



Perspectives

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°263

Travail du dimanche et forfaits jours ... Quand innovation sociale rime avec régression sociale !

Le 13 décembre, la CFDT et la CFTC ont signé des accords de branche avec SYNTEC et CINOV dont deux concernant le travail du dimanche et des jours fériés et le forfait jours.

Les quinze premiers dimanches et jours fériés travaillés sont considérés comme du travail exceptionnel et majoré à 100%. Au-delà, le travail du dimanche et des jours fériés sont considérés comme du travail habituel et seulement majoré de 25%. C'est une façon de généraliser le travail du dimanche et des jours fériés payés au rabais. Une façon de déstructurer la vie de famille et la vie privée des salarié.e.s, alors que tous aspirent à plus de temps libre pour s'épanouir en famille ou entre amis. Cet accord intensifie le travail pour mieux augmenter les marges de l'entreprise. Cette intensification aura, à terme, des effets nocifs sur la santé. Faisons barrage à cet accord dans les entreprises.

Le deuxième accord porte sur le forfait jours. Il élargit la possibilité du forfait jours aux salarié.e.s en 2.3. C'est certainement la première étape pour aller en 2.2 ... comme le réclame le patronat. Ces salarié.e.s doivent bénéficier d'une rémunération au moins égal à 122% du minimum de sa catégorie [pour rappel, en 3.1, c'est 120%]. Ce minimum est vérifié tous les ans pour chaque salarié.e.

Il est rappelé que la durée quotidienne maximale est de 13h/jour pour 218 jours sur l'année.

Position	Minima conventionnel sans forfait jours	Minima conventionnel avec forfait jours
2.3	3201	3905,22

Taux horaire 35h/hebdo	Taux forfait jours – 13h/jour
23,90€	16,53€

Afin que les salarié.e.s ne soient pas trop lésés, il faudrait qu'ils ne travaillent que 9h par jour au maximum. Les salarié.e.s ne sont plus soumis aux durées maximales de travail : 10h/jour ; 48h/semaine ou 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La rémunération des salarié.e.s en forfait jours doit être supérieure à celle des salarié.e.s qui ne le sont pas. Et ce n'est pas le pourcentage du minima conventionnel qui compte, mais les salaires réels pratiqués dans les entreprises.

Là encore, cet allongement du temps de travail va avoir des effets nocifs sur la santé à moyen et long terme. Cela se paie comptant après 45 ans. De la même manière, cet allongement ne peut là encore avoir que des effets indésirables quant à la vie privée de chaque salarié.e.s.

C'est pourquoi il faut combattre par tous les moyens cette disposition.

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