

ACCORD CATEGORIEL FORFAIT JOURS POUR LES CADRES : POURQUOI LA CGT LE REJETTE !



Il faut une analyse détaillée du projet soumis à la signature des organisations syndicales pour bien maîtriser les enjeux à moyen et long terme de cette modification en profondeur du temps de travail pour les cadres. Il faut aussi mesurer les conséquences potentielles sur l'accord de 1999 et ses accords locaux au travers de l'évolution des collectifs de travail.

La CGT vous livre ci-après, point par point, son analyse au travers d'un comparatif entre le contenu du chapitre 2 de l'avenant à l'accord de 1999 rejeté par toutes les organisations syndicales en septembre 2015 et le projet d'accord catégoriel issu de la négociation éclair de janvier 2016.

	Contenu Eté 2015	Contenu 2016	Position / argumentaire CGT
Titre de l'accord	"Avenant à l'accord de 1999 portant sur l'organisation du travail et sur le temps de travail"	"Accord catégoriel portant sur l'organisation du temps de travail des cadres"	Il ne s'agit plus d'un avenant, mais d'un accord catégoriel. C'est-à-dire que les capacités à valider ou dénoncer cet accord pour les organisations syndicales seront considérées au regard des résultats qu'elles auront réalisés aux dernières élections professionnelles, uniquement sur le collège Cadre. Le titre lui aussi est explicite : en 2016, l'organisation du travail n'est plus traitée. La Direction a écrit aux organisations syndicales en décembre pour mettre en place un odieux chantage : pas de négociations "télétravail" et "organisation" si l'accord Temps de travail n'est pas valablement signé. C'est sur l'impulsion de la CGT, rejointe ensuite par la CFE-CGC puis FO, que la Direction a levé ce chantage lors de l'ouverture des négociations le 5/01. Cette condition était un préalable.
Accord de 1999	Le 2ème chapitre de l'avenant "définit les dispositions applicables concernant les cadres d'EDF SA <u>en remplacement de celles définies dans l'accord du 25 janvier 1999</u> "	"Le présent accord catégoriel cadres ouvre un nouveau dispositif de forfait jours complémentaire aux dispositifs existants et aux rémunérations s'y référant, notamment l'accord du 25 janvier 1999 et les accords locaux associés"	En 2015, l'ensemble les modalités de temps de travail présentes dans l'accord de 1999 n'étaient plus ouvertes aux Cadres : finies les 32h collectives, les aménagements à la semaine ou sur plusieurs semaines Seul choix : FJ (209 jours ou réduit) ou 7x5. C'est l'échec des négociations de 2015 qui ont permis qu'en 2016 la revendication du personnel portée par la CGT (et des autres organisations syndicales) de voir conservées les dispositions de l'accord de 1999 a été satisfaite.

Volontariat	Oui et non	OUI	En 2015, tous les cadres hors services continus devait choisir entre un FJ à 209 jours, un forfait réduit (et le salaire aussi) ou travailler 7x5 jours. Choix volontaire donc ? En 2016 les cadres "autonomes" (voir notion plus bas) peuvent choisir le FJ. Dans ce cas, ils acceptent un AVENANT à leur contrat de travail. (convention individuelle). Les autres peuvent conserver leur aménagement actuel en application des modalités de l'accord de 1999. Mais la notion de volontariat sera facilement dévoyée. Chacun connaît les ambitions de la Direction sur le déploiement du FJ; le nombre de conventions sera l'enjeu déterminant l'échec ou la réussite de cette négociation pour la Direction. De plus, il est évident que les cadres qui ne seront pas au FJ subiront une pression importante lors des EAP, voire au quotidien : il y aura 2 types de cadres qui ne seront pas traités sur le même pied d'égalité.
Réversibilité	Non	Oui (mon œil)	Il est possible, chaque année, de décider de revenir dans le cadre de l'accord de 1999, sauf si le cadre a opté pour le dispositif d'engagement à durée indéterminée compensé par l'attribution de 2 NR.
Durée quotidienne	Ne devra pas dépasser 10h	Jusqu'à 10h dans une amplitude maximum de 11h.	En 2015, les seules restrictions étaient : le repos des 11h, le repos hebdo de 35h consécutives minimum. En 2016 apparaît l'amplitude des 11h (non précisée en termes d'horaires), est précisée le repos de 2 jours le WE, l'obligation pour les cadres de ne pas travailler plus de 10h par jour. Cette durée "est un maximum et ne doit en aucun cas être considérée comme une durée normale de travail ". Mais la Direction n'indique aucunement par quel moyen elle entend contraindre au respect de cette durée journalière. Elle renvoie la responsabilité de leur temps de travail aux cadres. Aucun dispositif de mesure du temps de travail n'est prévu. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisé avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.
Nombre de jours	212, 210 puis 209 en fin de négociation	209 non négociable	Sachant que le nombre <u>moyen</u> de jours travaillés actuellement est de 204 jours.

Jours travaillés supplémenta ires

Jusqu'à 228 jours avec accord de la hiérarchie. Majoration à 20% Jusqu'à 214 jours à l'initiative du salarié, au-delà et dans la limite de 225 jours avec accord de la hiérarchie. Majoration à 35%



Forfaits réduits

202 jours ou 170 jours

196 jours, 179 jours ou 167 jours proratisés

Les rémunérations inhérentes à ces forfaits seront proratisées en considérant qu'un temps plein est basé sur 209 jours. Le FJ à 179 jours correspond *a priori* à un travail sur 4 jours.

Notion d'autonomie



"Sont considérés comme cadres "intégrés"» ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable ou qui ne peuvent pas disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Au sein d'EDF SA, cette catégorie concerne les cadres occupant un emploi organisé en services continus et qui de ce fait comporte de fortes contraintes horaires ".

Les cadres qui sont amenés à s'inscrire dans une organisation collective spécifique temporaire sont éligibles au forfait jours dès lors que la période cumulée de contribution n'excède pas 18 semaines calendaires dans la période annuelle de référence.

Référence à l'article L3121-43 du code du travail : "les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés". Sont considérés comme cadres intégrés, les cadres en services continus et les cadres qui sont amenés à s'inscrire dans une organisation collective spécifique temporaire ¹ dès lors que la période cumulée de contribution excède 18 semaines calendaires dans la période annuelle de référence définie dans la Partie 7.

En 2015, c'est la notion de cadre intégré qui est clairement définie ; il faut donc en déduire *a contrario* ceux qui seront, selon la Direction, considérés comme autonomes : (position CFE : 10 semaines / CFDT : 12 semaines pour " permettre à plus de cadres d'opter pour le FJ").

En 2016, et sur demande de la CGT, la référence au code du travail est explicite. Néanmoins, cette définition a déjà fait l'objet d'interprétations au cours des discussions. Pour la Direction, tous les cadres (sauf ceux qui travaillent en service continu au maximum 18 semaines par an) sont réputés autonomes.

De plus, la Direction a une notion de l'autonomie différente de la nôtre, qu'elle adapte en fonction des salariés qu'elle veut toucher (voir plus bas dans prime variable).

¹ Travaux postés, activités programmées le week-end et jours fériés, horaires décalés...

Prime d'autonomie	En remplacement des jours de disponibilité (maintien de la RPC) : Part fixe de 3% / Part variable jusqu'à 4.5% Prise en compte dans calcul de la retraite supplémentaire.	En remplacement des jours de disponibilité (maintien de la RPC) : Part fixe de 4% / Part variable jusqu'à 2,5% Prise en compte dans calcul de la retraite supplémentaire.	La CGT a dénoncé l'existence d'une part variable d'autonomie. Un cadre est autonome ou non, il ne peut y avoir de subjectivité en la matière. La Direction justifie la part variable en expliquant qu'une part de l'autonomie est liée au nombre de déplacements des cadres dans l'année et à leur capacité à travailler collectivement et à être insérés dans l'équipe.
-///			En résumé : elle attache la notion d'autonomie à la personne et non à l'emploi et aux activités qui y sont liées. Cette notion est contraire au principe du FJ.
			Entre 2015 et 2016, pas de réel changement : le taux global de cette prime est au maximum de 6,5% contre 7.5% en 2015. C'est le ratio de la part fixe qui augmente, une demande de certaines organisations syndicales, acceptée par la Direction pour espérer avoir leur signature sur l'accord.
Prime d'engageme nt et mesure transitoire	2 NR ou 10 000€ (choix à faire dans les 6 mois), avec possibilité de sortir du forfait jours au bout de 4 ans	3,5% du salaire brut annuel calculé sur 12 mois et payé mensuellement. Mesure transitoire : 2 NR si engagement dans le forfait jours à durée déterminée (choix à faire dans les 6 mois. Pour les agents en CET, longue maladie, Amadoe, délai de 2 ans supplémentaires accordé)	Au global, rétribution des cadres autonomes supplémentaire variant de 7,5% à 10%. Cela ne constitue aucunement de la rémunération supplémentaire car cette rémunération variable et non soumise à cotisations vise à compenser le temps de travail supplémentaire. De plus ; les jours de disponibilité issu de l'accord de 1999 ne sont plus attribués aux cadres FJ. Le calcul est donc rapide pour constater un recul salarial. La moyenne de temps de présence identifiée par le diagnostic lors de la négociation précédente est, toutes Directions confondues, proche de 9 heures 30 par jour soit 1,5 heure supplémentaire par jour travaillé. Cela représente environ 300 heures annuellement soit
Décompte	A la journée, via PGI-GTA, de	A la journée, mais possibilité 'si le salarié	37,5 jours. La CGT estime que selon les heures réalisées, la perte chaque année est équivalente à un 14 ^{ème} ou un 15 ^{ème} mois Cette nouvelle disposition de décompte à la ½ journée demandée
tps travaillé	façon auto-déclarative	le souhaite' de décompter à la ½ journée (avant ou après la pause méridienne)	par FO et la CFDT est clairement contraire au principe même du forfait <u>JOURS</u> . Le fait qu'un salarié demande l'autorisation pour décompter des ½ journées montre, d'une part, la pression à laquelle il est soumis (peur de partir par exemple à 14h30 s'il le souhaite comme le prévoit le FJ) et, d'autre part, le peu de confiance de la Direction dans la volonté de travailler de son encadrement.

Durée de	A durée indéterminée	A durée indéterminée	Le basculement de nombreux cadres (près d'un agent sur 2 à EDF)
l'accord			conduirait inévitablement à un affaiblissement des collectifs dans le
1 0.00010.			cadre de l'accord de 1999. On peut donc légitiment craindre pour la
			pérennité des dispositions collectives de l'accord en particulier les
			32h collectives.

La CGT n'est pas dans l'ambiance optimiste qu'expriment d'autres organisations syndicales. Cela peut vous surprendre, voire vous contrarier. Cependant après avoir livré cette analyse faite objectivement, elle vous rappelle :

Le FORFAIT JOURS est un mode d'organisation du temps de travail individuel qui dégage la Direction d'une partie de ses responsabilités. C'est l'atteinte des objectifs qui devient le seul critère de gestion du temps et de l'appréciation des résultats.

En cas d'échec sur l'atteinte de ces objectifs des sanctions sont alors possibles.

Tel qu'il est aujourd'hui, au terme de la négociation, il augmente votre temps de présence obligatoire et vous retire du temps libre et ne vous rémunère qu'en trompe l'œil.

Les évolutions dues principalement à la mise en échec du projet d'avenant de 2015 ne sont pas de nature à modifier l'appréciation négative de la CGT que nombre d'entre vous ont partagée lors de la consultation de septembre. Un volontariat sous contrainte, une réversibilité hypothétique, une rémunération très insuffisante en partie à la tête du client et sous forme exclusive de primes.

Les dangers sont toujours là. Temps de travail à rallonge non mesuré et mal payé. Conditions de travail dégradées, collectifs de travail menacés. Un équilibre vie privée vie professionnelle dégradé.

De plus la Direction confirme sa volonté de réduire partout les effectifs sur les trois prochaines années a minima.

Pour les cadres, cela veut dire moins de postes d'appui donc plus de travail diffus qui s'ajoute à l'activité principale. En 2015 la CGT avait obtenu 2 000 postes pour accompagner les évolutions de l'organisation du travail. Ces postes ont disparu.

La CGT reste donc sur l'avis majoritaire exprimé lors de la consultation qui rejetait le principe du forfait jours.

Le front syndical uni, qui a permis de repousser les intentions de la Direction en 2015, n'existe plus aujourd'hui.

La CGT le regrette. Il vous appartient de faire entendre votre voix auprès des différentes organisations syndicales pour que cet accord soit validé ou non.²

Quoiqu'il advienne, la CGT sera présente et offensive pour défendre vos intérêts dans les négociations sur l'organisation du travail qui doivent s'ouvrir en février/mars. Elle sera à vos côtés pour faire respecter les dispositions de l'accord de 1999 qui sont aujourd'hui préservé.

² Pour rappel, Représentativité collège Cadres : CGC-CFE : 44% - CFDT : 24% - CGT : 19 % - FO : 8%