

## TEMPS DE TRAVAIL - REMUNERATION CADRES REMUNERATION MANIFESTEMENT SANS RAPPORT AVEC LES OBLIGATIONS IMPOSEES



### Postulat

A défaut pour l'employeur de mesurer, de communiquer et de reconnaître la durée réelle de travail des cadres, l'UGICT CGT prend comme référence l'étude de la **Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)**. Selon cette direction rattachée au Ministère du travail, un cadre au forfait jours travaillerait 44 heures hebdo en moyenne. Par transposition nous considérons qu'un cadre en CEIDF travaille en moyenne 44 heures.

**Le forfait cadre à la CEIDF se décompte en jours : 206**

**La durée légale de travail est de 35h hebdomadaire.**

**A la CEIDF le temps de travail est fixé à 37h45.**

A ce stade on peut conclure qu'un cadre à la CEIDF travaille en moyenne 6h15 de plus hebdomadaire au-delà du temps de travail fixé dans l'entreprise. Le cadre au forfait jours dépasse très largement la durée annuelle légale de travail. A la CEIDF quelles sont les contreparties et/ou indemnités ?

### Quel cadre travaille 206 jours ?

Nous ne sommes pas informés par la Direction sur le nombre de cadres au forfait jours qui reportent des congés payés ou les perdent. Cette question posée par la CGT en Délégation de décembre a fait l'objet d'une réponse sous forme de provocation.

- Combien de cadres travaillent au-delà de leur forfait jours ?
- Quelles sont les causes de ces dépassements ? Ces cadres seraient légalement légitimes à demander des indemnités.
- Mais encore une fois rien dans l'accord de 2008 ne le prévoit (encore un oubli).

Comment la direction et le syndicat catégoriel CGC peuvent-ils prétendre que tous ces cadres peuvent adhérer à une convention de forfait alors que le Code du travail fixe des critères ?

- Quid de la notion d'autonomie nécessaire fixée par le Code du travail ? L'activité des cadres à la CEIDF tiendrait-elle en 206 jours ?
- Quid des horaires collectifs de travail ? Il n'est pas un jour sans constater que certains ramènent du travail à la maison, se forment via des connexions de chez eux et quittent les agences ou services après 20h.

**A la CEIDF, où est le droit et le respect de la vie privées des salariés ?**

### A la CEIDF aucune contrepartie financière prévue

Curieux lorsque l'on sait notamment qu'en CEIDF depuis 2008 certains cadres du siège et la majeure partie des cadres du Réseau à partir de la H (ex CM6) bénéficient d'une proposition d'adhésion à un forfait jours avec une contrepartie financière de **250 euros** sur 13 mois et **12 jours de RTT** pour 206 jours travaillés.

Pour l'UGICT CGT CEIDF comme dans la convention du forfait jour des bureaux d'études (communément nommée SYNTEC) il faudrait en CEIDF opérer une distinction entre les classifications de cadres. Ainsi l'accord et la convention individuelle de forfait jours en CEIDF doivent fixer que la rémunération annuelle doit être au moins égale à 120% du minimum conventionnel en contrepartie financière du forfait.

| CLASSIFICATION                      | G            | H            | I            | J            | K             |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Rémunération conventionnelle (SAMB) | 28151€       | 32470€       | 37147€       | 41656€       | 51004€        |
|                                     | 120%         | 120%         | 120%         | 120%         | 120%          |
| Contrepartie du forfait/an          | <b>5630€</b> | <b>6494€</b> | <b>7429€</b> | <b>8331€</b> | <b>10200€</b> |

**L'UGICT CGT demande à la Direction l'ouverture de négociation sur ce sujet.**

**Les cadres au forfait jours doivent bénéficier d'une contrepartie financière, de jours de repos RTT et d'indemnisation en cas de dépassement de leur forfait jours. Car actuellement ils perçoivent une rémunération manifestement sans rapport avec les obligations imposées par l'employeur.**