

Cadres au forfait jours : de nouveaux dispositifs pour réguler votre charge de travail

De nouvelles règles issues de la nouvelle convention ou négociées à l'échelle de l'entreprise régulant le temps de travail des salariés cadres au forfait jours viennent s'ajouter aux dispositions du code du travail et de notre accord Qualité de vie au travail.

Dispositif d'alerte

En cas de charge de travail élevée entraînant notamment une impossibilité de respecter votre repos quotidien de 11h ou le repos hebdomadaire, ou de difficultés rencontrées dans l'organisation de votre charge de travail, **vous pouvez à tout moment et sans attendre alerter votre manager par écrit** de la difficulté rencontrée.

Votre manager devra alors organiser un entretien avec vous dans les plus brefs délais et, **au plus tard, dans un délai d'un mois afin :**

- D'analyser avec le salarié les difficultés rencontrées.
- Mettre en œuvre des actions permettant de reprioriser les actions, de mieux organiser votre charge de travail ou d'alléger cette dernière.

Cet entretien fera **l'objet d'un compte-rendu** qui sera conservé pour permettre de suivre l'évolution de la situation. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel de suivi de la charge de travail (voir plus bas).

Cet entretien pourra également être initié par le HRBP, notamment **lorsque vous êtes rattaché à un manager localisé à l'étranger.**

Entretien individuel

Cet entretien, réalisé parallèlement à l'entretien annuel devra évoquer, entre autres :

- votre charge de travail,
- l'adéquation des moyens mis à votre disposition au regard de vos missions et de vos objectifs,
- le respect des durées minimales de repos,
- l'organisation du travail collective et individuelle,
- l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle,
- la déconnexion,
- les mesures de prévention et de règlement de vos difficultés,
- les adaptations nécessaires à faire pour la période à venir.



N'oubliez pas !

Que vous soyez au forfait heures ou au forfait jour, vous n'êtes pas tenu de consulter, de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de votre temps de travail, pendant vos congés, et vos temps de repos. **Et vous ne pouvez pas être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.**

De même, il vous est recommandé de ne pas contacter les autres salariés en dehors de leur temps de travail...



Références :

- [Accord sur le temps de travail SEI SEF du 6 octobre 2023](#)
- [Accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2023 ;](#)
- [Convention Nationale de la métallurgie du 7 février 2022](#)

Faire respecter vos droits issus du Code du travail et/ou sur lesquels la Direction s'engage par Accord, ne fait pas de vous un détracteur ou un salarié déloyal.
En matière de préservation de la santé et d'organisation du travail, tout le monde y trouve son compte !

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre [équipe locale FO](#)



Executives on a fixed-day basis: new devices to regulate your workload

New rules resulting from the new agreement or negotiated at the company level regulating the working time of executive employees on a fixed number of days are added to the provisions of the Labor Code and our Quality of Life at Work agreement.

Alert device

In the event of a high workload leading to an impossibility to respect your daily rest of 11 hours or the weekly rest, or difficulties encountered in the organization of your workload, **you can at any time and without delay alert your manager in writing of the difficulty encountered.**

Your manager will then have to arrange an interview with you as soon as possible and, **at the latest, within a month in order to:**

- Analyse with the employee the difficulties encountered.
- Implement actions to reprioritize actions, better organize your workload or lighten your workload.

A **record of this interview** will be kept to monitor the evolution of the situation. It is not a substitute for the annual workload monitoring interview (see below).

This interview may also be initiated by the HRBP, **especially when you are attached to a manager located abroad.**

One-on-one interview

This interview, carried out in parallel with the annual interview, should mention, among other things:

- your workload,
- the adequacy of the resources at your disposal with regard to your missions and objectives,
- compliance with minimum rest periods,
- the organization of collective and individual work,
- the balance between your professional activity and your personal life,
- disconnection,
- measures to prevent and resolve your difficulties,
- the necessary adaptations to be made for the coming period.



Don't forget!

Whether you are on the hour or day pass, you are not required to consult, respond to professional letters, messages or phone calls outside of your working hours, during your holidays, and your rest periods.

And you can't be penalized or punished for that.

Similarly, it is recommended that you do not contact other employees outside of their working hours...



References :

- [Agreement for Working Time in SEI-SEF6 October 2023](#)
- [Agreement on the expansion and strengthening of Schneider Electric's collective conventional base in France of 19 July 2023;](#)
- [National Metallurgy Convention of February 7, 2022](#)

**Enforcing your rights under the Labor Code and/or to which the Management is committed by Agreement, does not make you a detractor or a disloyal employee.
When it comes to health preservation and work organization,
there's something for everyone!**

Any questions? Need help? Contact your **FO Local Team**

