

Et là vous vous dites « Bonjour les heures sup !!! Et bien non :

Art 6.1.3 : "Dans le cadre d'un aménagement horaire portant sur une période de référence supérieure à une semaine, les heures effectuées au-delà de 43h de travail effectif hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires compensées et rémunérées comme telles le mois suivant. Dans ce cadre, les heures effectuées entre la durée légale des 35h et 43h effectives (**soit 48h/semaine avec la pause repas**) ne sont pas des heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires".

Art 6.1.4 : "**Le paiement éventuel (même pas sûr d'être payé) de la majoration pour heures supplémentaires n'interviendra qu'à la fin de la période de référence comme indiqué à l'art 6.1.3**"

L'art 6.2.3 traite des temps partiels annualisés...encore une belle garantie...

"Le temps partiel annualisé avec des semaines sans activité et des semaines avec une activité de durée supérieure à la durée contractuelle pourra être organisé en fonction des besoins.

La durée et la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois et la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées seront définies et communiquées :

- **soit par voie d'affichage physique ou électronique pour les horaires collectifs**
- **soit par écrit en annexe de l'avenant au contrat de travail pour les horaires individuels".**

Dans le chapitre 7 on nous explique concernant les RTT et les CHS :

"Les repos RTT sont acquis au prorata du temps de travail effectif dans l'année. Leur planification se fera en concertation entre le salarié et sa hiérarchie et dans le respect des nécessités de service.

Le positionnement des CHS est fixé compte tenu des nécessités de service, par accord entre la hiérarchie et le salarié. Il est rappelé que les CHS doivent être prises dans l'année au cours de laquelle elles ont été générées." CHS pas prise = travail gratuit ??? Comme la JDS ???

Enfin l'art 9.3 aborde le sujet qui fâche (surtout en ce moment) à savoir la fameuse prime que certains salariés ont touchés sur la dernière paie pouvant parfois atteindre des sommes mirobolantes !

Cette "mesure transitoire de compensation des pertes de sujétions horaires liées à Transform" est censée être versée pour compenser une perte du taux de sujétion depuis la mise en place des nouvelles grilles horaires. Or, la prime est attribuée aux salariés en fonction de leurs horaires réalisés et non théoriques de 2012. (seulement pour ceux en horaires collectifs, rien pour les autres, ni même pour les "raisons médicales", encore une belle discrimination mais surtout un bon moyen de diviser les salariés et de les occuper pendant qu'on leur fait des saloperies dans l'dos).

Du coup les iniquités se multiplient, et vos délégués au CHSCT ont contacté l'inspection du travail à ce sujet... Affaire à suivre !

En espérant que cette lecture de l'accord vous aura permis d'y voir un peu plus clair sur notre futur...Et rappelez vous cet "accord" ne fait partie que des "mesurettes" le pire est à venir...Alors tenez vous prêts à vous indigner prochainement...

**LE DIALOGUE SOCIAL N'EXISTE PLUS C'EST BELLE ET BIEN
LA GUERRE QUI EST DÉCLARÉE !**

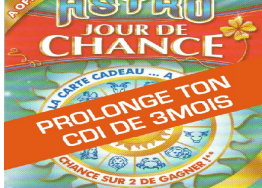
Syndicat
cgt
Air France
Roissy Escales

Roissy Exploitation - BP30025 - 95716 Roissy CDG Cedex - tél. 01 48 64 17 33 - orga.cgtaircdg@gmail.com

LE CLASH-ACTU
Le journal de la section CGT Roissy Escales

Numéro d'août 2013

Ce journal est sponsorisé par



BEST OF DE L'APDP

LA COMPIL DES MEILLEURS PASSAGES DE L'ACCORD SUR
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'accord sur l'aménagement du temps de travail, que l'on nomme APDP (signé en janvier dernier) est consultable et téléchargeable sur le site CGT Air France rubrique accord, et dans accords Transform, aménagement du temps de travail.

Si le projet d'accord ARTT (Aménagement Relatif au Temps de Travail ou APDP ou accord destructeur de vies personnelles) présenté aux instances (CE et CHSCT) en octobre dernier était déjà bien toxique, nous avons pu remarquer que quelques items, et non des moindres, avaient été rajoutés en douce sur l'accord définitif qui, nous le rappelons a été signé le 24 janvier 2013 par la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA (qui à eux 3 ne représentent toujours pas la majorité des salariés, dialogue social oblige!).

Tous les salariés ont bien compris l'impact de cet accord sur leur vie, puisqu'ils travaillent désormais 30min de plus par jour... Or, si cette mesure pèse déjà lourd sur les salariés, que dire des futurs aménagements horaires destructeurs de vie que permet ce nouvel "accord" ?

La direction s'évertue à le répéter : « Nous n'appliquerons jamais cet accord littéralement »... Bien sûr... L'accord sur le temps de travail, soit dit en passant, c'est juste LA pierre angulaire de Transform... Les fameux 20% de hausse de productivité se décomposent comme suit : 6% par les nouveaux process, et 14% par les mesures sur le temps de travail... (d'après des documents AF).

Et on nous prévient déjà qu'il va falloir être d'avantage flexibles pour encore plus de productivité... Mais ce ne sera pas appliqué, bien sûr ! Décidément, nos cadres et hauts cadres dirigeants sont vraiment des p'tits rigolos ! Ou peut-être nous prennent-ils tout simplement pour des écerelés... (le problème, quand on fait des études dans de grandes écoles, c'est que l'on finit vraiment par se croire supérieurs aux autres... le diplôme n'a pourtant jamais fait l'intelligence... Ça se saurait!).

Afin que tout le monde comprenne bien de quoi il s'agit, nous avons sélectionné pour vous « les meilleurs passages de l'APDP »

Qui est concerné par cet "Accord" ?

"Le présent accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail est applicable à l'ensemble des salariés Personnel au sol de la société Air France, disposant d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée et exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine ou dans les D.O.M. (Dans l'introduction et dans le chapitre "Champ d'application de l'accord").

N.B. : "Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par le présent accord." (la phrase parle d'elle-même... dire qu'on nous parlait d'équité, genre "faut être solidaire face aux difficultés...").

"Afin de garantir un cadre cohérent et clair (contrairement à nos cadres... elle était facile), les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur :
- aux dispositions conventionnelles existantes dans l'entreprise et ses établissements relatives à la durée et l'ATT, notamment de l'APDP du 12 janvier 1999 et de ses 4 avenants ainsi que des différents accords d'établissements conclus en application de l'APDP et de leurs avenants éventuels, devenues sans objet - à tout usage ou engagement unilatéral traitant du même objet dans l'entreprise et les établissements"
En gros, ce nouvel accord écrase l'ancien accord, ainsi que tous les autres "accords" signés, ou à venir, et ce à quelque niveau que ce soit dans l'entreprise....

Dans l'art 1.2 on nous expose les différents horaires possibles dans l'entreprise, compte-tenu des "contraintes et nécessités de service"... regardons de plus près :

"Les équipes ou services pourront être organisés selon les modalités suivantes :
- en horaires de type administratif
- en horaires de type non administratif qui peuvent avoir l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :
- horaires décalés
- horaires de roulement
- horaires alternants
- horaires atypiques" (et les horaires à la c... genre Mac Do c'est atypique ?)

En clair, on nous explique qu'on pourra faire tous les types d'horaires possibles pour tous les salariés de ce pays...

L'art 1.4 sur la période de référence entérine la loi du 20 Août 2008, en rappelant l'annualisation du temps de travail (en gros tu fais 35h par semaine mais sur 1 an donc 1 semaine à 50h suivie d'1 semaine à 20h ...et oui c'est possible !!! Hup Hup Hup Barbatruc !

Pour les salariés ADM à temps plein, il est écrit dans **l'art 2.1** que *"L'horaire de type ADM est un horaire non alternant établi sur la semaine avec des heures de prise et de fin de service commençant après 7h et finissant avant 21h et comportant obligatoirement deux repos hebdomadaires, dont un repos le dimanche, l'autre jour étant, dans la mesure du possible accolé au dimanche (et pouvant éventuellement varier suivant les semaines). Il comporte une coupure repas hors du temps de travail effectif et non payée."*

L'art 2.5 précise que les salariés en horaires ADM pourront être soumis à 2 ou 4 badgeages , *"le choix du nombre de badgeages par jour, 2 ou 4 est décidé par la hiérarchie en fonction de l'organisation du service."*

Le chapitre 3 qui traite des salariés en horaires décalés à temps plein :

"En conséquence, le temps de travail peut être réparti sur des vacations d'amplitudes différentes et dont le nombre hebdomadaire peut varier."

Dans l'art 3.3 on en apprend un peu plus sur la répartition de ces vacations... *"Les parties conviennent que la durée et le nombre des vacations sont définis en fonction de la charge dans des conditions économiques et sociales satisfaisantes. L'amplitude programmée d'une vacation (de la prise à la fin de service) ne pourra être inférieure à 6h sauf organisation particulière liée à la variabilité de la charge".*

L'art 4.2 donne quelques "garanties" pour les salariés à temps partiel (vacations d'une durée minimum de 3h30), mais seulement sur les horaires collectif... Sachant que quasi tous les temps partiels sont en horaires individuels...astucieux...D'autant que *"les conditions d'aménagement individuel de travail d'un salarié à temps partiel sont précisés dans le contrat de travail ou son avenant."*

Le chapitre 6, notre préféré, qui s'est vu rallongé (depuis la version projet) de quelques items bien pimentés, traite des "GARANTIES" concernant l'annualisation du temps de travail (comme si un truc pareil pouvait nous garantir autre chose qu'une vie de merde) en voici un extrait :

L'art 6.1 et 6.2 Garanties relatives (ou relatives garanties) aux salariés à temps plein et à temps partiel.

*"En cas d'évolution majeure du programme (été/hiver) ou de l'organisation au cours de la période de référence, nécessitant un changement important et collectif du positionnement des jours de repos, une nouvelle programmation indicative pourra être présentée aux instances.
Le rythme (matin, soir, éventuellement nuit) et les heures de prise et de fin de service sont communiqués au salarié au plus tard 3 semaines avant le jour travaillé"...*

MAIS...

*"Compte tenu des nécessités de modification et d'adaptation des horaires à une activité par nature aléatoire puisque liée à l'exploitation aérienne, des modifications individuelles de rythme (matin, soir, éventuellement nuit) et d'heures de prise et de fin de service peuvent être communiquées au salarié au plus tard 7 jours francs avant le jour travaillé notamment dans les cas suivants : absence d'une partie significative des salariés, travaux devant être terminés dans un délai déterminé, modification des délais prévus, irrégularité d'horaire programmé d'un vol (un retard quoi), vol supplémentaire... **Par ailleurs, des changements individuels peuvent être apportés avec l'accord du salarié à tout moment. (Toujours aussi contents d'avoir un téléphone portable ?). Enfin, en cas de force majeure ou de cause accidentelle, la modification des horaires peut n'être notifiée aux intéressés (intéressés ou exploités) que la veille, au plus tard, (c'est toujours mieux que de nous prévenir le lendemain) du jour de leur mise en œuvre."***

Les art 6.1.2 et 6.2.2 précisent les *"limites du temps de travail effectif programmé"*.
*"Les semaines programmées dont le temps de travail effectif est supérieur à 43h (39h pour les temps partiels) seront non consécutives (mais peuvent être consécutives pour les temps partiels) et limitées à 6 par an par salarié.
Il ne peut être programmé plus de 2 semaines consécutives dont le temps de travail effectif est supérieur à 41h" (rien de précisé pour les temps partiels).*

N.B. : temps de travail effectif = sans la pause repas comme expliqué dans l'art 3.2