



# Perspectives

**Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°234**

Le 12 avril, nous avons rencontré, dans le cadre d'un échange bilatéral, les représentants de la Fédération SYNTEC de la branche des bureaux d'études.

Lors de cet entretien, nous avons discuté sur les enjeux d'actualité : les salaires, le temps de travail, le télétravail, et les grilles de classification.

Les salaires sont le sujet du moment : la hausse de l'inflation, supérieure à 4,5% à date, devrait se maintenir avec, en perspective, une hausse des prix sur l'année qui peut aller, selon les estimations les plus pessimistes à plus de 10%. Les salaires sont un sujet éminemment stratégique pour les salariés. Syntec considère que les minima conventionnels contribuent à déterminer un coût du travail sur lesquels la modération s'impose, tous les secteurs ne réalisant pas les mêmes résultats et ne disposant pas des mêmes marges de manœuvre financière.

C'est oublier rapidement que la définition des minima conventionnels, comme du SMIC, n'établit pas seulement un étalon minimum du coût du travail mais sont définis afin de garantir à ceux qui travaillent une rémunération minimum leur permettant de vivre de leur travail. En bref, s'il y a bien un niveau de salaire qui est déterminé par rapport à l'évolution des prix, c'est bien le SMIC et par extension, les minima conventionnels.

Certes tous les secteurs ne connaissent pas dans la même période les mêmes résultats et perspectives de croissance. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé de discuter de l'évolution des salaires de manière différenciée, en fonction de chaque secteur d'activité, les entreprises du numérique étant bien plus en mesure de financer des hausses de salaire que celles de l'événementiel.

Ensuite, l'organisation patronale a mis en avant la nécessité de revoir des grilles de classification, qui, nous le concédons, ont vécu.

Mais si les représentants patronaux veulent réduire et simplifier cette grille, il nous semble quant à nous que c'est l'occasion de revoir la classification pour permettre une meilleure reconnaissance du travail à travers une logique métier. Ainsi, nous avons proposé de revoir la grille de classification en travaillant à partir des grandes familles métier.

Enfin, nous avons échangé sur un autre enjeu majeur du moment : le temps de travail. Depuis quelques semaines, le patronat avance des propositions sur l'évolution du forfait jours et la mise en œuvre d'un forfait horaire annuel.

La CGT est peu favorable au forfait jours. L'extension du forfait-jour à un nombre plus important de salariés ne nous semble pas aller dans le bon sens. Pour rappel, à sa création, l'accès au forfait-jour était prévu pour les salariés autonomes, en capacité d'organiser leur temps de travail. C'est loin d'être le cas de nombre de salariés de la branche. En outre, le recours à ce type d'organisation du temps de travail va souvent de pair avec un alourdissement de la charge de travail.

Les questions de santé, de conditions de travail, et d'équilibre entre vie privée et vie personnelle sont donc des sujets que nous avons particulièrement mis en avant ; de même concernant le temps de travail supplémentaire inclus de facto dans les forfaits.

Les échanges concernant le forfait horaire annuel reprennent les mêmes problématiques.

Nous avons souligné qu'à leurs 42 heures en moyenne annuel, nous proposons 32 heures hebdomadaires dans notre branche.

Enfin, le télétravail est encore en négociation et les échanges ont montré la prise en compte des problématiques liées au temps de pause et à la déconnexion. Manquent encore les engagements fermes notamment sur les défraiements.

**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « BI BE »**

**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**