1 It is prohibited to deploy the same employee more than six days a week.

L3132-2 Weekly rest is 24 hours + minimum daily rest =35 hours (24 + 11).

The Airbus On-Call agreement of April 2000, with the amounts of compensation in French Francs is obsolete. Its implementation is subject the arbitrary usage by hierarchies. In addition, treatment with the Etime tool is inadequate. The revaluation of bonuses, the taking into account of the day package, telework and the coverage of Saturday are aspects to be reviewed. An agreement has been negotiated for employees of EADS France in

2011, with adjusted bonuses compared to those applied to Airbus, this has no impact for a new global trading on Airbus.

New agreement on On-Call for SEE

As previously presented, the agreement updates the system of on-call, and provides remuneration upgrading opportunities. However, it raises some questions:

- Why an agreement applicable to SEE, while other departments are involved?

- The remuneration of on-call is based on fixed rate package, and hours worked are no longer taken into account. The rationale is based on the fact that the majority of employees concerned are on the fixed rate day package and that the on-call payment should follow a similar pattern.

- The weekly rest Rule 35h (Article L3132-2) is provided in one direction only for employees who worked late on Saturday evening: they can return to work on Monday at 11am, if they worked until Saturday midnight. However, it is not clear whether the employees who must begin on a Sunday should leave their office at 1pm on the Friday, to meet the deadline of 35 hours by anticipation, in case they would have to intervene Sunday at 12pm.

- Specific devices are provided for the teams that make more than 360 interventions per year. Although this is a step forward, it would be better to think of a different organization of the overstretched staff, in consultation with the teams themselves. It would be better to increase the number of employees in these teams.

- The annual adjustment of remuneration is provided on the company mark (the General Increase for non-executives). Now, if the remuneration of on-call does not follow the overall increase in pay, it is devalued, as is currently the case.

- 111.32 euros is added to the fixed rate package when the call period includes a public holiday. This amount is not proportional to the planned fixed rate packages.

- The travel allowance is removed.



On-call : The CGT proposes



The proposals of the CGT to Airbus in France, for all departments:

- ➔ *The On-Call stored in the Etime tool must allow the employee to immediately see recoveries and associated bonuses. This information should be confirmed by email as soon as validated by the manager and AGPS, with the date of application, the month of pay for the bonuses, and the deadline for recoveries.*
- ➔ *The response time should be limited and the employee must be able to stop his intervention at any time if their level of fatigue does not allow him/her to fulfill his/her mission (including night work).*
- ➔ *At the WE, the first intervention of the day should be eligible for a recovery day.*
- ➔ *Remuneration should be indexed to overall increase in pay and not on the Metallurgy pay grid or the Annual Increase for non-executives.*

➔ *Every hour started must be paid, not the half hour. Telecommuting should be considered as time worked and a connection bonus must compensate for the commuting time bonus.*

➔ *Without the measuring of time, it is not possible to control the rest periods nor to avoid periods which are detrimental to health, or even to ensure payment of work accomplished.*

The time reference is the indispensable basis to ensure the application of these fundamental rights. We are determined to fight the idea that employees who are subject to fixed rate packages should be at the employers' disposal.

Regardless of whether the reference is the day, the week, the month or the year, working time must be limited and the hours worked must be paid.

We invite the employees concerned, to meet us for more information on this subject.

We will be available at the CGT union hall (B43 Building Door C) from 12:30 to 14:00 Thurs-day, December 18



Union Website
<http://airbusce.reference-syndicale.fr/>