

**Temps de Travail :  
l'accord signé par  
FO Énergie et Mines**

le 08 septembre 2009

**Le Contexte** : La mise en filiale au 1<sup>er</sup> janvier 2008 rend caduque l'ensemble des accords collectifs, dont ceux sur le temps de Travail (1993-1999). Conformément aux dispositions du code du travail un délai de 15 mois doit permettre la renégociation de ces accords. Pour ERDF et GrDF compte tenu du nombre d'accords à renégocier, FO Énergie et Mines a signé un accord prorogeant jusqu'au 31 décembre 2009 la validité des accords de 1993 et 1999.

Un premier accord a été signé en février 2009, mais qui, du fait de l'entrée en vigueur de la loi d'août 2008, n'a pas été appliqué par les Directions.

Enfin, la loi prévoit une obligation de renégociation des accords, mais pas une obligation de conclure de nouveaux accords... en cas d'échec des négociations, ce sont les règles du droit commun qui s'appliquent (disparition des JRTT, horaire collectif de référence sur 5 jours, forfait cadre autonome de 218 jours travaillés, pas de limite dans la durée quotidienne du travail...)

**Un accord qui ne règle pas tous les problèmes des cadres mais qui permet la prise en compte et la compensation des réalités de l'encadrement en matière de temps de travail.**



L'accord signé par FO Énergie et Mines prend en compte les nouvelles dispositions légales. La population cadre comporte trois catégories : les cadres dirigeants, les cadres autonomes, les cadres intégrés.

C'est cette disposition qui entraîne une évolution sur les choix qui s'offrent à un cadre selon qu'il optera pour le régime du forfait jours ou de cadre intégré.

Pour celles et ceux qui souhaiteront rester « intégrés », ils conserveront les horaires et les aménagements éventuels de leur équipe de travail – lesquels cesseront de s'appliquer au 31/12/09 à défaut d'un nouvel accord « Exécution-Maitrise » ou d'une nouvelle prorogation à durée déterminée.

Pour les cadres qui choisiront le forfait jour, l'accord signé par FO Énergie et Mines prévoit :

- La mise en place d'une convention individuelle ;
- Un entretien annuel dont l'objet est d'adapter les missions et la charge de travail en cohérence avec les engagements de l'accord (forfait de 202 jours, ...) ;
- Une durée quotidienne maximale de 10 heures ;
- Un forfait jour ramené à 202 jours ce qui -déduction faite des congés, jours fériés, dimanche et samedi, fête locale – préserve les 23 jours de RTT ;
- La possibilité de travailler à temps réduit , dans la limite de 185 jours ;
- La liberté, pour un cadre au regard des missions qui lui sont confiées et de sa charge de travail, de dépasser le forfait dans la limite de 212 jours. Chaque jour travaillé au delà du forfait entraînant une majoration de 15% ;
- En accord avec sa hiérarchie de travailler au delà de 212 jours dans une limite de 225 jours et de 232 jours pour les cadres titulaires d'un CET. Dans ce cas, la majoration de chaque jour au delà du 212<sup>ème</sup> est de 25% ;
- La possibilité, pour les jours travaillés au delà du forfait de 202 jours de choisir entre le paiement ou le placement sur un CET ;
- Une rétribution pouvant atteindre 6,5 % du salaire annuel brut, prenant en compte les variations de l'activité et les contraintes. Cette rétribution peut librement être placée sur un CET et vient en complément de la rémunération de la performance existante.

En synthèse, cet accord évite à la population Cadre de sombrer dans le gouffre dans lequel aurait pu nous précipiter la non mise en œuvre de l'accord de février 2009. Il intègre le contexte juridique et légal des Distributeurs et vis à vis du Temps de Travail, il ouvre une nouvelle possibilité d'aménagement à celles et ceux qui opteront pour un statut de « cadre autonome ». Enfin, il préserve les acquis en matière de temps de Travail pour les cadres intégrés.

Cet accord n'est « pas le grand jour », en prenant la décision de le signer, FO Énergie et Mines a fait le choix dans l'intérêt des Cadres, de ne pas gonfler les rangs d'un syndicalisme qui aboie et qui laisse passer la caravane du recul social et de la casse de la « Distribution ».

Pour autant, le spectre du recul social menace tant que ne sera pas réglée la question du Temps de Travail dans sa globalité avec la négociation d'un accord pour les personnels exécution et maîtrise.

FO Énergie et Mines revendique la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord signé en février 2009, notamment :

- La possibilité pour les agents de maîtrise concernés de choisir librement le bénéfice du régime cadre (rétribution à hauteur de 6,5% du salaire annuel, rémunération de la performance...),
- De porter à 26 jours le nombre minimum de JRTT,
- Les aménagements du Temps de Travail conduisant à « la semaine de 4 jours ».

Pour **FO Énergie et Mines** il est également évident que la question du Temps de Travail et de la charge de Travail ne peut se régler sans ouvrir le chapitre sur l'emploi.