



LA CFDT SIGNE L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

LES NEGOCIATIONS QUI ETAIENT EN COURS DEPUIS LE MOIS DE JUILLET ONT ENFIN ABOUTI LE 17 MARS A LA SIGNATURE D'UN ACCORD COMPORTANT UN CERTAIN NOMBRE DE GARANTIES ENCADRANT L'UTILISATION DU « FORFAIT JOUR » ET AU SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL AU SEIN DE L'UES.

Mesures à l'attention des cadres relevant du forfait jour

- Seuls les cadres relevant au minimum de la position 3.1 dans la grille SYNTEC pourront prétendre bénéficier du régime du forfait jour. De fait, la Direction s'est engagée sur ce point à **revoir au plus vite** la position de l'ensemble de ses cadres afin qu'ils relèvent désormais de l'indice SYNTEC correspondant à leurs missions ou à leurs fonctions.
- C'est par ailleurs afin de leur garantir, voir d'améliorer, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, qu'il a été convenu de fixer le forfait jour à **214 jours** et non plus 218, ce qui correspond à l'octroi de **4 jours de RTT supplémentaires**.

Mesures à l'attention des autres cadres

- S'agissant des cadres ne relevant pas de la position 3.1, la durée du travail sera organisée sur la base de 37H par semaine avec attribution d'un certain nombre de Jours de RTT permettant de ramener la durée annuelle de travail à 1607h.
- **Les heures effectuées au-delà de cette limite (à la demande du manager) devront être prises en compte** afin de faire l'objet d'une compensation.

Mesures à l'attention de l'ensemble des salariés

- L'accord prévoit pour l'ensemble des salariés de l'UES, le **maintien des 4 journées d'usage** incluant le remplacement des 2 jours de fractionnement par 2 jours accordés à tous ceux qui auront travaillé au moins 90 jours (consécutifs ou non) par semestre. Ce mode de calcul plus simple devrait ainsi permettre à un plus grand nombre d'en bénéficier.
- **Concernant le droit à la déconnexion**, l'accord prévoit au travers de la charte relative aux bonnes pratiques en matière d'usage des nouvelles technologies, des recommandations visant à favoriser l'articulation entre le temps de travail et la vie privée. Selon nous, il s'agit là aussi d'un engagement fort qui devrait certainement contribuer à faire changer certains comportements.
- **Concernant les jours de RTT non pris**, la direction s'est engagée à relancer plusieurs fois dans l'année, les managers afin de les inciter à être vigilent concernant la pose des RTT au sein de leur équipe. Désormais, les salariés qui n'auraient pas pu prendre l'intégralité de leurs jours de congés feront l'objet d'une attention particulière et les solutions envisagées devront éviter la perte du bénéfice des jours non pris.
- **Concernant les jours de congés non pris**, l'accord prévoit, en outre, la mise en place d'un **compte épargne temps (CET)** pour chaque salarié. Cette nouvelle disposition constitue en la matière une **véritable avancée** car chaque année, environ 100 jours de congés sont perdus faute d'avoir été posés. Il s'agit d'une **avancée substantielle**.
- Parmi les revendications auxquelles nous tenions, on retiendra enfin la mise en place d'une **commission de suivi** qui aura chaque année pour objet de s'assurer du respect des engagements pris par la direction concernant le suivi de la charge de travail.
- Enfin, et comme nous vous l'avions annoncé, nous avons profité de ces négociations pour inclure dans cet accord un engagement de la direction concernant un futur accord sur la Qualité de Vie au Travail dont le télétravail sera l'un des éléments principaux.

**S'engager pour chacun,
Agir pour tous**

François QUATREVAUX
Délégué syndical CFDT UES GIE
RGDS
cfdt.ues@hormail.com

