

## Rappel et points d'attention sur le passage cadre au forfait

Pour rappel les salariés TMB ou cadre en régime horaires bénéficient des temps de repos suivants :

	Lundi à vendredi		Mardi à samedi	
	39h hebdo	37h22 hebdo	39h hebdo	37h22 hebdo
	366 jours	366 jours	366 jours	366 jours
Week-end	104	104	105	105
Jours fériés	10	10	6	6
Congés annuels	26	26	26	26
Jours RTT	20	11	23	14
Dont employeur	5	5	5	5
Dont salarié	15	6	18	9
<b>Jours travaillés</b>	<b>206</b> (x 7,8h)	<b>215</b> (x 7,474h)	<b>206</b> (x 7,8h)	<b>215</b> (x 7,474h)

Le forfait jours des cadres au forfait correspond à 209 jours travaillés par an pour une année civile complète. Ainsi pour 2024, ils bénéficieraient du nombre de RTT suivants :

- 17 jours pour les salariés travaillant du lundi au vendredi
- 20 jours pour les salariés travaillant du mardi au samedi.

**Attention** : pour ces-derniers, la journée de RTT positionnée le samedi matin est décomptée pour une journée pleine de leur compteur annuel. Il en va de même pour les RTT employeurs positionnés des samedis.

Dans le cadre du passage au statut Cadre au forfait, la direction indique pouvoir proposer des augmentations :

- Pour les TMB d'un montant minimum de 2 500€ bruts, en respect des accords en vigueur
- Pour les cadres au régime horaire à une augmentation d'un montant de 1 020€ bruts.

**Attention** : ces propositions d'augmentation paraissent attractives mais elles ne sont pas forcément vertueuses. Il convient de prendre tous les paramètres en compte (cotisation, imposition...) pour calculer le véritable montant de l'augmentation et la mettre en perspective avec votre situation actuelle. Ainsi votre décision sera prise en toute connaissance de causes.

Au niveau des TMB, le point d'attention est sur l'évolution des salaires :

Changement de niveau	Minimum d'augmentation de la rémunération annuelle de base
E → F	1700 euros
F → G	2000 euros
G → H	2500 euros

Si la promotion se traduit exceptionnellement par le changement de plusieurs niveaux, la rémunération annuelle du salarié doit être augmentée au minimum de :

Nombre de changement de niveaux	Minimum d'augmentation de la rémunération annuelle	Exemple
2 niveaux	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 30%	Passage de F à H augmentation du niveau atteint 2500 euro ⇒ Augmentation <b>minimum</b> : 3250 euros
3 niveaux	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 40%	Passage de E à H augmentation niveau atteint 2500 euro ⇒ Augmentation <b>minimum</b> : 3500 euros
4 niveaux et plus	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 50%	Passage de D à H augmentation niveau de 2500 euro Augmentation <b>minimum</b> : 3750 euros

Nous remarquons qu'il y a un manque à gagner pour les changements de 2 niveaux et plus. Si ces salariés avaient fait l'évolution de lettre en lettre, ils auraient eu une bien meilleure augmentation de salaire :

Exemple : de F à G et ensuite de G à H : 4500 euro minimum alors que dans cette situation nous sommes à 3250 euros.

Nous rappelons aussi que la proposition de changement de cadre horaire à cadre au forfait n'est pas une obligation ; vous avez le droit de refuser cette proposition. Même si la Direction vous propose une augmentation exceptionnelle de 1020 euros bruts (minimum d'augmentation pour un cadre).

Nous avons grandement rappelé à la direction que l'accord ARTT d'octobre 2000, avait précisé les métiers éligibles au régime du forfait jours.

En effet, il n'est, pour nous, par exemple, pas possible de comparer les conditions de travail et d'autonomie d'un directeur d'agence importante responsable de 9 salariés ou plus et d'un directeur manageant 2 personnes dans son agence.

Autant le régime du forfait jour semble adapté pour le premier, autant le second sera contraint d'être présent à l'agence en continue sur les heures d'ouverture à la clientèle sans pouvoir s'absenter et moduler son temps de travail, au risque de devoir fermer l'agence.

Le cadre au forfait ne peut pas récupérer ou se faire payer les heures supplémentaires travaillées au contraire du cadre au régime horaire.

C'est pourquoi la CFDT émet des réserves tant sur l'autonomie liée à l'organisation du travail et la charge globale de travail

Nous avons alerté la direction sur le fait que ces salariés seront donc amenés à travailler bien plus que les 37h22 ou 39h hebdomadaires sans prise en compte de leur charge réelle de travail.

La direction a confirmé que pour l'ensemble des salariés concernés par ce projet leur temps de travail était bien supérieur à la durée légale du travail.

Nous leur avons rappelé que le cadre au forfait ne doit pas travailler plus de 10 heures par jour, temps de déplacements en rendez-vous compris (délai de route), 48 heures la même semaine et 44h en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines. Sur ce point la direction est clairement défailante.