

La réunion de négociation de la convention collective s'est déroulée le 14 décembre. Elle a porté sur la signature d'un accord de méthode, d'un avenant sur le temps de travail, d'un accord sur les rémunérations minimales de branche et enfin d'un avenant sur le financement du paritarisme.

Une nouvelle mouture de ces avenants/accords nous est parvenue. Ni la philosophie, ni le fond des accords/avenants ne sont réellement modifiés par rapport aux avenants et accords précédents (cf. bulletins 82, 83 et 84). Pour autant il nous apparaît important de revenir sur ce qui se prépare. L'enjeu majeur est bien entendu l'avenant sur le temps de travail.

Le forfait jours

Le patronat a simplement ajouté des éléments de la loi travail afin de sécuriser ce type de forfait. Cette sécurisation existait déjà avec l'avenant signé en la matière en 2014 au regard de la « *protection de la santé des travailleurs* ».

Ce forfait est étendu aux salarié-e-s en position 2.2 au lieu des 3.1 (ou 2 fois le PMSS). Mais ces mêmes salarié-e-s doivent avoir une rémunération minimale au moins égale à 120% du minimum de sa catégorie. Pire, un salarié-e dont le salaire réel est déjà égal à 120% ou plus du minima conventionnel de sa catégorie ne touchera rien de plus. Par contre, au lieu d'être sur base 35h, c'est-à-dire en moyenne 5 jours à 7 heures, il pourra faire jusqu'à 13h par jour...avec quand même un maximum de 48h par semaine [la législation en la matière].

Le nombre de jours maximum travaillés est de 218 jours de solidarité compris. Quelle avancée importante !!! Si ce n'est pas se moquer du monde !

Le forfait horaire hebdomadaire

La proposition de SYNTEC et CINOV n'a pas bougé depuis la dernière réunion. Plus de PMSS mais une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie. De même ce forfait n'est plus conventionnellement réservé aux cadres dans ces conditions. En effet, la convention de forfait horaire hebdomadaire ne nécessite aucun accord collectif à quelques niveaux que ce soit. Ce sont des accords de gré à gré. Mais cette modalité de calculs des heures supplémentaires qu'est ce type de forfait à des règles. Non seulement les heures supplémentaires incluses dans la rémunération doivent être connues des deux parties, mais ces heures supplémentaires doivent être rémunérées au tarif législatif ou conventionnel. Dans la branche, elles le sont à 125%.

De ce point de vue, dans de nombreux cas, c'est-à-dire à chaque fois que le salaire du salarié-e est supérieur au minima conventionnel, celui-ci toucherait un salaire majoré moins important au forfait que s'il n'avait ce type de contrat de travail. Pire, si le salarié a déjà une rémunération au moins égale à 115% ou plus du minima conventionnel de sa catégorie, il ne touchera rien. Ainsi les heures supplémentaires incluses dans rémunération ne lui seront ni rémunérées, ni majorées.



Elections TPE

<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/bureaux-d-etudes-techniques-de-conseil/actualites/tracts-de-la-federation/2713-quizz-special-syntec>

ELECTIONS TPE : 30 décembre – 13 janvier 2017

Nous vous rappelons que des élections vont avoir lieu dans les cabinets de moins de 11 salarié-e-s. Chacune et chacun sera donc appeler à voter par le biais d'internet. N'hésitez pas à voter CGT, la seule organisation syndicale qui se bat contre les mauvaises lois et vous informe de ce qui se passe dans la branche.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes