

RELOAD durée du travail : Travailler toujours plus !!!

FORFAIT À 218 JOURS, ET AU DELÀ !

La direction veut fixer le forfait 214 jours comme nouvelle référence (soit +3 jours), profitant de la majeure des augmentations 2022 pour surfer sur les besoins financiers des salariés et ainsi nous faire travailler plus !!!

Important : les salariés embauchés à partir de 2024 ne bénéficieront pas de la compensation de 1,4% !!!

218 JOURS avec +1,4% salaire, 9 JRTT*, rachat 4 JRTT*

Activable chaque année après "discussion" au sein de l'équipe...

218 jours ou plus car la seule limite est le nombre de JRTT (à disposition du salarié) pouvant être rachetés

214 JOURS avec +1,4% salaire et 13 JRTT*

Nouvelle référence pour le forfait jour dans le groupe Airbus !

211 JOURS avec 10 JRTT* et 6 ACT

208 JOURS avec 14 JRTT* et 6 ACT

*Pour 2024. Chaque année, ce calcul résulte de la différence les jours travaillables et le forfait jour (hypothèse du lundi de Pentecôte travaillé)

RELOAD

AIRBUS AUJOURD'HUI

REVENDEICATIONS CGT

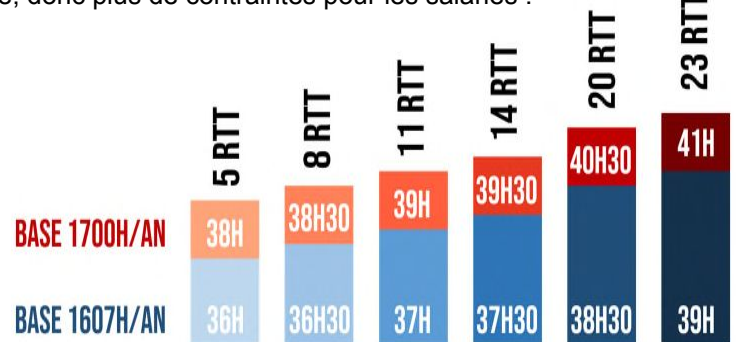
Notre direction s'obstine dans le "travailler plus" alors que les aspirations de la société et des salariés Airbus sont clairement à la réduction du temps de travail (sans baisse de salaire). La situation et les perspectives à long terme de l'entreprise le permettent largement. De nombreuses expérimentations en Europe confirment les bienfaits de mesures de réduction du temps de travail, tant pour les salariés et que pour l'entreprise : baisse du chômage, bilan écologique, égalité femme/homme, équilibre vie pro/perso, réalisation personnelle, participation à la vie de la cité, baisse des arrêts maladie, augmentation de la productivité et de la créativité, etc

Lors des séances de négociation, nous avons interpellé plusieurs fois la direction et les autres organisations syndicales (CFE-CGC, FO, CFTC) sur ce point, sans aucune réaction de leur part !

PERSONNEL À L'HORAIRE : ANNUALISATION !

La direction veut toujours plus de flexibilité pour l'entreprise, donc plus de contraintes pour les salariés :

- Annualisation avec deux références horaires : 1607h et 1700h (soit deux heures supplémentaires par semaine)
- Des « plots » au-delà de la durée de référence qui pourraient changer chaque année selon la nécessité opérationnelle !
- Modulation du temps de travail par système d'heures excédentaires obligatoires, payées ou rattrapées sans majoration au choix de l'entreprise, en cours d'année. Bilan d'annualisation en fin d'année, seules les heures au-delà de 1607h sont des heures supplémentaires majorées.



Exemple : l'entreprise a choisi un plot de 37h (soit en moyenne 7,4h/j) et l'option rattrapage. Le chef peut demander à un salarié de venir travailler un samedi (+7,4h excédentaires), et lui demander la semaine suivante de rester à la maison le jeudi (-7,4h excédentaires).

- Habillage/déshabillage 15 min payées (aujourd'hui 14 min payées + capitalisation 6 min)
- En production horaire fixe et collectif, retard exceptionnel ou départ anticipé encadrés par le manager
- Hors production plage commune et horaire théorique avec souplesse à la main du manager
- 5 JRTT réservés pour la semaine entre Noël et jour de l'an + 2 JRTT à la main de l'entreprise

Revendications CGT : retour du variable à la main des salariés avec débit/crédit, aller vers les 32h hebdomadaires, sans annualisation, et forfait de 208 jours (sans réduction de salaire).

