



# CAToZphère

*Ce n'est pas parce qu'on n'est pas élu, que l'on ne peut pas être lu!*

## Edito

Parce qu'il fallait qu'on essaye de comprendre les tenants et aboutissants du forfait-jour, nous avons essayé de vulgariser son principe dans ce nouveau numéro de la CATOZPHERE !

Le 5<sup>ème</sup> déjà...

Actuellement, l'accord temps de travail de 2008 pour les cadres et certaines populations non cadres, garantit 26 RTT par an, entre 0 et 15 jours de repos compensatoire, 27 jours de congés, des possibilités de placement sur le CET...

Quant est-il pour le forfait jour ?

Et bien dans un premier temps il faudra dire adieu aux 26 RTT annuels... Ensuite, il faudra être vigilant sur le nombre de jour contractualisé dans l'accord signé par les organisations syndicales représentatives.

Si on se base sur le code du travail et les 218 jours contractualisables, les agents touchés pourraient travailler jusqu'à 20% de temps supplémentaire pour 5% de salaire supplémentaire (sous condition de la direction augmente tous les agents touchés à hauteur de 2 NR).

A une période où on pensait que le « travailler plus pour gagner plus » était définitivement enterré, on nous sert un « travailler plus... pour gagner moins » ?

Bref quelles seront les résultats des négociations ? Es-ce que les agents seront consultés par la direction ou les OS représentatives ? Va-t-on enfin mettre en place en même temps un accord sur le télétravail ?

Quoiqu'il en soit les syndicats en place n'ont aucune obligation de signer un accord défavorable pour les agents. Les agents auront toujours la possibilité de ne pas signer la convention forfait-jour et de rester sur ce que demande le code du travail : à savoir travailler 35 heures par semaine. Dans ce cadre, les heures supplémentaires seront dues par l'employeur... Quel système d'enregistrement permettra à l'employeur de comptabiliser les temps de travail ?

## Convention de Forfait : Ce que dit le code du travail

Trois types de conventions de forfait sont prévus par le code du travail :

- la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois
- la convention de forfait annuel en heures
- la convention de forfait annuel en jours.

Si la première catégorie de conventions de forfait ne nécessite pas la conclusion préalable d'un accord collectif, il n'en va pas de même pour les deux autres : qu'il s'agisse de forfait en heures sur l'année, ou en jours sur l'année, la convention individuelle de forfait conclue entre chaque salarié concerné et son employeur devra être précédée d'un accord collectif qui fixera le cadre de ces conventions, leurs limites, les garanties offertes aux salariés, etc.

Ces deux types de conventions ne peuvent, en outre, concerner que certains salariés disposant, notamment, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou/et les cadres.

Dans la convention forfait-jour, le salarié signataire de la convention :

- **travaille un nombre de jours défini** dans l'accord collectif signé par les OS représentative **dans la limite autorisée** par le code du travail **de 218 jours**. Toutefois, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos pour un maximum de jours travaillés jusqu'à 235 jours par an.
- **n'est plus soumis à l'article L. 3121-10**, qui fixe la **durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures**
- **n'est plus soumis à l'article L. 3121-34**, qui prévoit que la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations ;
- comme tout autre salarié, bénéficie du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives,
- voit son repos hebdomadaire tomber à 24 heures (48h pour un autre salarié)

L'accord régissant la convention forfait-jour signée devra :

- fixer le nombre de jours travaillés dans la convention (< 218J/an)
- fixer la durée horaire minimale par jour travaillé,
- fixer le mode d'enregistrement par le salarié du jour travaillé,
- fixer les compensations mise en place lors du nouvel ATT,
- s'assurer de respecter le code du travail sur les dispositions d'application de l'accord.

## Comparatif Forfait-Jour -ATT actuel

	ATT 2008	Forfait jours
Jours ouvrés	260	260
Jours de congés	27	27
Jours fériés	11	11
Jours de RTT	26	0
<b>Jours travaillés</b>	<b>196</b>	<b>222</b>
Jours repos compensatoires	Entre 0 et 15	Supérieur ou égal à 4 pour atteindre le seuil de 218 jours
<b>Total jours travaillés</b>	<b>Entre 181 et 196</b>	<b>Inférieur à 218</b>

Si on fait un comparatif **en nombre de jours**, l'accord sur le « forfait jour » pourrait être défavorable aux salariés car pourrait entraîner une augmentation du temps de travail de 11 à 20% en nombre de jours travaillés.

On entend que l'employeur pourrait donc accorder 2NR en compensation aux cadres (5% du salaire), celle-ci serait largement insuffisante. Et concernant les « non cadres » en HIC, nous demandons aussi que les choses soient clarifiées. Quoiqu'il en soit, l'avis des agents concernés doit être pris en compte puisqu'on modifie leur contrat de travail.

## OBLIGATIONS PATRONALES

### RÉGLEMENTATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : OBLIGATIONS PATRONALES

<b>Durée et quantité</b>	<b>Durée légale</b>	35 heures par semaine ou par période équivalente à l'année ou selon une période dans l'année (cycle).
	<b>Dépassement</b>	Si le temps de travail des salariés > 35 heures = existence d'heures supplémentaires avec paiement de majorations et/ou repos.
	<b>Limites</b>	Interdiction de faire travailler des salariés au-delà de limites quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles.
<b>Rémunération</b>		Paie obligatoire d'un salaire horaire minimum (SMIC).
<b>Décompte</b>	<b>Principe</b>	Le temps de travail des salariés doit être comptabilisé.
	<b>Modalités</b>	La comptabilisation du temps de travail doit être réalisée par voie d'enregistrement.



Nicolas MICHEL  
 Responsable section syndicale  
 06 66 19 28 80  
 nicolas.michel@edf.fr

