

FORFAIT-JOURS

Guide pratique
de vos droits

forfaitsjours.fr



Édition 2016

Sommaire

ÉDITO..... 3

FORFAIT-JOURS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1. Qu'est-ce que le forfait-jours ?..... 4

2. Qui sont les salarié-e-s concerné-e-s ? 5

3. L'employeur peut-il imposer le forfait-jours au salarié ? 6

CONDITIONS DE VALIDITÉ DU FORFAIT-JOURS

4. Quelles sont les conditions de validité du forfait-jours ? ... 7

5. Quid si l'accord d'entreprise est invalidé ? 9

6. Quid si l'employeur ne respecte pas les garanties
imposées sur le contrôle du temps et de la charge
de travail ? 10

7. Qu'est-ce qui doit figurer dans le contrat de travail
ou son avenant ? 12

SANTÉ AU TRAVAIL : QUI CONTRÔLE, QUI EST RESPONSABLE ?

8. Qui est responsable du contrôle du temps
et de la charge de travail ? 14

9. L'employeur est-il en droit d'utiliser un système
de géolocalisation ? 16

RÉMUNÉRATION

10. Quid de la rémunération ? 18

DURÉE DU TRAVAIL

11. Comment déterminer le nombre de jours travaillés ? 19

12. Peut-on travailler plus que ce qui est prévu au forfait ? 21

13. Quid du temps partiel ? 22

ABSENCES

14. L'employeur peut-il m'imposer mes jours de RTT ? 23

15. L'employeur peut-il réduire le nombre de jours
de RTT en cas de congés maladie ou maternité ? 24

S'INFORMER POUR MIEUX SE DÉFENDRE

L'Ugict-CGT, référence syndicale pour les ingénieurs, cadres, et techniciens, publie ce guide pour vous informer sur vos droits et vous donner ses conseils.

Le forfait jours concerne aujourd'hui plus d'un million de salariés, principalement cadres. Après avoir dénoncé et alerté sur l'utilisation abusive du forfait jours, la CGT et son UGICT ont obtenu la condamnation de la France par le CEDS (Comité Européen des Droits Sociaux) pour son insuffisance à protéger efficacement les salariés contre une durée du temps de travail excessive. Suite à cela, la jurisprudence a conduit à l'annulation et/ou la renégociation de 11 accords collectifs de branche ou d'entreprise qui n'étaient pas conformes. Et la remise en conformité du forfait jours avec la législation du travail est maintenant à l'ordre du jour.

L'Ugict-CGT va continuer à agir pour obtenir de nouvelles garanties pour les salariés en forfait jours. Il s'agit en particulier d'obtenir la prise en compte du temps réel de travail, le respect d'horaires et de charge de travail respectant la santé des salariés, et un niveau de rémunération correspondant aux sujétions demandées.

À l'image des 3 ans de rappel de salaires pour les heures supplémentaires non comptabilisées que nous venons d'obtenir avec les salariés en Cassation pour le forfait heure à ALTRAN, l'Ugict-CGT continuera à agir à vos côtés pour défendre vos droits et en conquérir de nouveaux.

Bonne lecture !

FORFAIT-JOURS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1. Qu'est-ce que le forfait-jours ?

Le forfait-jours permet à un employeur de rémunérer le salarié sur la base d'un nombre de jours de travail dans l'année. Le temps de travail est décompté non pas selon une référence horaire mais selon le nombre de jours travaillés. Des garde-fous protègent le salarié d'une charge de travail excessive mettant en péril sa santé.

À savoir

Le dispositif forfait-jours n'échappe pas à la loi. Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi par chacune des parties. L'employeur a des obligations vis-à-vis du salarié en forfait-jours (charge et temps de travail, salaire, etc).

Proposition de l'Ugict-CGT

Nous demandons un encadrement strict des conventions de forfait-jours pour que le droit des salariés au repos, à la santé, et à une rémunération équitable soit effectif.

2. Qui sont les salarié-e-s concerné-e-s ?

Le forfait-jours peut uniquement concerner (Article L.3121-43 du code du travail) :

1. Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
2. Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

À savoir

Beaucoup d'employeurs développent l'utilisation du forfait-jours pour s'exonérer du paiement des heures supplémentaires sans pour autant que le salarié concerné réponde à ces conditions. Certains tentent, par exemple, d'exiger une présence à heure régulière dans l'entreprise, alors que c'est incompatible avec le régime forfait-jours.

Proposition de l'Ugict-CGT

Le forfait-jours doit être une modalité exceptionnelle d'organisation du travail, nécessitant le cumul de trois critères :

- **une véritable autonomie, et un réel pouvoir de décision dans l'organisation du travail sur le court et moyen terme ;**

- un temps de travail qui ne peut être prédéterminé, ce qui ne veut pas dire qu'on ne puisse pas le mesurer a posteriori ;
- ne pas être contraint par les horaires collectifs d'une équipe.

Les critères d'éligibilité des salariés au forfait-jours doivent être précisés par la loi dans un sens plus restrictif.

3. L'employeur peut-il imposer le forfait-jours au salarié ?

L'accord du salarié est obligatoire (Article L.3121-40 du code du travail). Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé. Il doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement (Cas.soc., 30 mai 2007, n°05-41.802) pour refus de modification du contrat de travail et doit justifier la nécessité de cette modification.

À savoir

Il n'est pas facile, individuellement, de refuser une convention forfait-jours lorsque l'employeur y tient. Il peut être utile de se renseigner auprès d'un délégué sur le contenu de la convention collective dont on dépend, car certaines conventions collectives sont plus précises. (par exemple : obligation d'indiquer dans le contrat de travail les éléments d'autonomie pouvant justifier le forfait-jours). La jurisprudence fait alors respecter strictement leurs dispositions.

Propositions de l'Ugict-CGT

Le salarié doit être effectivement protégé contre les conséquences de son éventuel refus du forfait-jours.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DU FORFAIT-JOURS

4. Quelles sont les conditions de validité du forfait-jours ?

Deux conditions doivent être nécessairement remplies :

1^{ère} condition : un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement doit avoir été signé AVANT la conclusion d'une convention individuelle de forfait (L.3121-39). À noter que les dispositions d'un accord d'entreprise ou d'établissement priment sur celles d'un accord de branche, même si elles sont moins favorables.

2^{ème} condition : une convention individuelle de forfait est obligatoirement écrite (L.3121-40).

L'accord collectif de branche ou d'entreprise doit obligatoirement prévoir (L.3121-39) :

- les catégories de salariés à qui peut être proposée une convention individuelle de forfait
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le

forfait est fixé, c'est-à-dire le nombre maximal de jours pouvant être travaillés sur l'année.

- les clauses d'encadrement afin de garantir un contrôle de la charge et de la durée de travail.

Chacune de ces clauses peut justifier la non validité de l'accord. Les annulations d'accord collectif par la jurisprudence portent majoritairement sur la dernière clause.

En l'absence d'accord collectif valable ou de convention individuelle, le forfait-jours n'est pas valable. Les salariés tombent sous le régime du temps de travail commun avec comptabilisation des heures de travail, et peuvent donc demander le paiement des heures supplémentaires (avec effet rétroactif de 3 ans) qu'ils sont en capacité de justifier.

Conseil

Vérifier l'existence et la validité de l'accord collectif, ainsi que la validité de votre convention individuelle.

Notez régulièrement tous vos jours et vos heures de travail journalières sur un carnet et gardez tous les justificatifs prouvant ces heures réalisées.

Proposition de l'Ugict-CGT

Rétablir le principe de faveur : un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut qu'améliorer un accord de branche.

5. Quid si l'accord d'entreprise est invalidé ?

Dans ce cas, les conventions individuelles de forfait sont nulles (Cas.soc. 24 avril 2013, n°11-28.398). Les salariés bénéficient, à nouveau, des dispositions communes relatives au temps de travail. Ils peuvent se faire payer les heures supplémentaires effectuées, sur une période de 3 ans, à condition de les prouver. Il peut demander aussi des dommages et intérêts en se fondant sur la violation du droit à la santé et l'atteinte à la vie privée. Le délai de prescription est de 3 ans en matière de salaires.

Conseil

Notez régulièrement tous vos jours et vos heures de travail journalières sur un carnet et gardez tous les justificatifs prouvant ces heures réalisées (notamment les heures qui pourraient devenir des heures supplémentaires).

Avant d'engager un recours individuel, renseignez-vous auprès de vos collègues et du représentant du personnel CGT pour organiser collectivement les recours. C'est un gage de succès et vous serez moins exposés.

Proposition de l'Ugict-CGT:

Tous les salariés relevant d'un accord collectif invalidé doivent être rétablis dans leurs droits. En particulier, les rappels de salaires sur les heures supplémentaires doivent être automatiques avec rétroactivité sur 3 ans, comme le prévoit la législation.

6. Quid si l'employeur ne respecte pas les garanties imposées sur le contrôle du temps et de la charge de travail ?

Selon l'article L.3121-48 du code du travail, les salariés en forfait-jours ne bénéficient pas :

- de la durée quotidienne maximale de travail de **10** heures ;
- de la durée hebdomadaire maximale de travail de **48** heures ;
- de la durée hebdomadaire maximale calculée sur **12** semaines (**44** ou **46** heures).

En revanche les dispositions relatives au repos quotidien (**11** heures minimum, article L.3131-1) et au repos hebdomadaire (**24** heures minimum, article L.3132-2) s'appliquent. Cependant, suite à la condamnation de la France par la Cour Européenne des Droits Sociaux, la justice française a annulé de nombreux accords sur les forfaits-jours au motif qu'ils ne garantissaient pas le respect d' « une durée maximale raisonnable de travail ». (Cass. soc 29 juin 2011, pourvoi n°10-14743). Les salariés en forfaits jours ne sont donc pas corvéable à merci et l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités sur la santé et la sécurité, doit garantir à l'ensemble des salariés une durée raisonnable de travail.

Un entretien annuel individuel porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie

personnelle et familiale, et la rémunération du salarié (article L.3121-46). L'employeur doit aussi mettre en place un dispositif de contrôle et de suivi régulier de la charge de travail et de l'aptitude de travail des salariés au forfait.

À noter également, qu'il ne suffit pas que les dispositions conventionnelles soient conformes aux exigences posées par la jurisprudence : il faut aussi que l'employeur les applique. Si, par exemple les dispositions prévues pour le contrôle et le suivi de la charge de travail ne sont pas respectées (entretiens prévus, mécanisme de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail, etc.), la convention individuelle de forfait est privée d'effet (Cas.soc.2 juillet 2014, n°13-11.940 ; Cas.soc.30 avril 2014, n°13-11.034). Le salarié peut alors prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Conseil

Souvent le non-respect des mesures destinées à protéger la santé des salariés ne concerne pas un seul salarié isolément. Le problème est plus général et concerne le management dans l'entreprise. Il est alors utile de se regrouper et de faire appel à un représentant du personnel CGT.

Il est important de tracer les demandes adressées à l'employeur pour montrer qu'il ne peut pas ne pas être au courant de la charge excessive de travail. Il est utile de noter ses horaires de travail, en cas de litige cela peut permettre d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

Proposition de l'Ugict-CGT

- **Tout dépassement, même occasionnel, des durées quotidiennes de 10 heures ou hebdomadaire de 48 heures doit déclencher une alerte et la prise de mesures propres à en éviter la répétition.**
- **Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail, à l'initiative de l'employeur et sous le contrôle des IRP (représentants du personnel).**

7. Qu'est-ce qui doit figurer dans le contrat de travail ou son avenant ?

Qu'il s'agisse d'une clause du contrat ou d'une convention individuelle distincte, son contenu ne peut se limiter à une phrase renvoyant à l'accord collectif autorisant la mise en œuvre de telles conventions (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-17.593).

Doit obligatoirement figurer dans le contrat de travail ou son avenant :

1. la référence à la convention collective et à l'accord d'entreprise prévoyant le forfaits-jours ;
2. le nombre de jours de travail du salarié au cours de l'année civile ;
3. les modalités de décompte des journées ou demie journée de travail ;

4. les modalités de prise de journées ou demie journée de repos ;
5. le dispositif de suivi de la charge de travail ;
6. la rémunération, qui doit obligatoirement être majoré de 10 %.

Conseil

Le problème c'est que la plupart des conventions « oublient » de mentionner certaines obligations de l'employeur et par contre ajoutent des obligations aux salariés afin de couvrir le risque juridique de l'employeur.

Il est cependant utile de veiller à ce que le contenu de la convention, au-delà de jours travaillés annuellement, stipule ce qui justifie le passage en forfait-jours, le limite dans la durée (afin de rendre réversible éventuellement le forfait), et attribue un niveau de la rémunération correspondant aux sujétions (voir question n°10).

Propositions de l'Ugict-CGT

En cas de déclenchement du dispositif d'alerte, le salarié doit avoir la possibilité de demander le décompte horaire sur une période de 3 ou 6 mois. Ceci afin, en cas de mesures insuffisantes ou inefficaces :

- **De mettre en évidence la nécessité de revoir l'organisation du travail pour remédier à la charge et à la durée réelle de travail.**
- **D'éviter que le salarié soit lésé sur sa rémunération.**

SANTÉ AU TRAVAIL : QUI CONTRÔLE, QUI EST RESPONSABLE ?

8. Qui est responsable du contrôle du temps et de la charge de travail ?

L'employeur est responsable du suivi des temps de repos, de la durée et de la répartition du temps de travail ainsi que de la charge de travail. Ce suivi doit permettre de prévenir les risques sur la santé provoqués par une charge de travail excessive. L'accord doit prévoir des modalités concrètes d'organisation de ce suivi. Le salarié ne peut être considéré comme « *coresponsable* » du respect de ces modalités.

L'accord collectif fixe les « *caractéristiques principales* » des conventions de forfait (article L.3121-39).

Un entretien annuel individuel porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération du salarié (article L.3121-46).

Cet entretien annuel ne dispense pas l'employeur d'un suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié par le supérieur hiérarchique.

Conseil

Il est utile de tracer et de signaler les surcharges de travail et les horaires excessifs. Car cela a un effet dissuasif vis-à-vis de l'employeur. En cas de problème de santé et/ou de conflit avec l'employeur ces éléments seront nécessaires pour établir sa responsabilité.

Propositions de l'Ugict-CGT

- **Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail, à l'initiative de l'employeur et sous le contrôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel). Si on ne peut pas toujours savoir à priori la durée et la charge prévisible de travail, cette évaluation a posteriori est toujours possible. Des dispositifs d'alerte doivent être mis en place, et des jours de RTT pour compenser ces dépassements doivent être accordés.**
- **Mise en place d'un droit à la déconnexion pour garantir les temps de repos des salariés.**

9. L'employeur est-il en droit d'utiliser un système de géolocalisation ?

La mise en place d'un système de géolocalisation n'est pas justifiée si le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036P ; CA Toulouse, 4^e ch. sect. 2, 12 oct. 2012, n° 10-07.286, RJS 4/13, n° 253).

Ce dispositif doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Les salariés doivent être informés individuellement et préalablement à la mise en œuvre du traitement des données collectées, et de la finalité poursuivie (Cnil, délib. n° 2006-067, 16 mars 2006, JO 3 mai).

Conseil

Rappelez à votre employeur, si besoin en se faisant accompagner d'un délégué, l'incompatibilité entre le statut forfait-jours et la géolocalisation. Car, par définition, le salarié au forfait-jours dispose d'une autonomie supérieure à celle des autres salariés.

La législation est très claire sur les conditions de mise en place d'un tel dispositif.



**LES HEURES
SUP'
SONT PAYÉES
PLUS.**

**MAIS POUR
LES CADRES,
ELLES SONT
PAYÉES
RIEN.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

RÉMUNÉRATION

10. Quid de la rémunération ?

Le forfait en jours permet de définir une rémunération sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La rémunération est donc forfaitaire. Elle doit, cependant, être en rapport avec les sujétions qui sont imposées au salarié (Article L.3121-47 du code du travail). La loi prévoit que la rémunération doit obligatoirement être majorée d'un moins 10 %.

À savoir

Dans la grande majorité des cas, les employeurs se contentent de relever le minimum conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné (20 % par exemple pour la convention collective Syntec). Cela a pour effet de concerner très peu de salariés en réalité.

Si la rémunération est manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau de salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification (L.3121-47).

Proposition de l'Ugict-CGT

- **La rémunération doit prendre en compte le niveau de qualification et les compétences détenues par le salarié, son niveau de responsabilité, et l'ensemble des sujétions liées à son poste, ainsi que la durée réelle de son temps de travail.**
- **La non comptabilisation des heures supplémentaires ne doit pas conduire à sous payer le salarié.**
- **La convention individuelle de forfait jours doit indiquer une durée moyenne hebdomadaire de travail de référence. Son dépassement sur une période de douze semaines est considéré comme heures supplémentaires, ouvrant droit à compensation.**

DURÉE DU TRAVAIL

11. Comment déterminer le nombre de jours travaillés ?

L'accord collectif fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi, et ce dans la limite de 218 jours.

C'est à l'employeur de décompter chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait-jours (D.3171-10). Il doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail, pour une durée de 3 ans, le ou les documents existants dans l'entreprise

permettant de comptabiliser les jours de travail effectués par les salariés en forfait-jours (D.3171-16).

Conseil

En cas de litige, le juge tranche au vu des éléments fournis par l'employeur et le salarié. La charge de la preuve est donc répartie entre le salarié et l'employeur (Cas.soc., 6 juillet 2011, n° 10-15.050 ; Cas .soc., 7 décembre 2010, n°09-42.626).

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de noter régulièrement les jours de travail, ainsi que les heures effectuées, et conserver les preuves de ces présences.

Proposition de l'Ugict-CGT

- **La revendication de l'Ugict-CGT est de 200 jours travaillés au maximum par an contre 218 jours fixés dans la loi. Les dérogations possibles par accord doivent être supprimées afin de protéger la santé des salariés et préserver des abus qui sont légions.**
- **La durée de repos entre 2 jours consécutifs doit être portée de 11h à 12h.**
- **Le repos hebdomadaire doit être porté de (11+24)=35h à (12+24)=36h.**
- **Voir aussi question n°8.**

12. Peut-on travailler plus que ce qui est prévu au forfait ?

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre maximal de jours auxquels le salarié peut renoncer et, par voie de conséquences, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés au-delà du forfait sont fixés par l'accord collectif ayant instauré le forfait annuel en jours. Le nombre maximal de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés. L'accord collectif peut fixer ce maximum dans les limites ci-dessus. S'il ne le fait pas, il est de 235 jours (article L.3121-45).

À savoir

La majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire ne peut être inférieure à 10 % (L.3121-45).

La limite résultant de cette disposition est comprise entre 272 et 282 jours selon le nombre de jours fériés chômés dans l'entreprise !

À savoir

Le Comité européen des droits sociaux la considère excessive. C'est un élément retenu pour la violation par l'état français de l'article 251 de la Charte sociale européenne (durée raisonnable du travail).

Il est probable qu'un accord prévoyant une limite supérieure à 235 jours serait déclaré illicite.

Proposition de l'Ugict-CGT

Les jours de repos sont nécessaires afin de préserver la santé des salariés et éviter les pressions que pourraient subir les salariés de la part des employeurs pour y avoir recours.

13. Quid du temps partiel ?

Le temps partiel n'existe pas pour les salariés en forfait-jours. Mais, une convention de forfait annuel en jours peut-être conclue avec certains salariés sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal (218 jours) ou conventionnel (Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000).

La Cour de cassation a confirmé la possibilité de conclure une convention de forfait pour un nombre de jours inférieur au plafond de 218 jours (Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-42.451P).

Pour autant, il ne s'agit pas d'un temps partiel. Le salarié reste à temps plein, même si son salaire pourra lui être abaissé en proportion.

Conseil

Essayez d'anticiper votre éventuel besoin de réduction du nombre de jours de travail. Si vous signez une convention individuelle de forfait-jours, essayez de la borner dans le temps, afin de pouvoir revenir sur un régime de travail de droit commun.

ABSENCES

14. L'employeur peut-il m'imposer mes jours RTT ?

La prise des jours RTT est généralement définie par l'accord d'entreprise. Il définit aussi la période de référence qui est souvent l'année civile. Généralement ces jours de RTT sont acquis par avance (anticipation) mais leur prise reste soumise à l'accord préalable du chef d'entreprise, comme pour les congés payés. Les jours doivent de préférence être soldés avant la fin de la période de référence. Il est possible par accord d'entreprise de transférer quelques jours RTT sur l'année civile suivante.

Conseil

Anticipez vos demandes de pose de jours RTT. Essayez de vous mettre d'accord avec vos collègues pour éviter les blocages avec l'employeur.

Pour les absences règlementées voir la question n°15.

Proposition de l'Ugict-CGT

La pose des jours RTT doit être à l'initiative du salarié. Moyennant un délai de prévenance d'une semaine, après un premier refus de l'employeur le salarié doit pouvoir de droit déposer ses jours RTT.

15. L'employeur peut-il réduire le nombre de jours de RTT en cas de congés maladie ?

L'absence pour maladie d'un salarié au forfait-jours n'autorise pas l'employeur à diminuer en conséquence son nombre de jours de RTT (Cas.soc. du 30.11.11, n°10-18762). Il en est de même pour les jours d'anciennetés et les congés dus à évènement exceptionnels (mariage, maternité, paternité, décès, etc).

Conseil

Restez vigilant sur vos droits en matière d'absence. Consultez votre accord d'entreprise ou demandez à un représentant CGT. Le fait d'être en forfait-jours ne doit pas empêcher de pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres salariés.

Proposition de l'Ugict-CGT

Que soit mentionné dans la convention individuelle de forfait toutes les absences autorisées par la réglementation.

SE SYNDIQUER À LA CGT DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS (UGICT-CGT)

La Confédération Générale du Travail (CGT) est la première organisation syndicale française en nombre d'adhérents comme en nombre de voix aux élections professionnelles. Née il y a près de 120 ans de la volonté des salarié-e-s de s'organiser durablement et collectivement pour défendre leurs intérêts, conquérir des droits et avancer vers un monde plus juste, la CGT est implantée dans l'ensemble des secteurs professionnels et des territoires. Pour permettre aux salarié-e-s de peser et de se faire entendre, la CGT cherche en permanence à rassembler les salarié-e-s et leurs organisations syndicales et relie en permanence la négociation à la mobilisation et au rapport de force. L'objectif de la CGT, c'est de permettre aux salarié-e-s de se réapproprier leur travail, nous mettons donc au coeur de notre démarche l'association et la consultation des salarié-e-s.

L'Ugict fédère au sein de la CGT les ingénieurs, cadres et techniciens de façon à porter leurs revendications spécifiques tout en étant solidaire avec l'ensemble des salarié-e-s. L'Ugict fait des propositions pour permettre aux ingénieurs cadres et techniciens d'être « professionnellement engagés et socialement responsables », d'exercer leur métier en cohérence avec leur éthique professionnelle et d'avoir un salaire correspondant à leur qualification. L'Ugict-CGT se bat pour un droit à la déconnexion et pour une réduction effective du temps de travail. Notre capacité à nous faire entendre dépend directement de notre nombre, les avancées que nous avons obtenues sur les stages en sont l'exemple concret. Se syndiquer à la CGT, c'est se donner les moyens de peser collectivement et de changer notre quotidien au travail.

CONTACTS

En cas de problème sur votre lieu de travail, vous pouvez contacter la CGT :

- soit par l'intermédiaire des militants et élus présents dans l'entreprise ;
- soit si la CGT n'existe pas là où vous travaillez, en passant par les structures territoriales, les unions locales ou l'union départementale la plus proche de votre lieu de stage.

Retrouvez la liste de nos 96 unions départementales et de nos 857 unions locales sur notre site internet www.carte.cgt.fr/letest.php.



Nom-Prénom :
Adresse : Ville :
Code postal :
E-mail :
Portable : Fixe :

Bulletin de syndicalisation à renvoyer à :
UGICT-CGT BNP Paribas - Code ACI : CSDS1A1
32 rue de Clignancourt 75018 Paris
Tel : 01 40 14 50 49
E-mail : contact@cgt-bnpparibas.com



**ON NE ME
DEMANDE
JAMAIS SI
J'AI DES
ENFANTS,
MOI.**

**CADRES,
RÉAGISSONS !**

Édition 2016

Rédaction : pôle DLAJ de l'Ugict-CGT

Une question ? conseil@forfaitsjours.fr

forfaitsjours.fr

UGICT-CGT BNP Paribas - Code ACI : CSDS1A1
32 rue de Clignancourt 75018 Paris

Tel : 01 40 14 50 49

E-mail : contact@ugict-cgt-bnpparibas.com



 [.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

 [@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)

 ugict.cgt.fr