



## **Le travail de fin de semaine et en 3\*8**

La direction a rencontré à de nombreuses reprises les organisations syndicales, le Comité d'établissement et le comité d'hygiène sécurité et Condition de travail n°2 avec comme objectif la mise en place d'une équipe de fin de semaine et la possibilité d'équipe en 3\*8 pour faire face à la montée en cadence du LEAP et maintenir la production du CFM56.

La réalité aujourd'hui, 137 personnes ont travaillées en 2015 plus de 50 nuits sur Villaroche et ont été déclarées dans le compte personnel de prévention de la pénibilité (négocié Nationalement et obtenu par la CFDT)

Nous avons appris également lors des DP de février que certains salariés étaient au-delà des 100 nuits.

Lors de la première réunion de DSL, un état nous est présenté et révèle plus de 20 salariés au-dessus de 80 nuits.

### **La Pénibilité**

**La CFDT soulève les effets néfastes des horaires atypiques et du travail de nuit.**

En 2010, un avis du CESE (conseil économique, social et environnemental) démontrait déjà les impacts négatifs du travail de nuit sur la santé. Le travail de nuit se banalise ; quelques 3.5 millions de Français sont concernés. La réglementation est malheureusement obsolète, par exemple la loi du 9 mai 2001 prévoit simplement que l'employeur justifie le travail de nuit « par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale », sans autres précisions.

Pourtant les conséquences sur la santé sont connues, pour les scientifiques, tout horaire de travail atypique a des conséquences sur le sommeil, notamment parce que le jour, sous les effets de la lumière et du bruit, on récupère moins bien. Le travail en horaires décalés correspond donc généralement à une diminution du temps de sommeil. Selon la fréquence et le nombre de nuits consécutives apparaissent des désordres métaboliques (prise de poids, diabète, pathologies cardiovasculaires, ... )

Le manque de sommeil provoque aussi des altérations des fonctions du système immunitaire : depuis 2007, le travail de nuit a ainsi été reconnu cancérigène par le centre international de recherche sur le cancer et depuis 2014 le travail de nuit est reconnu comme augmentant le risque de cancer du sein chez les femmes.

Nous n'aborderons pas le risque d'accident automobile dû au manque de vigilance après un travail de nuit.

### **L'enjeu des avis**

**S'imaginer qu'un avis fortement majoritaire pourrait inciter la Directte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) à agir auprès de notre direction pour ne pas exécuter ces horaires, n'est pas très réaliste. Dès lors que la direction fait valoir dans le même temps des embauches pour pouvoir réaliser ces équipes, cela n'incite pas les services de l'état à s'opposer à la mise en place de tels horaires.**

**Aujourd'hui tel que la direction nous a présenté sa copie de dispositif de 2\*8 plus nuits avec possibilité de passage en 3\*8, il nous a paru difficile de refuser catégoriquement les 3\*8 soit 70 nuits annuelles alors qu'actuellement on accepte qu'un nombre non négligeable de salariés en fassent plus de 100. Cela nous a incité à nous abstenir que ce soit sur l'avis négatif en CHCT ou que ce soit sur les positions opposés des deux organisations majoritaires lors du CE.**

Voici la délibération lue par la CFDT en CE :

## DECLARATION CFDT sur le travail en 3\*8 et le SD

Notre opposition de principe au travail de nuit ne peut cependant pas nous amener à nous opposer à un travail en 3\*8 et accepter en parallèle que certains salariés en 2\*8 soient amenés à faire du travail de nuit et à cumuler annuellement plus que les 70 nuits d'un horaire en 3\*8, le tout, sans réflexion sur les cycles de travail, sans surveillance médicale personnalisée et dans une opacité sans nom.

D'autre part, nous ne pouvons que craindre que les volontaires, qui aujourd'hui faisaient des nuits occasionnelles, ne soient contraints à en faire beaucoup plus et que ceux qui en faisaient déjà beaucoup se retrouvent, à terme en nuit fixe.

**Donc non à la pénibilité et aux nuits incontrôlées et oui à un accord qui encadre ce travail de nuit.**

Concernant le travail de fin de semaine 'SD', il est important de le limiter dans le temps et de l'encadrer également par un accord. L'accord proposé par la Direction Locale à la signature des Organisations Syndicales de Villaroche ne stipule pas de date de fin de cette organisation du travail et évoque seulement une mise en place à compter du 1er juin 2016 pour la période de montée en cadence du programme LEAP avec une actualisation annuelle des postes concernés, la première révision intervenant au plus tard le 31 mai 2017. Cela ne convient pas à la CFDT qui préférerait un accord limité dans le temps comme cela était proposé pour les années 2014 et 2015. Nous demandons à la direction Locale, au delà des nécessaires embauches liées à la mise en place du SD, une augmentation sensibles des effectifs en normal et en 2\*8, au-delà de celles prévues lors de la campagne de gestion, pour faire face à l'accroissement continu de la charge, tant au montage qu'aux essais moteurs et à la logistique.

## Revendications CFDT

**La CFDT Villaroche voulait qu'on négocie et qu'on encadre le travail de nuit et le travail en fin de semaine.**

**Pour le travail en horaire de nuit, il est important de prévoir un nombre de nuits maximum, de prévoir les rythmes de changement d'horaires, les roulements de ces rythmes, les délais de prévenance, le suivi médical, les récupérations, les possibilités de formation.**

**Pour le travail en fin de semaine, il est important de prévoir des durées courtes n'excédant pas l'année, nous avons déjà exprimé cela pour les accords précédents. Et une demande sur trois ans nous apparait comme vraiment trop longue.**

**Rien n'est prévu également pour le retour en normal.**

**Enfin rien ne garantit que le travail de nuit (même en 2\*8 plus nuit) ne soit pas étendu à plus de salariés. Les prévisions de montée en cadence du LEAP en accord avec les objectifs des avionneurs et la différence de temps de cycle de montage entre CFM et LEAP peuvent expliquer l'intérêt soudain de la Direction pour traiter le sujet et régulariser la situation tout en ayant l'air de ne pas y toucher.**

**La CFDT demande à ce que des accords soient négociés pour mieux encadrer ces horaires dans l'intérêt des salariés et de leurs familles.**