



Le forfait-Jours : contre quelques idées reçues



Comme vous le savez sans doute, dans la foulée des annonces faites il y a quelques mois par la Direction Nationale, **des négociations sur le temps de travail sont en cours dans tout le Groupe.**

Ces négociations font suite aux invectives de la Cour des Comptes, qui après avoir décrété que nous étions trop bien payés (rapport de février 2103), considère également que nous ne travaillons pas assez (note de septembre 2013). Sautant sur l'occasion la Direction d'EDF s'est empressée d'ouvrir ces négociations qualifiées de « chantier prioritaire de l'agenda social 2014 ».

De l'avis général, l'objectif plus ou moins avoué de la Direction dans ces négociations est double : d'une part imposer un passage aux 35 heures hebdomadaires aux 17% de salariés du Groupe qui travaillent encore à 32 h, suite aux accords de 1999 (50 % à la R&D) ; d'autre part, imposer le fameux « forfait-jours » aux cadres, classiquement vendu par la Direction comme un instrument de « liberté et d'autonomie » dans l'organisation de leur travail.

« Liberté » « autonomie » autant de mots qui peuvent paraître séduisants sur le papier... Nous vous proposons dans ce tract d'y regarder d'un peu plus près.

Le Forfait-Cadre ou Forfait-Jours correspond à une annualisation de la charge de travail : la durée du travail est alors décomptée en jours travaillés sur l'année (218 maximum travaillés dans l'année). A ce titre, le forfait-Jours (ou forfait-cadre) est une exception juridique française dont le principal objectif était en 2000 de contourner la loi sur les 35 heures pour les cadres et **d'acter la gratuité des heures supplémentaires** dans la limite de la durée de 48 heures hebdomadaires prévues par le droit européen.

A EDF, le forfait-Jours a **déjà été soumis à la négociation en 2009 et retoqué par les syndicats** – n'oublions pas qu'il a été mis en place dans d'autres unités d'EDF (DSP) et à ERDF, au grand dam des salariés. Le projet d'accord de 2009 ne comportait aucun progrès significatif pour les agents et véhiculait potentiellement les régressions dramatiques qu'ont connues les cadres des autres entreprises après 2000 et que nous restituons ci-après.

Le forfait-Jours me permettra-t-il de travailler chez moi ? Ne me conviendrait-il pas mieux, à moi qui travaille de manière autonome ?

Le cadre en entreprise n'est ni un plombier ni un médecin libéral ! Il travaille en projet et en équipe. **Avec le forfait-jour, « l'autonomie » sera encadrée par des obligations de présence**, en fonction des objectifs qui lui seront assignés, de l'organisation des équipes et des horaires d'ouverture des sites.

Concernant le travail à la maison, le projet d'accord de 2009 prévoyait effectivement 10% de **télétravail** possible : mais **rien n'empêche de proposer cette solution dans le système actuel**, en étant vigilant à ce que cela ne constitue pas une régression de fait pour les agents : le télétravail n'est pas lié au forfait-Jours. Pour finir de se convaincre du leurre que constitue l'autonomie « sur le papier », il faut savoir que la jurisprudence a validé la possibilité de licencier un cadre au forfait-Jours pour ses arrivées trop tardives au travail (Cour d'Appel de Paris, le 6 juin 2013).

Ne suis-je pas déjà au forfait Jours, puisqu'il m'arrive de travailler en dehors de mon temps de travail théorique ?

Et non, vous n'y êtes pas ! Le forfait-Jours correspond à un changement complet de référentiel. Les agents de la R&D bénéficient actuellement d'une certaine souplesse qui permet de rattraper les heures travaillées en dehors des horaires théoriques, sous la forme de « récup. RTT » ou encore de « congés disponibilité encadrement ». Demain, cette avancée n'existera plus ! Cette souplesse dans beaucoup de groupes est à étendre, car elle est bénéfique pour tout le monde, comme l'a d'ailleurs montré la réponse à l'enquête *My EDF* 2013, où 91% des agents de la R&D se disent satisfaits de l'autonomie dans le travail, et 81% de leur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Aujourd'hui, si vous ne parvenez pas à atteindre vos objectifs dans le temps imparti, l'entreprise ne peut pas vous obliger à faire des journées à rallonge pour y parvenir. Dans le système du forfait-Jours, par principe, vous devez vous débrouiller pour tenir vos objectifs, quitte à exploser votre temps de travail.

Aurai-je, avec le forfait-Jours, davantage de jours « non-travaillés » ?

Le nombre de jours « non-travaillés » fera l'objet d'une négociation. Mais il n'y a aucune illusion à se faire : ce projet de forfait-jour a pour but de répondre au problème des dépassements horaires des cadres. Une enquête, intitulée « *temps de travail des cadres à EDF SA en 2008* » avait révélé que 95% des cadres d'EDF déclaraient faire des journées de plus de 8H... et même de plus de 10h pour 53% d'entre eux ! Ces dépassements horaires massifs et non rémunérés, qui plaçaient l'entreprise hors-la-loi, avaient été l'une des raisons principales de la première tentative de négociation d'un forfait-cadre à la R&D en 2010. SUD-Energie, dans les centrales nucléaires où nous sommes présents, mène une action de fond sur cette question et est parvenue à mobiliser l'ASN. **Au lieu de répondre à ce problème de sous-effectif par des embauches, EDF a décidé d'utiliser le forfait-jour pour régulariser ces dépassements sans les payer.** L'objectif n'est donc pas de baisser le temps de travail.

S'ajoute à cela le rapport de la Cour des Comptes, qui a précédé fort opportunément la nouvelle négociation sur le temps de travail. Celui-ci a épinglé les agents EDF en estimant qu'ils ne travaillaient pas assez, sur des arguments très contestables (sans prendre en compte, par exemple, le fait que de très nombreux salariés d'EDF travaillent en 3*8¹).

Il s'agit donc pour la direction d'augmenter le volume de travail de ses agents, autrement dit de réduire le volume des RTT en évitant évidemment de rémunérer les heures supplémentaires des cadres. Si d'après les calculs les plus optimistes (Aménagement individuel Cadres tel que proposé en 2009), ce sont 6 jours qui seront perdus, d'après les nôtres c'est par dizaines qu'il faut compter. Prenons l'exemple de **l'année 2014** : en ôtant les week-ends, congés payés et jours fériés des 365 jours de cette année, il y a eu **226 jours ouvrés pouvant être travaillés**. C'est à partir de cette base que se décomptent les RTT. Or **le forfait-cadre mouture DIN prévoit 218 jours de travail, autrement dit ne laisse que 226 - 218 = 8 jours de RTT pour 2014 !** Un agent à 35h, en passant au forfait-cadre, passerait de 26 jours de RTT à 8, soit une perte de 18 jours de RTT annuels ! Et un agent à 32h, en passant au forfait-cadre, passerait de 52 jours de RTT à 8 soit une perte de 44 jours de RTT annuels !! La perte est assez vite mesurée ... et colossale !

Ce forfait-Jours signe en outre la mort de l'accord 32h. Pour tous les collègues à 32h, dont une bonne partie sont des femmes, rappelons-le, l'augmentation du temps de travail sera encore bien plus importante.

¹ Pour plus de détail sur les attaques de la Cour des Comptes sur le temps de travail dans les IEG, voir notre communiqué sur <http://www.sudenergie.org/site/2013/11/temps-de-travail-reponse-aux-attaques-de-la-cour-des-comptes/>

Ne suis-je pas déjà au forfait-Jours, puisqu'en entretien individuel avec mon n+1, me sont déjà fixés des « objectifs » ?

Dans le droit du travail, le « cadre », comme les autres salariés, a **une obligation de moyens et pas une obligation de résultats** : à la R&D les agents sont évalués sur le travail réalisé dans un temps imparti, et il est fréquent qu'un livrable puisse être reporté d'une année sur l'autre si sa réalisation a été rendue impossible par d'autres impératifs professionnels. **Au contraire, avec le forfait-Jours, c'est sur la réalisation des objectifs que les agents seront évalués.** Autrement dit, il sera laissé à l'habileté de chacun de bien négocier avec son supérieur hiérarchique pour fixer ces objectifs à la baisse et faire valoir leur réalisation. Il ne nous reste plus qu'à nous souhaiter beaucoup de chance et d'habileté pour les entretiens annuels...

Quant à ceux qui ne parviendront pas à atteindre leurs objectifs, que leur arrivera-t-il ? Nous n'en savons rien. En théorie, puisque le forfait-Jours fait passer d'un engagement de moyens à un engagement de résultats, il ouvre la porte à tous types de sanctions.

Le forfait-Jours me rémunèrera-t-il pour toutes les heures supplémentaires que je fais ?

Non, puisque nous serions payés sur la réalisation des objectifs et non pas en fonction du temps travaillé !

Le projet d'accord de 2009 ne prévoyait **aucune augmentation de salaire** avec le passage au forfait-Jours, et pas d'indemnisation des « heures » supplémentaires, mais simplement une majoration des « jours » supplémentaires, et seulement à hauteur de 25% du salaire journalier normal pour les 10 premiers jours de dépassement... Evidemment le principe du forfait-Jours, à EDF comme ailleurs, est bien d'acter la gratuité des heures supplémentaires pour faire baisser le « coût » de notre travail sans risque juridique ! Ajoutez à cela que la seule obligation sera de travailler moins de 13h/jour conformément au droit européen et vous comprendrez pourquoi selon l'enquête de la DARES publiée en 2013 **le temps de travail moyen des salariés au forfait-Jours dépasse les 1900 heures par an (pour 1570h annuelles théoriques à 35h et 1435h à 32h) !**

Le forfait-Jours me donnera-t-il plus de souplesse dans l'organisation de mon travail ?

Si le temps de travail devient annualisé, c'est sur la base d'objectifs fixés par l'entreprise que la charge de travail sera répartie, autrement dit **sans égard pour le rythme de travail que le salarié souhaite tenir.**

Et le forfait-Jours n'apportera pas forcément plus de souplesse au quotidien, puisque les agents seront tenus d'être présents sur leur site ! En revanche, on va droit vers ce que l'accord de 2009 prévoyait : **une rigidification accrue des horaires de travail pour les équipes « intégrées », autrement dit une R&D à deux vitesses**, opposant les cadres autonomes aux intégrés. Aujourd'hui, les pratiques de stockage/déstockage des journées de RTT apportent une souplesse réelle aux agents de la R&D sans pénaliser le travail des équipes/projets. Pourquoi ne pas plutôt pérenniser ce système vertueux et officialiser certaines bonnes pratiques qui ont apporté la souplesse nécessaire à notre travail ?

Que m'arrivera-t-il si je ne suis pas un « cadre autonome » ?

Deux vitesses, voire trois ! Qu'advient-il en effet de la réduction du temps de travail pour les cadres « intégrés » et pour les agents de maîtrise et d'exécution ? On imagine que peu d'égarés leur seront accordés une fois mis en minorité...

La gestion du temps de travail à la R&D n'est certainement pas parfaite et, comme tous, nous souhaitons l'améliorer, en particulier pour éviter les dérives des heures supplémentaires. Mais **le principe du forfait-Jours n'apporte aucune solution aux véritables problèmes qui préoccupent les agents dans leur travail !**

D'après l'enquête sur la souffrance au travail pilotée par le CE d'EDF R&D, les problèmes que se posent les agents concernant leur travail touchent au sens du travail et à la reconnaissance par les pairs, au manque de délais pour réaliser correctement les objectifs – d'ailleurs mal définis – et à la charge de travail, notamment en conséquence de tâches trop morcelées.

Un chercheur n'encadre que lui-même. S'il travaille de manière indépendante, il a à la fois besoin de moments de coprésence avec ses pairs et d'une souplesse dans l'organisation de son quotidien propice à la créativité. Ce que les ingénieurs-chercheurs veulent a clairement été mis en avant dans ce rapport :

- **La reconnaissance de leurs métiers.**
- **De la souplesse pour mieux maîtriser l'organisation de leur temps, mais pas de la flexibilité à leurs dépens !**
- **Moins d'activités de reporting** redondant et des quotas de temps pour se consacrer à de l'investigation prospective dans leur domaine de recherche.

Ce sont ces revendications que nous soutiendrons lors de la négociation sur le temps de travail programmée en mai 2014.

La direction vient d'en informer les syndicats : l'accord temps de travail ne se négocie qu'au niveau national. Contrairement à la négociation de 2009, il n'y aura pas de déclinaison locale pour la R&D, mais simplement des "plans d'action locaux", servant notamment à définir quels seront les emplois "autonomes" et "intégrés". **Ce format d'échanges nous engage donc à une opposition frontale à ce projet, qu'il est possible de faire reculer.** La R&D, où le travail à temps partiel concerne la moitié des agents, est sensibilisée à cet enjeu et défendra cette avancée.

Nous restons vigilants quant aux pressions qui seraient faites sur les agents dans le contexte des négociations pour les « dégoûter » du système actuel ; certains signes actuels sont en effet inquiétants : vérification pointilleuse de la présence dans les bureaux, plannings validés deux semaines à l'avance, justificatifs de présence aux réunions et colloques... Derrière cette rigidification du contrôle du temps de travail et de l'organisation des activités se trame probablement une volonté de préparer le passage en force du Forfait-Jours : retirer toute souplesse à la situation actuelle, afin d'imposer une flexibilité unilatérale.

De plus cette négociation se fait dans la précipitation, puisqu'elle devrait démarrer le 13 mai pour finir mi juin ! On sent une volonté évidente des Directions d'écouter ses agents et d'intégrer toutes les organisations syndicales ! Mais cela ne doit pas nous empêcher de nous exprimer.

Nous revendiquons **un nombre de jours de travail identique à l'actuel, le maintien des 32h collectives, y compris pour les agents de maîtrise et d'exécution et le maintien de la possibilité de temps partiel.** Les évolutions concernant le temps de travail doivent aller dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des agents, et non pas d'un nivellement par le bas.

L'application stricte des 35 heures à EDF, et l'accord sur les 32 heures constituent des acquis sociaux pour les *cadres* d'EDF et des formes innovantes de régulation du travail qu'il faut étendre à toutes les unités ! Environ la moitié de l'effectif de la R&D est aux « 32 h collectives » aujourd'hui, et si cette proportion s'est réduite depuis quelques années, alors qu'elle était d'environ 70 % au début de l'accord, c'est pour des raisons non défendables : impossibilité de cotiser à taux plein pour la retraite plus de 7 années, surcharge de travail due au manque de recrutement pour compenser la réduction du temps de travail, désinformation et pression sur les nouveaux embauchés (être à 32 h c'est « mal vu » par la hiérarchie...)

N'acceptons pas une augmentation de notre temps de travail ! La réduction du temps de travail, c'est aussi le moyen de partager le travail et de recruter ! **C'est par des embauches que la R&D se doit de répondre au surcroît d'activités.**

**Le forfait-jour est un piège pour tous,
il nous faut nous y opposer massivement et tous ensemble !**