



Forfait-jours pour les cadres

L'accord signé a du plomb dans l'aile.

Une année à peine après son entrée en vigueur, l'accord sur le forfait-jours pour les cadres est déjà bien mis à mal. Le dogme du présentéisme est vivace et les tentatives sont nombreuses pour limiter l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur temps de travail. De plus, dans le but de réduire les coûts salariaux - il n'y a pas de petite économie - certaines dispositions de l'accord sont remises en cause. Florilège de ces « petits arrangements » dans l'application de l'accord qui se multiplient dans l'ensemble des directions.



- « Tu dois être présent au bureau tous les jours sur des plages horaires fixes. »
- « Tu poses une demi-journée de congé ou de repos si tu quittes le bureau à 15h00 cet après-midi. »
- « Tu ne peux pas travailler de temps en temps chez toi. »
- « Tu ne peux pas travailler au-delà de 209 jours sans mon accord. »
- « Si tu veux travailler au-delà de 209 jours, ce sera autant de moins pour tes RPCC. »
- « Si tu avais avant moins de 10 jours de disponibilité, tu n'auras pas de part variable de la prime d'autonomie. » (*)

...

La CFE Énergies dénonce **les pressions répétées et insistantes** sur nombre de cadres au forfait-jours pour qu'ils ne puissent pas bénéficier des dispositions négociées. Rappelons que l'accord en vigueur prévoit notamment :

- le décompte du temps de travail et des absences en journées. Le décompte en demi-journée est possible **à la seule demande du salarié**, sans que cela puisse lui être imposé
- une **grande souplesse dans l'organisation de leur emploi du temps**, dans les horaires et dans le prise des journées de congés ou de repos
- la **possibilité de travailler à distance à son domicile et de manière occasionnelle**
- la possibilité de travailler au-delà de 209 jours, jusqu'à 214 jours, **sans accord hiérarchique préalable obligatoire**
- la rémunération du forfait-jours par une prime d'autonomie **indépendante de la RPCC**
- l'attribution d'une prime variable d'autonomie d'un montant **jusqu'à 2,5 %** du salaire annuel.

Ces dérives ne sont pas acceptables. La CFE Énergies demande aux directions de respecter et de faire respecter les engagements pris dans l'accord.

(*) 10 jours de disponibilité représentent environ 4 % du salaire annuel sur 12 mois, soit le montant de la part fixe de la prime d'autonomie du forfait-jours. La part variable peut aller de 0 % à 2,5 % du salaire annuel sur 12 mois.

**L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100% LIBRES... 100% VOUS!**

CFE-CGC ÉNERGIES

59 rue du Rocher
75008 PARIS

www.cfe-energies.com
contact@cfe-energies.com