

# FORFAIT JOURS

## les réels enjeux du projet

En juillet 2012, la Caisse d'Épargne Bretagne-Pays de Loire a mis en place une fermeture automatique des postes de travail. Cette décision faisait suite aux injonctions de l'inspection du travail relatives aux débordements horaires constatés dans de nombreuses agences. Dans le même temps, elle a ouvert une négociation sur le forfait jours.

**La corrélation entre les deux événements n'est pas anodine.**

Les textes (Art L 3121-43) sont précis, ils indiquent que les salariés concernés par le forfait jours sont :

- 1/ Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés*
- 2/ Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées*

Dans l'accord qu'elle propose, la direction de la CEBPL contourne la philosophie des textes en vigueur en faisant de son projet une réponse aux besoins de souplesse et aux problèmes de déplacement, assimilant ainsi souplesse occasionnelle et raisons structurelles.

A ce titre, elle propose d'étendre le système du forfait jours à un nombre croissant de métiers dont certains ne répondent pas aux critères requis par l'art LL 3121-43 du code du travail. C'est ainsi que plus de 1 000 salariés seraient concernés par ce dispositif, soit 1 salarié sur 3.

Les négociateurs CFDT ont, pour leur part, souhaité rester dans le cadre défini par la loi et régler de façon différenciée ces deux problématiques :

- en mettant en place un système qui apporte une certaine souplesse tout en évitant les débordements et abus
- en concluant un accord sur un forfait jours conforme à l'esprit des textes en vigueur.

**La CFDT est favorable à la mise en place d'un accord Forfaits jours à la CE BPL.**

Seul un accord négocié mettra fin aux trois dispositifs existant à ce jour dans l'entreprise et apportera aux salariés cadres une équité de traitement.

**La CFDT ne s'oppose pas à l'élargissement de ce dispositif** pour les métiers suivants qui entrent dans l'esprit de la loi : Chargé de clientèle entreprises et économie sociale, Conseiller gestion privée, Gestionnaire de clientèle professionnelle, Conseiller prescription immobilière, Pilote de chantier (DALIS), Chargé de prévention des risques psycho-sociaux. En contrepartie, la CFDT demande la négociation d'un dispositif permettant aux salariés concernés de passer de TM5 à CM6 (cadre).

Pour les autres métiers tels Responsable d'agence, Responsable commercial, Superviseur... ils peuvent et doivent s'exercer dans le cadre de l'horaire collectif. Le seul but recherché par la direction les concernant est de les faire travailler plus.

**La CFDT revendique également une compensation financière et des outils de maîtrise de la charge de travail.**

**Nous mesurerons lors de la prochaine négociation, le 25 septembre, la volonté de la direction d'aboutir à un accord porteur d'équité pour l'encadrement.**