

Forfait jours : le Sne répond à vos questions

CTRL+Clic sur une des questions suivantes pour accéder à la réponse du Sne

1. C'est quoi le forfait jours ? Comment quantifiera-t-on notre durée de travail ?
2. Cadre, mon salaire est de 3 000 € brut/mois. Suis-je concerné.e par le forfait-jours ?
3. Le passage au forfait jours est-il volontaire ?
4. Si je ne suis pas éligible au forfait jours, que se passe-t-il pour moi ?
5. Je reste aux horaires dynamiques. Comment serai-je considéré.e par rapport à mes collègues au forfait jours ? Qui en profite ?
6. Les règles « Télétravail » restent-elles les mêmes pour tou.te.s ?
7. Je m'approche de la retraite. Suis-je éligible au Forfait Jours ?
8. Combien d'heures par jour travailleront ceux ou celles qui seront au forfait jours ?
9. Les salarié.e.s au Forfait Jours badgent-ils ?
10. Combien de jours par an travailleront celles et ceux qui seront au forfait jours ?
11. Pour les salarié.e.s au Forfait Jours, les déplacements professionnels sont-ils du Temps de Travail Effectif ?
12. Les compensations financières sont-elles justifiées ?
13. Je travaille à temps partiel. Puis-je passer au forfait jours ?
14. Voter « Non » ou ne pas voter au référendum, c'est pareil ?
15. J'ai d'autres questions : comment faire ?

.....

1. C'est quoi le forfait jours ? Comment quantifiera-t-on notre durée de travail ?

Il s'agit d'un système de décompte du temps de travail en « jours » contrairement au décompte en « heures » actuellement en vigueur à l'ADEME.

2. Cadre, mon salaire est de 3 000 € brut/mois. Suis-je concerné.e par le forfait-jours ?

Non... ..mais Oui !

Les négociations ont permis de limiter pour l'instant les Adémien.ne.s éligibles aux cadres touchant plus de 1,3 PASS¹ (3 500 € net par mois environ en 2019). Mais ton salaire peut évoluer, tu peux candidater à un poste ouvert aux seuls forfait jours. Surtout, **la Direction ne cache pas son ambition de renégocier « très vite » ce**

plafond à la baisse pour que 80% des Adémien.ne.s deviennent à terme éligibles. Tu n'auras pas forcément l'opportunité de voter plusieurs fois !

3. Le passage au forfait jours est-il volontaire ?

Permetts-nous d'en douter...

Le principe du volontariat et du droit de retour sont inscrits aux articles 7.1 et 7.2 de l'accord. Mais tous les nouveaux embauchés responsables hiérarchiques le seront au « forfait jours ». Et rien ne garantit que pour les postes pourvus en interne les « forfait jours » ne seront pas favorisés par rapport aux « horaires dynamiques ». De plus l'individualisation des salaires (que la direction imposera dès l'année prochaine) prévoit une part variable en remplacement de l'ancienneté : la carotte et le bâton sont prêts.

¹ Plafond Annuel de Sécurité Sociale. 1,3 PASS = 52 681 € brut / an en 2019.

4. Si je ne suis pas éligible au forfait jours, que se passe-t-il pour moi ?

Rien ! Grâce à la mobilisation des adémien.ne.s partout en France au printemps dernier, le Conseil d'Administration de l'ADEME a demandé au Président de ne pas dénoncer l'accord ARTT de 2001. Tu restes donc aux « horaires dynamiques ».

5. Je reste aux horaires dynamiques. Comment serai-je considéré.e par rapport à mes collègues au forfait jours ? Qui en profite ?

A ton avis ?

Cet accord crée deux catégories d'Adémien.ne.s : les « Forfait Jours » et les « horaires dynamiques ». **Cela va notablement compliquer la gestion du personnel et sera à l'origine de tensions diverses.**

- La gestion des congés des « forfait jours » est différente des « horaires dynamiques ». Les « forfait jours » doivent prendre tous leurs congés avant le 31 décembre. Il.elle.s seront donc mécaniquement moins présent.e.s donc moins impliqu.e.s que les autres dans l'effort collectif demandé aux équipes en fin d'année.

- Pendant les « heures fixes » (9:45 – 12:00 et 14:00 – 16:15), tu seras obligé.e d'être présent.e si tu es aux « horaires dynamiques », ce qui n'est pas le cas des « forfait jours » jugé.e.s suffisamment autonomes : le casse-tête des réunions internes sera exacerbé.

- Les « horaires dynamiques » gardent les RHD mais les « forfait jours » ont un nouveau compteur de « compensation » ([cf question 11. « Déplacements professionnels »](#))

A la demande du Sne, l'accord prévoit qu'un comité de suivi veille « à l'absence de discrimination entre le personnel en forfait jours et le personnel en horaires dynamiques. », mais la Direction n'a pas voulu s'engager à un rattrapage le cas échéant.

6. Les règles « Télétravail » restent-elles les mêmes pour tou.te.s ?

Oui. La révision de l'accord expérimental « Télétravail » est en cours de négociation.

7. Je m'approche de la retraite. Suis-je éligible au Forfait Jours ?

Oui et non.

Oui, sauf si tu demandes une retraite progressive (Article 10 de l'accord) qui interdit alors le forfait jour.

8. Combien d'heures par jour travailleront ceux ou celles qui seront au forfait jours ?

Il.elle.s sont autonomes : une heure ou treize heures par jour, c'est à eux.elles de décider

Un des objectifs du forfait jours était de casser le thermomètre qu'est la badgeuse. Plus de badgeuse : plus d'heures écrêtées.

Le Sne-FSU pense qu'un second objectif est que l'on travaille plus, pour le même salaire : « s'adapter au monde moderne »



Les syndicats ont demandé un dispositif de maîtrise de la charge de travail. La Direction impose à tous depuis le 1^{er} juillet des dispositifs de suivi de la charge de travail (Article 8 de l'accord). **Vous êtes nombreuses et nombreux à vous demander à quoi ça va servir.** Les hiérarchiques doivent conduire deux entretiens annuels avec les « forfait jours » pour s'assurer que leur charge de travail est raisonnable. S'il.elle.s l'estiment nécessaire les hiérarchiques peuvent réaliser une analyse de cette charge, mais à ce jour aucun cas concret « d'adaptation » de cette charge de travail ne nous a été présentée.



9. Les salarié.e.s au Forfait Jours badgent-ils ?

Ça dépend : non pour les hiérarchiques / oui pour les autres.



La Direction se doit légalement de démontrer qu'elle nous fait respecter 11 heures de repos minimum entre deux périodes de travail et un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives le week-end.

Pour cela, la Direction a finalement admis que la plus simple solution était le badgeage. Mais un groupuscule d'irréductibles hiérarchiques à qui le badgeage faisait pousser des boutons a quand même obtenu de ne plus badger.

10. Combien de jours par an travailleront celles et ceux qui seront au forfait jours ?

204 jours maximum

Les Adémiens au forfait jours travailleront 204 jours par an, contre 193 aujourd'hui (moyenne 2014-2017) pour les cadres hors encadrement et 201 jours par an (moyenne 2014-2017) pour l'encadrement. Un mécanisme de « compensation » des 11 jours perdus est présenté à la [question 11. « Déplacements professionnels »](#).

11. Pour les salarié.e.s au Forfait Jours, les déplacements professionnels sont-ils du Temps de Travail Effectif ?

Non. C'est la loi.

Un mécanisme de compensation a été proposé au chapitre 13 de l'accord.

Au-delà de 9h d'amplitude (déplacement + travail + pause déjeuner), un déplacement professionnel entraînera une compensation de 8€ brut ainsi qu'un droit à récupération pendant 1 mois de 75% des heures en plus de 9h sur un compteur ad-hoc. Exit les RHD mais on retrouve un compteur...

A savoir : les compensations financières et en temps sont plafonnées (800€/an).



12. Les compensations financières sont-elles justifiées ?

A vous de voir !

Des collègues nous font remarquer que déjà les hiérarchiques vont toucher cette année une prime modulable jusqu'à 3000€ pour faire simplement leur travail. En plus la centaine de salariés non hiérarchiques

les mieux payés pourront toucher 2500€ pour ne plus rendre de compte sur leur temps au forfait. A cela s'ajoutera pour les 200 plus hauts salaires en forfait jours des indemnités de déplacement supplémentaires (jusqu'à 800 € par an).

Et en même temps 80% des salariés de l'ADEME vont perdre du pouvoir d'achat. Ce qui n'aurait pas été trop grave si c'était pour lutter contre la pauvreté ou lutter contre le changement climatique ici ou ailleurs. Mais non, c'est pour que les 200 plus hauts salaires de l'ADEME gagnent encore plus...

Voilà comment notre direction motive les troupes.

13. Je travaille à temps partiel. Puis-je passer au forfait jours ?

Oui, mais souvent en travaillant plus de jours pour le même salaire.

L'article 12 de l'accord met en place un « Forfait jours réduit » pour ceux qui souhaitent rester ou passer à temps partiel. Le passage au forfait jours réduit et le retour à temps plein se fait « de plein droit », comme pour le Temps Partiel Choisi. Mais attention : la modulation en heures/jour n'est plus possible. Par exemple, ceux qui travaillent à 90% en moyenne 8h28mn/jour, 4 jours par semaine devront travailler en moyenne 4,5 jours par semaine en passant au forfait jours réduit.

14. Voter « Non » ou ne pas voter au référendum, c'est pareil ?

Non.

Voter « NON », c'est s'exprimer ! Cet accord ne sera applicable que si le « OUI » représente plus de 50 % des suffrages exprimés. N'hésite pas à exprimer tes doutes en votant au référendum !

15. J'ai d'autres questions : comment faire ?

Pose ta question aux négociateurs.trices Sne : pierre-louis.cazaux@ademe.fr isabelle.deportes@ademe.fr ; ruven.gonzalez@ademe.fr ; veronique.loison@ademe.fr.

Ou bien [retrouve ici la version de l'accord dans laquelle tu peux rechercher un terme par mot clef](#)

Adhérez au SNE-FSU

Pour la défense de notre outil de travail et des salariés, avec des valeurs d'éthique, de solidarité, de justice et d'engagement. Parce que l'action syndicale s'appuie sur les moyens humains et financiers.