

**AVIS DE LA CGT SUR LE RECOURS AUX CONVENTIONS DE FORFAIT ET LES MODALITES DE SUIVI DE  
LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIES CONCERNES**

**CE EXTRA DU 15 FEVRIER 2018**

Le projet d'évolution des modalités de suivi de la charge de travail des salariés au forfait est un outil basé strictement sur du déclaratif. Ainsi, le salarié est invité à renseigner un tableau pour acter ses présences en demi-journées. Il doit également déclarer qu'il respecte bien les amplitudes fixées par le statut commun et le respect de ses pauses.

Ce mode strictement déclaratif nous semble inadapté et surtout porteur de risques pour le salarié.

Nous connaissons les objectifs du groupe qui est d'étendre à marche forcée la forfaitisation du temps de travail à plus de 90% du personnel Cadre. Pour autant, nous savons que l'activité des cadres tout comme, leurs situations de travail ainsi que leurs conditions travail sont très hétérogènes. Leurs profils sont très différents, techniques, organisateurs, managers avec des conditions de travail très différentes également (avec ou sans déplacements, bureaux individuels ou communs etc ) et des contraintes aussi très disparates.

Covea, aujourd'hui, approche la question du temps de travail des cadres de façon uniforme et dogmatique. Leur seule obligation est de justifier leur présence à raison de 200 jours par an. Pour le reste, à eux de se débrouiller pour assumer leurs missions diverses et variées mais aussi à eux veiller au bon respect de leurs amplitude quotidienne de 13h, au respect de leurs pauses etc. D'ailleurs, vous ne nous avez pas répondu concernant la prise en compte ou pas du temps passé en connexion pour la comptabilisation du temps de travail des cadres.

Nous l'avons déjà dit, la direction laisse au seul cadre la responsabilité de ne pas dépasser les limites autrement dit de ne pas s'écartier du droit chemin. Dans l'accord sur le temps de travail, COVEA se contente d'inviter « *les intéressés à ne pas travailler avant 8h ou après 21h, sauf circonstances exceptionnelles* ». Dans le même genre, l'accord ose stipuler : « *En outre, bien que le salarié au forfait jours conserve toute autonomie dans la gestion de son emploi du temps, il lui est vivement recommandé de respecter une pause méridienne* ». Nous voyons bien toute l'ambiguïté de la chose et surtout la confusion savamment entretenue par Covéa pour tacitement légitimer certains dépassements...

En laissant au seul cadre, le soin de déclarer s'ils respectent ou pas la légalité, la direction fuit ses responsabilités et constraint certains cadres à ne pas déclarer leur dépassement ou plutôt à les cacher pour ne pas se faire remarquer. Nous pensons notamment aux cadres qui pourraient avoir des difficultés relationnelles avec leur hiérarchie ou encore à ceux qui n'ont pas la possibilité d'obtenir des moyens supplémentaires ou de négocier leurs objectifs. La régulation de la charge de travail ne peut incomber au seul cadre.

C'est pourtant à la direction de veiller et de s'assurer que le cadre dispose des moyens et du temps suffisant pour effectuer sa mission. Dans le cas présent, cet aspect est subsidiaire et c'est au cadre de se manifester auprès de sa hiérarchie s'il rencontre des difficultés.

L'accélération et la multiplicité des projets d'entreprise, participent à une intensification du travail des managers. Le risque d'épuisement de ces personnels est réel. A ce titre, le rapport d'expertise du

cabinet 3<sup>E</sup> conseil missionné par le CHSCT de St-Cloud met en évidence des difficultés rencontrées par les cadres au forfait. Les chiffres sont préoccupants : Je n'en citerai que quelques-uns :

- 30% des répondants au questionnaire estiment devoir effectuer une quantité de travail excessive.
- 37% estiment que leur charge de travail et/ou l'OTT peut menacer leur santé.
- 31% disent ne pas disposer du temps nécessaire et suffisant pour réaliser leur travail
- 50% s'estiment insuffisamment récompensés pour les efforts fournis, avec un pic (67%) à la direction financière et à la DRH.
- 46% des répondants se sentent stressés par le travail.

Cette photographie doit nous alerter car les nouvelles conventions cadres au forfait et l'amplitude de 13h, voire plus, autorisée aggraverait certainement ce constat.

Dans ce contexte, la question de la charge de travail, de sa répartition et des moyens afférents est encore plus importante et devrait apparaître comme une priorité.

Loin de satisfaire à cette obligation, COVEA se contente de mettre en exergue les 200 jours de travail obligatoire comme un immense avantage et laisse les cadres se débrouiller avec une badgeuse qui ne remplira pas son rôle d'alerte bien au contraire.

Bien entendu, la CGT émet un avis défavorable mais exprime sa vive inquiétude quant aux conditions de travail des salariés au forfait dans les mois et années à venir.