



Le + syndical

Temps de travail : Trop de dérives !

En 2004 déjà, à l'occasion d'un tract, la **CFE-CGC** interpellait la Direction au sujet des horaires pratiqués par les personnels au forfait jours qui dépassaient largement le cadre légal. AIRBUS connaissait alors une explosion de son activité autour du programme A380. Les conséquences de ces horaires sont bien connues : stress, burnout, impacts parfois irréversibles sur la vie familiale, risques d'accidents de trajet accrus...

Huit ans ont passé et nous voilà en pleine phase de développement des programmes A350, A320 NEO, mais aussi A400M. Par ailleurs, les usines et la FAL sont à pleine cadence et perturbées par de graves dysfonctionnements de la supply-chain .Il est donc temps de nous demander si AIRBUS a tiré des enseignements du passé et si les mesures mises en œuvre sont à la hauteur des enjeux du moment.

Pour la FAL A350 et les fonctions support les personnels sont très sollicités ce qui se comprend étant donné l'enjeu du programme. Mais nous avons constaté que cela dépasse parfois le cadre légal. Une information a été faite à l'ensemble des populations concernées pour rappeler les règles de droit en matière d'horaires.

Aux Essais en Vol, (EV), où le surcroît d'activité est clairement lié au cumul exceptionnel d'avions en développement (A350, A400M, A320 Néo), aux certifications en cours, à l'augmentation conséquente des cadences de production et de livraison, la Direction propose de faire travailler les personnels au moins 12 Dimanches. L'augmentation de charge est donc anticipée et les compensations proposées aux personnels concernés devront être justes et équitables .

Pour les secteurs BL, TB, ES, KB et EV, il est demandé aux salariés de se tenir disponibles le week-end « au cas où », mais sans déclaration préalable d'astreinte, donc sans compensation pour les journées bloquées à la maison. Donc, le lundi venu, il n'est pas question de signer une astreinte à ceux qui n'ont pas été appelés ou qui n'ont pas eu à se déplacer. Injuste !

Idem pour TBS, (KS sur le REC), où les salariés dépassent trop souvent des horaires légaux et où le point de rupture se rapproche à grands pas.

A Toulouse, St Nazaire et Nantes, le nombre d'heures supplémentaires est en forte augmentation.

Enfin, dans beaucoup de secteurs les heures écrêtées ne se comptent plus et échappent à tout contrôle.

..../....

Considérations CFE-CGC :

Pour la **CFE-CGC**, il convient en premier lieu :

- De rappeler les règles légales à tous
- De contrôler que les salariés ne dépassent pas 10h de travail par jour et de s'assurer qu'ils bénéficient d'au moins 11h de repos entre 2 jours de travail

La **CFE-CGC** rappelle à l'ensemble des salariés qu'ils ne doivent pas intervenir sur site le week-end s'ils n'ont pas été, au préalable, déclarés en astreinte ou en heures supplémentaires. La **CFE-CGC** demande à la Direction de veiller au respect de la législation en la matière.

La **CFE-CGC** s'inquiète de la multiplication des sollicitations en horaire décalé, la semaine, la nuit, le week-end et même les jours fériés. Les outils technologiques incitent à travailler de plus en plus fréquemment depuis le domicile, le soir, le week-end.

La **CFE-CGC** constate que pour certains de ces nouveaux horaires, les compensations (primes, sursalaires, jours de récupération) ne concernent qu'une partie des personnels concernés.

La **CFE-CGC** demande donc que toutes les interventions, quelle que soit leur nature, dès lors qu'elles sont au delà des conditions de travail habituelles, fassent l'objet d'une compensation identique pour toutes les catégories de salariés, à la hauteur de l'engagement de tous.

En effet, les désagréments personnels et familiaux causés par ces interventions, planifiées ou non, sont les mêmes pour tous les salariés, ouvriers, techniciens, cadres, **forfaités heures et jours**

Un contexte de charge, fut-il exceptionnel, ne donne pas le droit de négliger les règles de base du code du travail, ni les rétributions légitimes et équitables pour tous les salariés.

La CFE-CGC s'appuiera sur les CHSCT pour s'assurer que les dérives cessent, que les règles soient respectées et que la santé des salariés ne soient pas mise en danger par des horaires excessifs.

La CFE-CGC rappelle aussi que la notion de forfaits ne peut pas signifier « sans limite » et « sans compensation » !

Toulouse le 10 décembre 2012