

RELOAD : Danger sur le temps de travail et sur les congés

Toulouse, le 26 septembre 2022

Le forfait congés payés supplémentaires dit "6^{ème} semaine" de congés

Ce forfait est la contrepartie de droits supprimés : congés d'âge, congés ancienneté, heures scolarité (4h/an), journée de solidarité, JNTE (1j ou 2j/an) et 5 minutes d'habillage/déshabillage (3j/an).

Les salariés en équipe perdent 1j de congé/an dès la première année. Certains salariés, en fin de carrière avec plus de 25 ans d'ancienneté, perdent jusqu'à 6j de congé/an ! Tout le monde est perdant sur la carrière complète (voir tableau ci-dessous) !

Forfait à 214 jours⁽¹⁾ pour les cadres, pouvant aller au-delà de 218 jours⁽²⁾ !

La direction fait le choix de supprimer 3 JRTT/an aux cadres, soit 126j sur la carrière complète. Elle ouvre la porte à 218j/an et plus, après discussion d'équipe à l'initiative du manager, chacun étant "libre" d'accepter sur la base du "volontariat". De plus, la direction demande au salarié d'être responsable de sa charge de travail, ce qui de fait déresponsabilise l'employeur et est contraire à son obligation légale de santé et sécurité de ses salariés. La CGT juge cette situation inacceptable et dangereuse.

(1) Augmentation du salaire mensuelle de 1,4% (214÷211) pour les salariés actuels, rien pour les nouveaux entrants

(2) Rachat de JRTT payé 1/22^e salaire mensuel + 10%

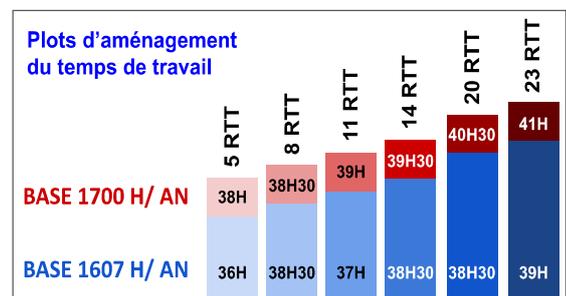
Forfait 214 jours et 6^e semaine : quelles pertes sur une carrière complète ?

<u>Cadres</u>	<u>Non cadres en journée</u>	<u>Non cadres en équipe</u>
⊖ 151 jours	⊖ 130 jours	⊖ 177 jours

Non-cadres : annualisation et heures excédentaires

La direction met en place l'**annualisation avec deux références horaires : 1607h et 1700h** (soit deux heures sup par semaine) pour les emplois classés E9 et E10 (de la nouvelle classification) et aussi pour certains métiers.

La direction laisse la **responsabilité** de l'aménagement horaire à **chaque établissement** qui choisira chaque année parmi plusieurs références horaires hebdomadaires (appelés "plots"). Selon le plot, des JRTT sont capitalisés annuellement en fonction des heures effectuées chaque semaine au-delà de 35h. Une partie de ces JRTT restent cependant fixés par l'employeur...



Enfin, la direction crée un système d'**heures excédentaires obligatoires** :

- Chaque entreprise décide si ces heures sont **payées** (non majorées) ou **rattrapées** au cours de l'année
- En fin d'année, un bilan d'annualisation est réalisé. Seules les heures effectuées au-delà de 1607h sont payées en heures supplémentaires majorées.

Exemple : l'entreprise a choisi un plot de 37h (soit 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).

Sans mobilisation de la part des salariés, ces négociations sont perdues !

Augmentation du temps de travail et de la flexibilité, baisse des congés : le projet RELOAD va à l'encontre des attentes des salariés qui demandent majoritairement la réduction du temps de travail, de la charge ainsi que des aménagements d'horaires respectueux de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (résultats de la consultation [ici](#) ou via QR code >>).



Mail syndicat.cgt@airbus.com
Web airbusce.reference-syndicale.fr
[Adhérez](#) au syndicat CGT Airbus Avions !



App
CGT Airbus
Toulouse

[@cgtairbus](#)
[@cgtairbus](#)
[@cgtairbus](#)