

FORFAIT JOURS SYSTRA

La CGT Systra réaffirme son attachement aux droits des salariés. C'est pourquoi elle exige que la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, les directives Européennes et nationales soient parfaitement respectés au sein de l'entreprise. Qu'il s'agisse des dispositions relatives à la durée du travail, à la santé au travail, aux risques psychosociaux et au repos, ainsi qu'à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés. Aussi, **dans l'intérêt des salariés, la CGT a dénoncé la politique de gestion du personnel à la direction. Ainsi que son irrespect des droits des salariés, en exigeant que la direction respecte instamment les dispositions légales et conventionnelles. Et en ordonnant expressément qu'elle verse aux salariés les rappels de salaires afférents au forfait en jours, ainsi que les congés de fractionnement.**

Rappel : "L'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail " proposé par la direction de Systra, cautionné et signé par les syndicats : CFDT, CGC, UNSA, est néfaste et préjudiciable aux salariés. En effet, non seulement, cet accord (article 6.5 page 6) prive les salariés des congés de fractionnement octroyés par le législateur aux citoyens. Mais de plus, il contraint les salariés à travailler gratuitement 6 jours par an !

Car la durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires, mais cet accord fixe la durée minimum de travail à 37H30, soit 2H30 de temps de travail supplémentaires par semaine, soit 0,50 H/jour, auquel il faut ajouter la majoration légale de 25 %. Ce qui représente conformément au temps total de travail supplémentaire effectué, un minimum de 18 jours à récupérer par an. Or l'accord signé entre les syndicats CFDT, CGC, UNSA et la direction, n'accorde que 12 jours de Récupération du Temps de Travail supplémentaire.

Ainsi, les salariés travaillent gratuitement 6 jours par an ...

Et en plus, ils ne bénéficient pas des congés légaux de fractionnement...

Bienvenue dans l'entreprise Systra, où les salariés sont contraints par les syndicats CFDT, CGC, UNSA de renoncer à leurs congés légaux de fractionnement et à travailler 6 jours gracieusement pour la direction !



Dérives et abus

Afin de ne pas octroyer aux salariés les contreparties obligatoires en salaire, en repos et en majorations légales, et pour défendre ses intérêts, la direction de Systra a imposé le forfait jour à 99 % des cadres de l'entreprise ! (1 780 salariés en forfait jours pour 1 791 cadres), ainsi qu'à 9 techniciens et agents de maîtrise.

Cela se traduit par des abus importants, des horaires à rallonge, une charge de travail inadaptée, une absence de son suivi quotidien, une évaluation arbitraire, un temps de repos non respecté, un salaire et un coefficient insuffisants pour être classé en forfait en jours, etc...

Salariés concernés par le forfait en jours

La convention forfait en jours Syntec, doit être exclusivement réservé aux cadres disposant d'une très large et réelle autonomie d'initiative, assumant la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission.

De plus, pour être classé en forfait jour, le salarié doit relever au minimum de la position 3 de la classification des cadres SYNTEC, ou être mandataire social, ou encore, bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (77 232€). Et dans tous les cas, la rémunération d'un salarié sous le régime du forfait en jours, ne peut être inférieure à 120 % du salaire conventionnel de son coefficient.

Position	Coefficient	Salaire Syntec	Salaire mensuel brut minimum pour être en forfait jours
3.1	170	3 422 €	4 106 €
3.2	210	4 227 €	5 072 €
3.3	270	5 435 €	6 522 €

Je pense à mon Avenir
J'investis pour mon EMPLOI
Je rejoins la CGT



Pour toutes questions ou informations
cgtsystra@gmail.com
www.cgtsystra.com

Néanmoins, la majorité des salariés sous le régime du forfait en jours, ne perçoit pas une rémunération au moins égale à 120 % du salaire minimum conventionnel (4 106 € brut au minimum).

Car la plus part de ces cadres perçoivent une rémunération sans rapport avec les sujétions qui leurs sont imposées. Par conséquent, dans ces conditions, ce forfait est irrégulier.

Position 3.1. / Coefficient hiérarchique : 170

Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Position 3.2. / Coefficient hiérarchique : 270

Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés.

Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.

Position 3.3. / Coefficient hiérarchique : 270

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative.

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre des mesures visant à encadrer et à contrôler l'amplitude et la charge de travail des salariés :

- L'instauration obligatoire d'au moins deux entretiens annuels,
- Le droit à la déconnexion,
- La nécessité d'établir un document faisant apparaître le nombre et la date des jours travaillés, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos ou en congés,
- L'obligation de respecter les durées minimales de repos quotidien de 11 heures et de 35 heures de repos hebdomadaire consécutives, (pour l'instant... car vellités de la droite et de la loi El Khomri de réduire ces repos).

Car l'amplitude et la charge de travail du salarié doivent impérativement lui permettre de concilier sa vie professionnelle avec sa vie privée.

Conditions de mise en place et licéité de la convention de forfait en jours

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un document écrit détaillé, et doit être acceptée expressément par écrit par le salarié.

Et pour être valable, la convention doit être également prévue par un accord collectif d'entreprise.

La convention de forfait en jours doit énumérer au minimum :

- La nature détaillée des missions justifiant le recours à cette modalité,
- le nombre de jours travaillés dans l'année,
- la rémunération correspondante,
- le nombre d'entretiens annuels.

La direction de Systra va certainement tenter de vous faire signer un avenant, surtout ne signez aucun document. Sachez que la loi vous permet de refuser une convention individuelle de forfait en jours, et ceci ne remet aucunement en cause votre contrat de travail, et n'étant pas constitutif d'une faute.

La CGT est à votre disposition pour vous renseigner et pour défendre vos droits.

N'hésitez pas à rencontrer les délégués syndicaux CGT au local 174 au 2^{ème} étage de l'immeuble Lenglen.

Myriam ARMENGAUD, Johann CASSET, Stéphane MALLARD, Jean-Pierre POLI

La CGT est un syndicat qui s'implique et œuvre résolument à l'amélioration des conditions de travail, en conciliant la réussite de l'entreprise avec le bien-être des salariés.