

Cadre : méfie-toi du forfait !

Dans la pub, le statut cadre est à la mode. Mais à quel prix ?

Agence média, créa, planning stratégique, commercial... on propose (ou impose) de plus en plus aux salarié-es de passer « cadre ». On parle de reconnaissance. En réalité, c'est souvent plus de responsabilités, moins de temps, et pas toujours plus d'argent. **Passer cadre ne veut pas dire « gagner plus », mais souvent « travailler plus... sans compter.**

On me propose de passer cadre : que faire ?

1. Est-ce une vraie promotion ou un changement déguisé ?

Le passage cadre **modifie votre contrat de travail**. L'entreprise **doit obtenir votre accord écrit (avenant)**.

Avant de signer, demandez :

- Quelle **position (niveau, échelon)** dans la grille conventionnelle ?
- Quelle **rémunération garantie** (mensuelle et annuelle) ?
- Quel **temps de travail** : 35 heures ? Forfait jours ? Quelles limites ?
- Quelles **nouvelles responsabilités** attendues ? Managériales ? Opérationnelles ?
- Ce changement est-il **justifié** par une évolution de vos missions ?
- Y a-t-il des **avantages nouveaux** (mutuelle, prévoyance, mobilité) ?

Demandez aussi si vous disposerez **réellement de l'autonomie** qui justifierait un forfait jours (liberté dans les horaires, organisation, objectifs...).

2. Le forfait jours : la dérive silencieuse

Si vous passez **cadre au forfait jours**, cela implique :

- Plus de décompte horaire ;
- Plus d'heures supplémentaires payées ;
- Des jours de RTT limités et parfois difficilement posables ;
- Une charge de travail souvent **invisible mais intense**.

Vous avez le **droit de refuser un forfait jours**. Le passage au statut cadre **ne doit pas automatiquement l'impliquer**.

3. Et côté salaire ? Pas toujours plus avantageux

- Pas de hausse automatique prévue par la convention ;
 - Les primes sont souvent **variables** ou **conditionnées** ;
 - Vous pourriez **perdre** certaines majorations (heures sup, dimanche, etc.) ;
 - La hausse de cotisations AGIRC peut réduire votre **net à payer**.
- Demandez une **simulation de fiche de paie** pour comparer avant / après.

4. Ai-je le droit de refuser ?

OUI.

Un changement de classification ou de statut (employé → cadre) est une **modification du contrat de travail**. Vous pouvez :

- Accepter → avec un **avenant écrit** ;
- Refuser → par **courrier ou email motivé** ;
- Proposer une **négociation salariale ou de mission**.

Refuser n'est ni une faute, ni un motif de sanction.

5. Ce que revendique la CGT

- Que **personne ne soit obligé de devenir cadre** ;
- Une **vraie reconnaissance salariale** si les missions évoluent ;
- Un **encadrement strict du forfait jours** ;
- Le **droit à la déconnexion** ;
- Un accompagnement syndical pour **négoier individuellement et collectivement**.

Modèle de réponse à une proposition de passage cadre

Objet : réponse à la proposition d'évolution de statut

Madame, Monsieur,

J'ai bien pris connaissance de votre proposition de passage au statut cadre.

Avant de pouvoir me prononcer, je souhaite obtenir les éléments suivants :

- La classification exacte envisagée (niveau/échelon) ;
- Le détail des missions attendues ;
- Le régime de temps de travail appliqué (heures ou forfait jours) ;
- La nouvelle rémunération mensuelle et annuelle ;
- Les conséquences sur ma protection sociale et ma retraite.

Je vous remercie de me transmettre un projet d'avenant.

Salutations distinguées,

Nom – prénom

En cas de doute, contactez la CGT : La CGT est là pour vous aider à décider librement, sans pression.



SCANNEZ MOI

