

S'engager
pour donner
des couleurs
à notre avenir



Temps de travail des cadres à Erdf GrDF L'heure du véritable choix !

Les négociations locales sur le temps de travail à ERDF GRDF touchent à leur fin. Les cadres sont-ils concernés ?

Oui ! Cet accord leur offre ce que l'accord catégoriel, signé sur un coin de table en 2009, leur refusait : le choix !

Aujourd'hui, les cadres peuvent choisir d'organiser leur activité en souscrivant aux dispositifs d'aménagement individualisé annuel avec paiement d'heures supplémentaires, d'aménagement horaire de l'équipe, ou du forfait jour. Un pas de plus vers la maîtrise de leur temps. Décryptage.

Pourquoi la CGT n'a pas signé l'accord catégoriel sur le temps de travail des cadres de 2009 ?

D'abord, parce que lors de la consultation que nous avons organisée pour déterminer l'attitude de la CGT, vous aviez été largement majoritaires à nous demander de ne pas le signer. Pour cause... A l'époque, les directions affichaient ouvertement les objectifs de ces « négociations ». Ils n'étaient clairement pas de trouver des solutions à la problématique posée par le temps de travail des cadres, ni de leur permettre une plus grande autonomie dans leur travail. Bien au contraire : le texte proposé ne visait qu'à créer les conditions de la mise en place du forfait jour et à le fixer comme l'unique horizon de leur organisation de travail.

Pour preuve, la manière dont ces « négociations » se sont déroulées. En moins de deux semaines, l'affaire était entendue. Il est vrai qu'il n'y a pas besoin de beaucoup plus de temps pour parapher un document qui s'apparente plus à un argumentaire sensé conduire les cadres vers le forfait jour. Forfait jour, dont il n'est plus besoin ici de décrire la nocivité, il suffit d'examiner la jurisprudence récente – sur laquelle nous reviendrons.

Pour preuve encore, le refus systématique d'aborder dans ces négociations toutes propositions permettant d'améliorer concrètement l'équilibre temps de vie/temps de travail. Notamment celles concernant la mise en place d'un dispositif de contrôle du temps de travail réel des cadres comme garde-fou permettant de respecter la légalité des 10h/jour et des 48h/semaine. Limites horaires pourtant réaffirmées dans le texte. Dans les faits, cet accord entérine les dérives de dépassements horaires. Des dérives prévisibles dès lors que le lien est établi entre objectifs et nombre de jours travaillés, et dès lors que le lien est fait entre temps de travail et CET. Est-il étonnant de découvrir, au fil des résultats des enquêtes menées par les directions ou par les syndicats, que la mise en place du forfait jour n'a rien réglé aux questions d'équilibre de vie pour les cadres ?

Enfin, et il faut être clair là-dessus, les pressions liées au déroulement de carrière et aux rémunérations périphériques que nous craignons il y a trois ans sont bien réelles depuis la mise en place de cet accord ! Elles s'exercent notamment par le refus des directions d'attribuer l'équivalent de la RCTD (rémunération de la charge de travail et des déplacements) pour un cadre intégré...

contact

e-mail de l'Ufict
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
Site internet
<http://www.energict-cgt.fr>

Pourquoi la CGT a-t-elle signé l'accord national de 2011 ?

L'accord prévoit un volet encadrement qui dispose que tous les cadres ont la possibilité d'intégrer les aménagements prévus au titre de l'accord, ou l'AIA (Aménagement individualisé Annuel). Il donne aux cadres (contrairement à l'accord catégoriel) une véritable liberté de choix.

D'autre part, quelque soit le dispositif choisi, il reconnaît la possibilité de rémunérer les dépassements horaires à hauteur de 72h annuelles (ce qui représente après majoration presque 6 % des salaires sur 12 mois, soit 108h payées ou récupérées en temps) tout en conservant l'intégralité des jours de RTT (26 jours). L'Ufict-CGT a obtenu que ce volet soit abordé a priori lors de la signature de la convention sur l'AIA, si ce dispositif est choisi, ainsi que lors de l'entretien annuel, ce qui inscrit officiellement la question dans le dialogue avec la hiérarchie et permet - de fait - de sortir du déni.

Quel est le véritable enjeu de cet accord ATT pour les encadrants ?

Le forfait jour, même s'il est aujourd'hui appliqué de façon plus « douce » à ERDF GrDF que ce que l'on peut observer dans d'autres grandes entreprises, reste un « outil » qui permet aux directions de se dédouaner des questions de charge de travail de l'encadrement et de « rester dans les limites » au niveau règlementaire. N'oublions pas que toutes les enquêtes montrent qu'il ne résout en rien les problèmes et ne fait qu'entériner une situation largement dégradée du point de vue des dépassements horaires. D'ailleurs, les directions d'ERDF et de GrDF sont bien conscientes de cette situation mais tentent d'esquiver le débat. Contrairement à ce qui a pu être mené à EDF SA, elles ont toujours refusé d'établir un diagnostic partagé avec les organisations syndicales sur les horaires réellement effectués par l'encadrement.

Enfin, autre élément d'actualité qui montre le volet dangereux de ce système, deux nouvelles décisions de la Cour de Cassation viennent d'encadrer le forfait jour : l'une sur les durées maximum du temps de travail dans un cadre de forfait-jour, l'autre sur la preuve du respect des durées maximales, et donc des droits à repos, qui pèse uniquement sur l'employeur. Or, aucun dispositif de mesure des heures réellement effectuées n'est prévu à ERDF GrDF...

Aujourd'hui, l'accord qui a été négocié au plan national précise dans son préambule qu'il vise :

- à « faciliter le renouvellement et le transfert des compétences au sein des équipes » : en ce sens les dépassements horaires ne servent pas la question de l'emploi car une part des activités (tâches administratives ou logistiques qui peuvent représenter jusqu'à 20 ou 30 % du temps de travail) pourraient facilement être déléguées ;

- à « mieux maîtriser le temps de travail afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salariés ainsi que leur motivation ».

C'est pour nous l'enjeu essentiel de cet accord et ce qui a toujours motivé le travail et les interventions de l'Ufict-CGT depuis l'introduction du forfait jour à ERDF GrDF il y a maintenant trois ans, et jusqu'aux négociations actuelles : l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Quelles sont les possibilités offertes aux cadres aujourd'hui ?

Outre le forfait jour sur lequel nous nous sommes maintes fois exprimé, les cadres doivent pouvoir choisir dès aujourd'hui librement le dispositif le mieux adapté à leur profil entre :

■ L'Aménagement Individualisé Annuel (AIA)

Pour nous, cet aménagement présente les avantages d'une durée journalière de travail fixe (et des horaires de travail et pause méridienne écrits dans le cadre d'une convention annuelle). Il permet l'attribution de 26 jours de RTT et un dialogue avec la hiérarchie sur les heures supplémentaires forfaitisées a priori avec son responsable (ceci est rappelé dans la note RH d'application NOI-RHM 12-24 du 3/07/12).

Rappelons que l'accès à l'AIA est indépendant de l'avis de la hiérarchie et que cet aménagement peut être proposé aux cadres mais aussi à certains agents de maîtrise (populations fixées dans le cadre des accords locaux). Ces conventions seront mises en place dès le 1^{er} janvier : les modalités sont prêtes, c'est donc maintenant qu'il faut s'en préoccuper pour faire vivre ces modalités.

■ L'Aménagement horaire de son équipe (et nous renvoyons à la nécessité pour les cadres de s'exprimer lors des consultations qui sont actuellement en cours sur les propositions d'accords locaux).

Enfin tout salarié (y compris cadre, hormis les salariés prenant l'astreinte réseau) peut bénéficier – si l'équipe en fait le choix - **de la réduction collective du temps de travail (RCTT) à 32h** – le calcul de la majorité d'agents nécessaire à cette mise en place exclut les cadres au forfait jour et les salariés en AIA. Là aussi, rappelons que la consultation sur la RCTT dans les équipes peut être lancée dans les mois qui viennent avant le 1^{er} janvier

En conclusion, nous défendons l'idée que le choix doit être possible et facilite pour chaque cadre, sans menace sur le déroulement de carrière ni sur la reconnaissance de l'agent.

C'est le sens du travail que nous menons, à travers nos interventions dans les négociations, au sein des IRP, de la CSP cadres du service commun notamment, où nous avons toujours défendu une véritable citoyenneté pour l'encadrement. Mais cela suppose bien entendu votre engagement pour exprimer vos exigences en termes d'équilibre de vie, afin qu'un véritable dialogue s'instaure autour de ces questions, notamment lors des entretiens individuels. L'expérience le montre : quand les cadres s'occupent de ce qui les concerne, les choses changent ! Les représentants de l'Ufict-CGT sont là pour les y aider.