



Perspectives

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°251

Les forfaits dans la branche ... ou comment le patronat utilise les dispositifs législatifs pour mieux exploiter les salarié.e.s ?

Déjà en 1999, malgré une longue bataille menée par la CGT dans la branche, un accord sur le temps de travail a été signé par un certain nombre d'organisations syndicales. Celui-ci s'articule autour :

1. du forfait horaire hebdomadaire. C'est la fameuse modalité sans autonomie complète. Les signataires ont alors utilisé tous les subterfuges pour tenter de masquer leurs réelles intentions : un forfait jours qui ne dit pas son nom. Mais la CGT n'a pas été dupe et le ministère a étendu cette modalité comme étant un forfait horaire hebdomadaire ayant une limite en nombre de jours : 219 et en nombre d'heures hebdomadaire 38h30. Ces 38 heures 30 minutes se décomposent ainsi :

- 35 heures au taux horaire normal,
- 3 heures 30 minutes majorées comme des heures supplémentaires.

Pour avoir accès à ce type de forfait, il faut être ingénieur ou cadre et :

- a) avoir une rémunération supérieure ou égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale,
- b) avoir une rémunération supérieure ou égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

Ces critères d'éligibilité se cumulent. Ce ne sont que des critères d'éligibilité. Cela signifie que la rémunération peut tomber en dessous du PMSS et/ou des 115% au cours de la carrière.

2. du forfait jour. C'est la modalité dite avec autonomie complète pour les ingénieurs et cadres en 3.1 et après. Pour y être éligible, il faut que la rémunération des salarié.e.s soit supérieure à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie. En forfait jours, la limite du temps de travail journalier est de 13 heures.

3. du forfait jours, nouvelle modalité pour les 2.3. L'ingénieur ou cadre devra avoir une rémunération supérieure ou égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie [cf. *notre dernier bulletin*].

Le forfait annuel en jours. La rémunération du/de la salarié.e doit tenir compte de la charge de travail imposée. Si la rémunération est sans rapport avec les contraintes imposées ou est sous-évaluée, il est possible de se retourner contre l'employeur et obtenir une indemnité. Il semble bien que la contrepartie de 122% au regard du minimum conventionnel entre dans ce cadre.

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

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes