

QUEL EST LE PRINCIPE DE L'ACCORD S'IL EST SIGNÉ FIN SEPTEMBRE ?

Les cadres au forfait de référence passeraient à 209 jours, avec 10 h au maximum par jour et 225 jours avec accord hiérarchique. Les travaux programmés le week-end seraient compris dans le forfait à 209 jours, avec travail du lundi au vendredi.

Concernant les 16 jours de repos à prendre dans l'année en sus des Congés Annuels (ce qui fera au final 209 jours travaillés plein a minima), ils devront être **obligatoirement décomptés en jour et effectués de façon occasionnelle** tout comme le travail à distance...

La direction exige, mais refuse de formaliser clairement l'aspect « occasionnel » des droits à repos et a affirmé en séance que « si on fait autrement, ça va affaiblir le dispositif du forfait ! ». OUPS !

Pour résumer, tout doit être occasionnel chez le cadre au forfait et pas de décompte à la 1/2 journée de repos, alors qu'à ERDF, par exemple, c'est possible.

QUELLE EST L'AUTONOMIE DANS TOUT ÇA ?

Le texte définitif sera produit la semaine prochaine accompagné d'une lettre de la direction, mais n'y cherchez pas d'éclairage factuel sur les éléments ci-dessus.



Les cadres auront visiblement la surprise au moment du choix à faire entre cadre autonome :

- au forfait annuel en jours.
- sur un horaire régulier suivant un cycle de 4 semaines.

Concrètement, il sera donc impossible de prendre régulièrement des journées ou des 1/2 journées. Dixit la direction, « Si le cadre veut prendre des repos préétablis réguliers, il devra basculer dans le système des horaires réguliers », et ce, avec toutes les contraintes que ça peut engendrer.

Les euros que la direction va donner en compensation pour le basculement de système, à l'instant T risquent d'être vite repris par cette dernière. Au final, cela va coûter très cher aux cadres pour tout le reste de leur carrière vu tous les inconvénients du forfait. En voici un de plus, et un gros !

À quand une vraie autonomie et un travail rémunéré à la hauteur des heures effectuées ?