

APLD : PRÉSERVER L'AUTONOMIE DES FORFAITÉS

Suite à l'accord APLD, négocié et signé par la CFE-CGC, les concertations ont débuté dans chaque établissement pour définir les horaires correspondants, applicables à partir du 1er janvier 2021.

Pour les salariés non-cadres concernés, l'accord APLD suspend les possibilités de débit-crédit et de capitalisation (AMT, ACT, JNT, JRJT) et octroie en compensation 2 à 6 jours de repos par an.

En aucun cas l'accord APLD ne remet en cause l'autonomie d'organisation reconnue aux salariés forfaités non-cadres.

Or, dans certaines présentations, la Direction évoque la notion de plages de travail fixes pour ces salariés forfaités !

La CFE-CGC s'oppose à l'introduction de cette contrainte. Absente de l'ensemble des accords en vigueur, celle-ci est contraire à l'esprit du forfait.

Les accords Harmonie ont supprimé récemment toute plage fixe pour les salariés forfaités au sein d'Airbus SAS. De plus, ces restrictions envisagées par Airbus Avions sont contradictoires avec les dispositions retenues par Airbus Defence & Space il y a peu (absence de badgeage et de plages fixes pour tous).



**La Direction a-t-elle la volonté de remettre en cause la souplesse et l'autonomie associées au statut de forfaité ?
La CFE-CGC s'interroge sur les réelles intentions de la Direction : les horaires APLD sont-ils un cheval de Troie ?**

Comment développer l'engagement et la confiance en retirant aux salariés la capacité de s'organiser en fonction de leurs objectifs et contraintes opérationnelles ?

La liberté d'organisation dont disposent les forfaités permet de concilier d'une part performance et agilité pour l'entreprise, d'autre part QVT et responsabilisation pour les salariés.

S'opposer parfois

Proposer toujours

Construire souvent