

# Accord catégoriel portant sur l'organisation du temps de travail des cadres

## Préambule

L'ambition de l'entreprise est d'engager un programme de transformation visant notamment à responsabiliser, à simplifier et innover pour améliorer notre performance collective, au service des enjeux industriels et commerciaux.

Dans cet objectif, les cadres qui représentent aujourd'hui près d'un salarié sur deux jouent un rôle spécifique dans la modernisation de l'entreprise et la conduite du changement associée. Il s'agit aussi de saisir les opportunités des nouvelles technologies et des évolutions légales et réglementaires intervenues depuis 2000.

L'entreprise souhaite promouvoir et reconnaître l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur temps de travail, permettre les évolutions nécessaires en matière de simplification et de responsabilisation, et répondre à leurs attentes en matière d'évolution des modes de travail, de performance, de souplesse d'organisation et de qualité de vie. Cet accord intègre les exigences en matière de préservation de la santé et de la sécurité des salariés, d'égalité professionnelle et de respect des équilibres de vie.

Le présent accord catégoriel cadres ouvre un nouveau dispositif de forfait jours complémentaire aux dispositifs existants et aux rémunérations s'y référant, notamment l'accord du 25 janvier 1999 et les accords locaux associés.

## BENEFICIAIRES :

Il s'agit de proposer une nouvelle modalité d'organisation du temps de travail pour tous les salariés cadres statutaires et non statutaires et aux nouveaux entrants dans le collège cadre, à l'exception des cadres dirigeants.

Sont considérés comme cadres autonomes et éligibles au forfait jours, les cadres qui ne sont pas des cadres intégrés et qui répondent à la définition de la loi prévue à l'article L3121-43 du code du travail: 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.

Les cadres au forfait jours gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leurs missions, avec une grande flexibilité dans l'organisation de leur emploi du temps et dans la prise de leurs jours de congés et de repos, en intégrant les besoins de l'organisation collective du travail dans le cadre du dialogue régulier avec le management.

Sont considérés comme cadres intégrés, les cadres en services continus et les cadres qui sont amenés à s'inscrire dans une organisation collective spécifique temporaire<sup>1</sup> dès lors que la période cumulée de contribution excède 18 semaines calendaires dans la période annuelle de référence définie dans la Partie 7.

## Partie 1 : LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Chaque cadre autonome a la liberté d'opter ou non pour le forfait jours.

Le salarié qui s'engage dans une convention individuelle de forfait en jours dispose d'un délai de rétractation de 7 jours après la signature de sa convention individuelle de forfait jours.

Qu'ils optent ou non pour le forfait jours, les cadres autonomes bénéficient des mêmes opportunités en matière de formation, de parcours professionnels et de reconnaissance. Ce point fait l'objet d'un suivi dans les Comités de pilotage prévus par le présent accord.

Le passage au forfait jours ne peut être imposé lors d'une postulation d'emploi, lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle. Dans les publications de poste, seuls les «emplois de cadres intégrés» sont signalés.

## Partie 2 : LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 2.1 : LE FORFAIT DE REFERENCE

Au sein d'EDF SA, le calcul théorique pour définir le nombre de jours travaillés est le suivant:

365 jours calendaires – 104 jours de week-end (samedi et dimanche) – 10 jours fériés<sup>2</sup> – 27 jours de congés annuels acquis – 16 jours de repos + 1 jour (journée de solidarité) = 209 jours.

Cette base de 209 jours permet de définir le salaire de référence sur 12 mois (hors gratification de 13<sup>ème</sup> mois).

Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires légaux et conventionnels tels que congés d'ancienneté, congés mère de famille, congés de maternité ou paternité, congés pour événements familiaux, ou autres souplesses définies en Partie 6 qui viennent en déduction des 209 jours travaillés, sans impact sur la rémunération.

Le décompte du temps de travail est réalisé à la journée<sup>3</sup> de façon auto-déclarative, dans le système d'entreprise (PGI-GTA) et validé par le management.

Les cadres au forfait jours travaillent du lundi au vendredi (sauf sujétions de service et activités programmées le week-end et les jours fériés).

<sup>1</sup> Travaux postés, activités programmées le week-end et jours fériés, horaires décalés...

<sup>2</sup> Moyenne sur 20 ans des jours fériés dont la fête locale, hors samedi et dimanche.

<sup>3</sup> Il s'agit d'un principe ; toutefois si le salarié le souhaite, et à sa demande, le décompte peut se faire pour partie en demi-journée. La demi-journée correspond au temps de travail réalisé soit avant, soit après la pause méridienne.

De par leur fonction et leurs missions et en raison de l'activité de certains secteurs de l'entreprise, certains cadres sont amenés à travailler le week-end de façon programmée selon des dispositions et un calendrier arrêté en regard des besoins de l'organisation, et validé par la direction. Ces temps consacrés aux activités programmées constituent du temps de travail effectif et sont décomptés du forfait annuel par demi-journée jusqu'à 4 heures de travail effectif ou par journée au-delà. Les modalités de reconnaissance et d'indemnisation de ces activités sont celles définies dans les métiers concernés. Plus globalement, cet accord ne modifie pas les indemnités propres à des organisations spécifiques à certains métiers<sup>4</sup>.

Chaque métier définit, selon son modèle d'activité, des dispositions pour réduire au strict nécessaire le nombre et la durée de ces activités programmées le week-end et les jours fériés. S'agissant des interventions d'astreinte sur site les week-end et jours fériés, celles d'une durée de plus de 4 heures sont décomptées du forfait à hauteur d'une journée. Pour les interventions d'astreinte en deçà de 4 heures, les modalités de rémunération d'astreinte définies dans les métiers s'appliquent.

Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait jours sur la base de 209 jours peuvent travailler au-delà du forfait de référence et de leur propre initiative jusqu'à 214 jours, en tenant informé le management dans le cadre du dialogue régulier. Ils peuvent par ailleurs, avec l'accord de leur management, être autorisés à dépasser les 214 jours sans pouvoir dépasser le plafond de 225 jours.

## Article 2.2 : LES AUTRES FORFAITS

Les cadres au forfait jours peuvent, à titre individuel, opter pour un forfait annuel de 196 jours, 179 jours ou 167 jours selon des modalités définies dans la convention individuelle de forfait jours<sup>5</sup>.

La rémunération de ces forfaits est calculée sur la base du salaire correspondant au forfait de référence proratisé à concurrence du nombre de jours du forfait par rapport au forfait annuel de référence<sup>6</sup>. Les congés supplémentaires légaux et conventionnels viennent en déduction du forfait jours.

Les cadres ayant conclu une telle convention individuelle de forfait ne peuvent pas travailler au-delà du forfait annuel convenu. Ils peuvent être amenés de par leur fonction et leurs missions à travailler les week-end et les jours fériés de façon programmée ou assurer des sujétions de service sans que leur nombre de jours travaillés puisse dépasser le niveau de forfait prévu par la convention individuelle de forfait jours.

<sup>4</sup> Par exemple : travaux postés et décalés...

<sup>5</sup> Ces forfaits permettent, par exemple, d'organiser son activité sur 4/5 de temps, ou sur 4 jours...

<sup>6</sup> La possibilité est ouverte pour les cadres ayant opté pour un de ces forfaits de cotiser pour la retraite à hauteur du forfait de référence sous réserve de la prise en charge par le cadre des cotisations patronales et salariales.

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 960 069 513,50 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

## PARTIE 3 : TRAVAIL OCCASIONNEL A DISTANCE

Afin qu'ils puissent mettre en œuvre au mieux les souplesses offertes par le forfait jours, et sans préjudice des dispositions qui pourront intervenir pour les autres salariés dans le cadre des négociations à venir, les cadres au forfait jours ont la possibilité de travailler occasionnellement à distance en intégrant les besoins de l'organisation collective de travail. Ils sont dotés pour cela des moyens matériels facilitant le travail à distance (Smartphone et ordinateur portable), au plus tard, dans les 6 mois après la signature de la convention de forfait jours.

L'utilisation de ces équipements mobiles favorise l'équilibre des temps de vie des salariés, elle est toutefois indissociable du droit de se «déconnecter» pendant les temps de repos et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles pendant ces périodes<sup>7</sup>.

## PARTIE 4 : TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES

### Article 4.1 : TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

Les cadres au forfait jours gèrent librement l'organisation de leur temps de travail, dans le cadre du dialogue régulier avec leur management, dans une amplitude de référence de 11 heures maximum par jour.

Les cadres au forfait jours travaillent du lundi au vendredi, hors sujétions de service (astreinte...) et hors activités programmées les week-end et les jours fériés. A ce titre, ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours le week-end.

Pendant les périodes de sujétions de service, les cadres au forfait jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11h et repos hebdomadaire de 35h (24h de repos hebdomadaire accolé à un repos de 11h quotidien).

Enfin, pour tous les cadres au forfait jours, il ne pourra être dérogé aux règles relatives au repos que dans les conditions prévues par le code du travail.

La durée quotidienne de travail effectif des cadres au forfait jours ne doit pas dépasser 10 heures, sauf dans le cadre des dérogations précisées ci-dessous. Cette durée est un maximum et ne doit en aucun cas être considérée comme une durée normale de travail.

Il ne pourra être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures que dans le cadre des dispositions prévues par la législation et en cas de situations de crise ou de travaux urgents définis par les textes d'entreprise compte tenu de nos obligations et missions de service public.

<sup>7</sup> Hors astreinte.

## Article 4.2 : SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET DISPOSITIF D'ALERTE

Il est de la responsabilité de la hiérarchie de veiller à ce que les définitions des objectifs et les moyens associés soient compatibles avec des conditions de travail de qualité et cohérentes avec les engagements du présent accord.

Une information sera donnée aux médecins du travail sur les cadres au forfait jours, afin qu'une attention particulière leur soit portée lors des visites médicales périodiques et d'intégrer cette dimension dans les études sur la santé des salariés.

### L'entretien individuel

Un entretien annuel spécifique relatif à l'organisation et au temps de travail porte systématiquement sur la charge de travail, sa répartition dans le temps, l'amplitude des journées, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la rémunération du cadre, les déplacements professionnels, les incidences des technologies de la communication, le suivi de la prise de congés et de repos. Cet entretien spécifique tient compte des objectifs fixés dans l'EAP.

Dans le cadre des forfaits 167, 179, 196 jours une attention particulière est portée à l'adaptation de la charge de travail au niveau du forfait.

Il en est de même pour les cadres au forfait de référence qui utilisent des souplesses (gratification de 13<sup>ème</sup> mois, CET) ou qui bénéficient de congés spéciaux.

Des guides d'analyse type, permettant une auto-analyse de l'activité, sont mises à disposition des managers et des cadres. L'utilisation de ces guides permet de gérer de façon maîtrisée l'activité de chaque cadre au regard de l'activité de l'équipe.

### Possibilité d'émettre une alerte

Le salarié peut émettre, dans l'outil de gestion du temps de travail, une alerte sur sa charge de travail, et son impact potentiel sur les temps de travail et de repos.

Le manager a pour obligation de prendre en compte cette alerte en recevant l'intéressé dans les meilleurs délais, en fonction de l'urgence, avec une cible d'entretien sous 2 semaines au maximum et en apportant une réponse dans un délai maximum de 4 semaines à compter de l'émission de l'alerte.

Un bilan est présenté annuellement en Comité d'établissement et en Comité de pilotage.

## PARTIE 5 : RETRIBUTION

### Rémunération du forfait jours

Pour reconnaître et accompagner l'autonomie des cadres optant pour une convention de forfait jours deux types de rétributions spécifiques<sup>8</sup> leurs sont accordées ; l'une compense le caractère forfaitaire de la rémunération : la prime d'autonomie, et l'autre rémunère l'engagement dans le dispositif du forfait jours. Elles sont versées pendant toute la période de validité de la convention de forfait jours, et cessent d'être payées au terme de cette convention.

Ces primes sont prises en compte dans le calcul du régime supplémentaire de retraite selon des modalités à définir dans un avenant à l'accord du 12 décembre 2008 concernant le Régime Supplémentaire de Retraite.

#### 1/ La prime d'autonomie.

Cette prime comporte :

- une part fixe de 4% du salaire brut annuel sur 12 mois versée mensuellement<sup>9</sup>,
- une part variable de 0 à 2,5 % du salaire annuel brut sur 12 mois, versée annuellement, permettant au management d'apprécier l'adaptation de chacun aux besoins de l'organisation collective du travail : contribution aux rites et rythmes nécessaire au fonctionnement de l'équipe, variations de charge de travail, déplacements.

Cette rétribution peut être payée ou placée en tout ou partie sur le Compte Epargne Temps.

Elle est indépendante de la rémunération de la performance contractualisée (RPC) attribuée chaque année en fonction de l'atteinte de résultats contractualisés.

Ces dispositions se substituent à l'attribution de jours de disponibilité.

#### 2/ La prime d'engagement

Une prime de 3,5% du salaire brut annuel sur 12 mois est attachée à la signature d'une convention individuelle de forfait jours, versée mensuellement<sup>10</sup>.

Soit au global, une rétribution spécifique des cadres en forfait jours variant de 7,5% à 10% du salaire annuel brut sur 12 mois.

#### Rémunération majorée des jours travaillés au-delà du forfait annuel de référence

Les jours travaillés au-delà du forfait de référence de 209 jours, dans la limite du plafond de 225 jours, sont rémunérés ou placés sur Compte Epargne Temps avec une majoration de 35% de la rémunération journalière.

<sup>8</sup> La base de rémunération est le salaire brut annuel sur 12 mois, hors gratification de 13<sup>ème</sup> mois.

<sup>9</sup> Versée par 1/12

<sup>10</sup> Versée par 1/12

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 960 069 513,50 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

Particularité des dispositifs spécifiques de rémunération de l'astreinte par les métiers concernés.

Afin de prendre en compte les interventions urgentes au titre de l'astreinte (hors activités programmées) les cadres bénéficient de modalités de rémunération spécifiques définies par les métiers. Le présent accord ne modifie pas ces modalités particulières de rémunération.

## PARTIE 6 : SOUPLESSE DANS L'UTILISATION DU CET ET DU TREIZIEME MOIS A L'INITIATIVE DU CADRE<sup>11</sup>

Les salariés en forfait jours et détenant un Compte Epargne Temps peuvent utiliser annuellement au maximum 20 jours placés sur le Compte Epargne Temps. Ils viennent alors en déduction du nombre de jours travaillés prévus dans la convention individuelle de forfait jours.

Par ailleurs, les cadres au forfait jours peuvent convertir en jours de repos, sans autorisation hiérarchique préalable, tout ou partie de leur treizième mois (gratification de fin d'année). Leur programmation se fait, comme pour les autres absences, dans le cadre du dialogue avec le management.

## PARTIE 7 : LES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE FORFAIT EN JOURS

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est définie du 1er mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.

Chaque cadre signe une convention individuelle de forfait jours pour une durée initiale dont le terme est fixé à la fin de la période de référence, elle est renouvelée ensuite par période d'un an par tacite reconduction. Toutefois, chaque cadre peut tous les ans, à la fin de la période de référence, avec un délai de prévenance de 2 mois (1er mars de chaque année) sortir du dispositif forfait jours.

La convention précise, notamment, le nombre de jours travaillés du forfait annuel et les possibilités de dépassement du forfait.

A l'occasion de la signature de la convention, un entretien est réalisé entre le cadre et son manager pour échanger sur les modalités de mise en œuvre de la convention individuelle. A la demande du cadre, un point peut être fait 6 mois après la signature de la première convention.

Les cadres ayant signé une convention individuelle de forfait jours peuvent modifier le niveau du forfait avec un délai de prévenance de 2 mois au 1er mai de chaque année.

En cas de choix du forfait en cours d'année, la convention est signée pour la période allant du 1er mois suivant la prise de décision jusqu'au 30 avril de l'année N+1. Les soldes éventuels de congés annuels et de JRTT de l'exercice en cours sont intégrés dans le calcul du nombre de jours à travailler

<sup>11</sup> Ces souplesses permettent, par exemple, d'organiser son activité sur 4 jours...

pour cette première période. Dans le cas particulier des nouveaux embauchés, à leur arrivée dans l'entreprise, ils bénéficient des mêmes souplesses que les autres cadres au forfait.

## PARTIE 8 : MESURE TRANSITOIRE

Les cadres présents dans l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de l'accord ont le droit d'opter, quel que soit le niveau du forfait jours, au cours des 6 premiers mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, pour l'attribution de 2 Niveaux de Rémunération<sup>12</sup>, hors mesures salariales annuelles, en substitution de la prime d'engagement définie ci-dessus (cf. § Partie 5), à la condition toutefois qu'ils concluent une convention de forfait à durée indéterminée. Cette mesure prend effet le premier jour du mois suivant la signature de la convention individuelle de forfait jours.

Si les salariés ayant signé une convention de forfait en jours à durée indéterminée sont conduits, dans le cadre de leur parcours professionnel, à occuper un poste comportant des contraintes horaires de façon durable qui les rend inéligibles aux dispositions prévues dans cet accord (cf. § Bénéficiaires), la convention de forfait sera suspendue pendant toute la durée du poste, et reprendra effet à l'issue de ce poste.

Pendant une période transitoire de 2 ans à l'issue de la mesure transitoire ci-dessus :

- les cadres aux effectifs mais en absence de gestion, comme par exemple ceux en longue maladie, en congé CET (hors congé CET précédant un départ en retraite), ainsi que les cadres mis à disposition d'organismes extérieurs (AMADOE),
- les cadres qui n'ont pas la possibilité d'opter pour le forfait jours dans la période des 6 mois suivant la mise en œuvre de cet accord : les cadres intégrés, les cadres expatriés dans des filiales, les cadres en congé parental,
- les agents de maîtrise engagés, à la date d'entrée en vigueur de l'accord, dans un dispositif national promotionnel de passage dans le collège cadre,

peuvent à leur retour demander à bénéficier de l'application de cette mesure dans les conditions ci-dessus (irréversible et en substitution de la prime d'engagement).

## PARTIE 9 : SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES

### Article 9.1: SUIVI DE L'ACCORD

Un comité de pilotage est créé au niveau national et au niveau de l'établissement.

Il est composé de représentants des signataires de l'accord à savoir quatre représentants par organisation syndicale signataire au niveau national et trois au niveau de l'établissement et un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Le Comité national est chargé d'examiner :

<sup>12</sup> Ces 2 Niveaux de Rémunération sont identifiés dans le SIRH  
EDF  
22-30 avenue de Wagram  
75382 Paris Cedex 08  
Sa au capital de 960 069 513,50 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

- les questions d'interprétations, et l'évolution des documents associés (guide d'analyse, convention individuelle type),
- un état de situation statistique des cadres intégrés, et des cadres autonomes au forfait jours,
- la consolidation du suivi des alertes déclarées par les salariés dans PGI-GTA,
- le suivi de l'équité de traitement entre les cadres à travers un bilan annuel consolidé,
- toutes difficultés survenant dans l'application du présent accord, notamment dans la phase de mise en place, et les écarts aux règles et principes.

Il exerce ses fonctions, sans préjudice des prérogatives propres aux institutions représentatives du personnel et de la commission secondaire du personnel.

Ce suivi s'articule avec des comités de pilotage locaux créés dans chaque établissement qui ont les mêmes prérogatives que le comité de pilotage national, à l'exception des problèmes d'interprétation qui sont traités par le comité national, et permettent d'alimenter le comité national. Il est saisi et instruit les difficultés individuelles particulières.

Chaque comité se réunit a minima une fois par an. La première réunion intervient dans les 6 mois suivant la mise en place de l'accord.

## Article 9.2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux établissements situés sur le territoire métropolitain ainsi qu'aux établissements situés dans les départements et régions d'outres mer, et aux sites de l'entreprise situés à Saint Barthelemy, Saint Martin, et Saint Pierre et Miquelon, sous réserve d'adaptations négociées localement, dans le respect des dispositions légales afin de prendre en compte les éléments de contexte propres à ces collectivités et territoires.

Le présent accord d'entreprise s'applique à la seule catégorie des salariés cadres, à l'exclusion des agents de maîtrise, employés, et agents d'exécution. Il ne s'applique pas aux cadres dirigeants.

Le présent accord n'est pas applicable aux cadres détachés sociaux ou mis à disposition dans les autres entreprises du groupe ou au sein des organismes sociaux, pendant toute la durée de leur détachement ou de leur mise à disposition.

## Article 9.3 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord est à durée indéterminée.

## Article 9.4 : REVISION

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives signataires une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte dans les conditions prévues par le Code du travail.

## Article 9.5 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

## Article 9.6 : DEPOT

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le **22 FEV. 2016**

Pour EDF SA :



Jean-Bernard Ding

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO



Eric LEMOINE



Frédéric  
LETTY