



# Perspectives

## ***Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n° 285***

Fin 2022, deux syndicats ont signé avec le patronat l'avenant n°2 du 13 décembre 2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999 qui permet d'étendre l'accès au forfait-jours aux salariés positionnés, sur la grille de classification au niveau 2.3., dérogeant ainsi à l'application de la Convention de branche.

La convention de branche prévoit deux critères cumulatifs d'accès aux conventions de forfait-jours : le niveau de classification et le niveau de rémunération, établissant les niveaux de postes par rapport auxquels l'autonomie du salarié est suffisante pour pouvoir travailler dans un tel cadre et disposer de marges de manœuvre suffisantes pour intervenir sur la gestion de son travail et de son temps de travail.

L'avenant prévoit que les salariés positionnés en 2.3., qui ne disposent pas de l'autonomie nécessaire pour pouvoir intervenir sur leur organisation de travail, pourraient être désormais au forfait-jour.

Et parallèlement, il prévoit de réduire le nombre d'entretiens annuels sur l'évaluation de la charge de travail tout en limitant la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail (article L 41 21-1 du code du travail) à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés qu'il appartient au salarié de mobiliser, sans accompagnement du management. Or, la catégorie de salariés visée dispose d'une autonomie limitée. Si on peut avoir des doutes sur la validité d'une telle limitation, on est assuré que nombre d'employeurs s'engouffreront dans la brèche !

D'autre part, ce texte ne prévoit pas de stipulations relatives aux rémunérations. Il ne fait que maintenir l'obligation de disposer d'une rémunération minimum pour pouvoir affecter les salariés à une organisation en forfait-jours, mais ne prévoit aucune disposition sur la manière dont la rémunération doit être accrue pour intégrer les temps supplémentaires qui seront travaillés, ni pour traiter des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période.

Dit autrement : il faut bien gagner 122% du minima conventionnel pour se voir proposer un forfait-jours mais un forfait-jours suppose un temps de travail supérieur à 35 heures hebdomadaires mais rien sur les heures qui seront réalisées en plus. Et qu'en sera-t-il des jours de congés ou du forfait à réaliser pour ceux entrés ou sortis en cours d'année ?

Nous l'avions d'ores et déjà exposé : la CGT est fermement opposée à cette évolution, qui vise à permettre d'étendre le temps de travail sans s'inquiéter de la charge de travail ni de la rémunération ni du risque que cela fait porter aux salariés concernant le suivi de son temps de travail et de ses conditions de travail.

En conséquence, cet avenant à l'accord comme son extension ne garantissent par les droits des salariés et écarte, par effet de la loi, l'application de la convention de branche.

Pour ces raisons, la CGT s'est opposée à l'extension de l'accord et en a informé le Ministère du travail. A date, seul un autre syndicat a fait de même.

**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**