



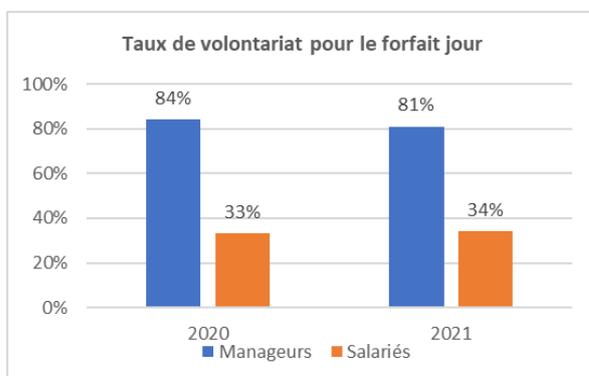
www.cfdt-ademe.fr

Bilan CFDT de 2 années d'exercice du forfait jour

Sources :

- Indicateurs 2020 et 2021 pour le comité de suivi de l'accord
- Enquête DRH du 25 novembre 2020 auprès de 128 salariés au forfait jour (96 répondants)

Quelle attractivité du forfait jour ?



Managers	Éligibles	Volontaires
2020	102	86
2021	117	95

Salariés	Éligibles	Volontaires
2020	140	46
2021	141	48

À noter en 2021 qu'un-e salarié-e a exercé son **droit de retour** aux horaires dynamiques.

L'attractivité du forfait jour reste donc faible :

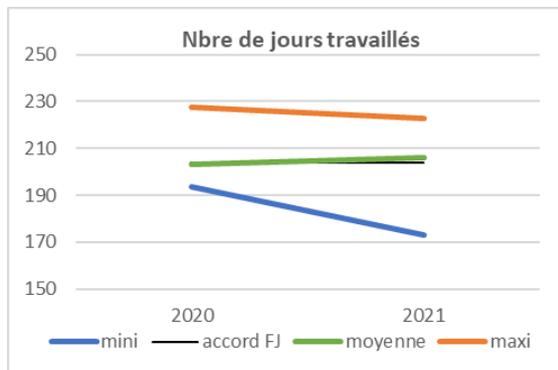
- Seul un tiers des salarié·e·s éligibles (hors managers) choisit ce mode d'organisation de son temps de travail ;
- Même chez les manager·e·s, cible prioritaire de la direction, il n'emporte pas la totalité des suffrages.

Quel temps de travail en forfait jour ?

Pourquoi cette question ? L'article 7.4 de l'accord stipule pourtant explicitement :

« La durée du travail des cadres autonomes **est fixée à 204 jours** (incluant la journée solidarité) par année civile. »

Il n'empêche...



En 2020, le nombre de jours effectivement travaillés par catégorie d'emploi repère a varié entre 193 et 227.

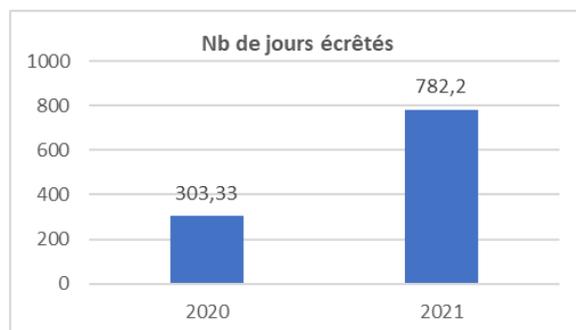
En 2021, il a varié entre 173 et 222.

De 2020 à 2021 le nombre moyen de jours travaillés est passé de 203 à 206.

Que ce nombre de jours travaillés annuellement soit **inférieur à 204 jours est normal** (quand on est arrêté on ne peut pas travailler...).

Mais qu'il soit supérieur montre que le concept d'écrtage se perpétue avec le forfait jour...

En effet, les jours travaillés au-delà des 204 fixés par l'accord forfait jour correspondent à du temps de travail effectué au-delà de la durée conventionnelle (des « **jours écrêtés¹** ») tout comme les heures écrêtées dans le cas de l'accord ARTT.



En 2020, le nombre total de jours de travail écrêtés par les salariés au forfait jour était de 303. En 2021 il a plus que doublé, passant à 782.

Le forfait jour ne résout donc pas le problème de la surcharge de travail... Il en rend seulement les effets sur le temps de travail moins visibles.

Et la prise des jours de repos individuels ?

Et ben, c'est pas brillant !

Ces jours de repos individuels sont « l'équivalent » des RTT dans le cadre du forfait jour.

C'est un indicateur non transmis au comité de suivi.

Mais que la direction nous donne pour la négociation d'un avenant à l'accord forfait jour. A l'en croire, 26 % seulement de ces jours de repos sont pris par les salariés en forfait jour...

Un choix délibéré de gonfler son CET ? **La surcharge de travail ?**

¹ Ces jours sont en fait travaillés en renonçant à la prise de jours de repos, au détriment de sa santé. Ces jours non pris se stockent sur le CET et finiront par être perdus (écrêtés) lorsque le CET sera saturé.

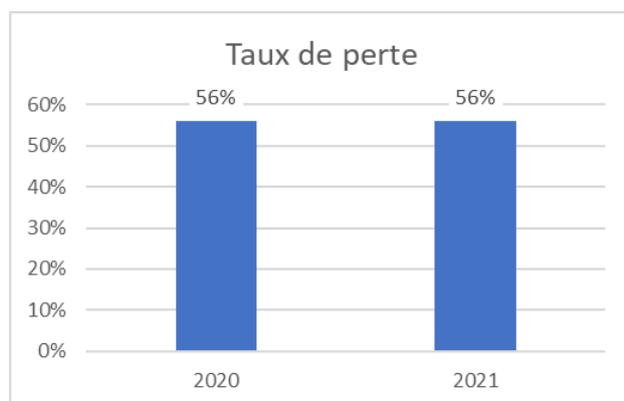
Et la récupération des temps de déplacement ?

L'accord forfait jour a été l'occasion de mettre en place un système de récupération des temps de déplacement (art 13) : Toute journée de travail comprenant des déplacements et dépassant une durée de 9h donne droit à la récupération (en repos) de 75% du temps de dépassement et à une indemnité forfaitaire (8€ en 2020). Ces temps de repos se cumulent et peuvent être pris par journée dès qu'ils atteignent 8h.

Ce droit à repos est limité à une journée par mois civil et doit être pris dans le mois qui suit sa date d'acquisition.

Du repos en plus c'est bien non ?

Oui, quand on peut en profiter... Mais...



	2020	2021
Droits acquis (j)	118	105
Droits perdus (j)	66	59

56 % de ces droits à repos sont perdus par les salarié·e·s en forfait jour, que ce soit en 2020 ou en 2021.

Avoir droit à du repos, c'est bien, pouvoir s'en servir pour se reposer c'est mieux... **Mais là aussi, la surcharge de travail empêche de profiter de ces droits à se reposer.**

Il faut souligner que l'enquête de 2020 montre que 28% des salarié·e·s en forfait jour ne savaient même pas qu'ils avaient droit à ces temps de repos et 46% ne savaient pas s'ils en avaient perdu. Mais c'était la première année d'application de l'accord.

Et les repos obligatoires journaliers (11h) et hebdomadaires (35h), ils sont respectés au moins ?

Ben...

Difficile à dire...

Ces temps de repos sont les seuls que le code du travail continue de rendre obligatoire avec le forfait jour.

L'accord (art 8.1) impose aux salariés non hiérarchiques de badger en début et fin de journée pour vérifier le respect de ces repos obligatoires (les hiérarchiques en sont exonérés).

Toutefois, malgré nos demandes, la direction n'a jamais voulu transmettre les données chiffrées qui permettraient de vérifier cette clause de l'accord. Données dont elle dispose pourtant, puisqu'elles sont stockées dans oscarh...

L'enquête, de 2020, auprès des salarié·e·s en forfait jour indique que seuls 36% des salarié·e·s déclarent respecter ces temps « *dans la très grande majorité des cas* ».

Par ailleurs, 65 % des salarié·e·s déclarent travailler fréquemment ou occasionnellement le soir ou les WE ; et 30% le font de manière exceptionnelle. **Donc seuls 5% des salarié·e·s en forfait jour respectent régulièrement ces temps de repos journaliers et hebdomadaires.**

Toutefois seuls 25% en rendent responsable l'organisation du temps de travail en forfait jour. **Là encore, c'est bien la surcharge de travail qui réapparaît malgré le forfait jour.**

Notons que l'absence de prise, et de contrôle de la prise, de ces temps de repos est une source constante d'annulation des accords forfait jour par les tribunaux...

Alors, le forfait jour : la panacée ?

Ce n'est en tout cas pas le moyen de régler le problème de la surcharge de travail des salarié·e·s. Celle-ci réapparaît à travers :

- Les « jours écrêtés » ;
- La perte des jours de repos compensateurs de déplacement ;
- Le non-respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

La CFDT a négocié un plancher de rémunération élevé pour l'accès au forfait jour considérant que :

- C'est une mesure de prudence pour évaluer cette nouvelle organisation de la gestion du temps de travail.
- C'est un moyen de protéger les salarié·e·s face aux pressions de leurs hiérarchiques.

Ce bilan nous montre que la CFDT a eu raison de le faire.