

### AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU FORFAIT JOURS

Après plusieurs séances de négociations sur trois accords, l'employeur a présenté aux organisations syndicales représentatives trois projets dont un avenant à l'accord sur le temps de travail.

Cela commence par l'augmentation du temps de travail pour les nouveaux entrants pour aller crescendo à l'intégration au salaire de base et une augmentation de l'actuelle contrepartie financière au forfait jours **(+20€/mois)**

Avec des propositions socialement anachroniques et infondées économiquement sur le temps de travail au regard des résultats financiers de la CEIDF, à cela est venue s'ajouter une dichotomie pesante entre les catégories de salariés cadres sans pour autant répondre favorablement à la question de la revalorisation loyale de la contrepartie financière au forfait en jours à la CEIDF.

**Les salariés doivent se mobiliser et faire pression auprès des représentants du personnel pour éviter comme en 2008 la signature d'un accord rétrograde et dévalorisant !!**

Ainsi dès la signature du nouvel accord, la durée annuelle de travail sera fixée à **1607h** sur **213 jours** avec **6 jours de RTT** et le nombre de jours compris dans la convention de forfait jours sera fixé à **211 jours** et **7 jours RTT**. C'est le cadeau de bienvenu pour les nouveaux entrants ! ou « Wellcome bonus »

<i>Durée annualisée actuelle</i>	<i>Durée annualisée nouvel accord</i>
<b>1570,24 h</b> sur 208 jours	<b>1607 h</b> sur 213 jours
11 RTT (- 1 journée solidarité)	6 RTT (-1 journée solidarité)
<i>Cadre forfait jours situation actuelle depuis 2008</i>	<i>Cadre forfait jours nouvel accord</i>
<b>206 jours</b> travaillés	<b>211 jours</b> travaillés
<b>13 jours</b> RTT (-1 journée solidarité)	<b>7 jours</b> RTT
« Prime forfait 3250€ * »	Intégration au salaire de base 3510€

Le salaire annuel minimum de base « **SAMB** » hors convention individuelle de forfait jours dans toutes les caisses d'épargne est fixé pour les cadres :

classification	G	H	I	J	K
Salaire annuel minimal de branche**	28151€	32470€	37147€	41656€	51004€

\*+/- 15% entre les classifications

A la CEIDF, l'article 11 du très mauvais accord du 09 juillet 2008 que n'aurait jamais pu signer seul le syndicat catégoriel **SNE-CGC** aura trouvé quand même l'appui « d'une signataire opportuniste » d'un syndicat aujourd'hui disparu (RIP) pour instituer au détriment de presque 1400 cadres un pseudo forfait en jours dont la contrepartie revêt le versement d'une prime spécifique\* peu importe **l'emploi, la classification, la charge de travail, le niveau d'autonomie**.

Pourtant et à défaut d'accord, le taux de majoration est de 25% pour 8 premières heures supplémentaires et de 50% au-delà. Or la direction a évalué formellement la charge de travail et imposé à chaque cadre au forfait jours un travail effectif au minimum de 10h/J sur 206 jours ; soit 2060h par an.

En raison d'une charge de travail très importante, l'adhésion au forfait d'environ 1400 salariés a permis à la direction de gommer toute référence aux horaires car sinon elle exploserait le contingent d'heures supplémentaires et surtout elle devrait payer les salariés en conséquence en se rapportant à leur niveau de salaire respectif. **Tout était déjà sur la table en 2008.**



Isabelle  
MAUZAT MARTIN



Bernard  
DANTEC



Pierre-Yves  
INGLESE



Audrey  
RASTELLO



Pierre  
PLUQUIN



En résumé, les cadres au forfait jours n'ont pas bénéficié de la défiscalisation des heures supplémentaires depuis 2008 ni d'aucune revalorisation de leur contrepartie financière. Cette dernière ne correspondant manifestement pas à la suggestion de charge de travail imposée par l'employeur. Là encore cet accord de 2008 est critiquable en ce sens qu'il ne prévoyait pas de réévaluation. 12 ans à payer l'impôt au premier euro et sans compensation alors que les autres salariés bénéficiaient de défiscalisation dès la première heure supplémentaire et durant plusieurs années mais aussi de la majoration des heures supplémentaires calculée sur le salaire de base.

Aujourd'hui la direction consentirait une augmentation de **8 %** avec l'intégration dans le salaire de base de la prime de forfait qui serait revalorisée à hauteur de **3510€ pour tous les cadres en forfait jours**. Soit un différentiel de **260€/13 = +20€/mois**.

Réclamation de la CFDT reprise par la CGC : 280€ au lieu de 250€ pour compenser l'inflation

Faites le calcul. Le manque à gagner est bien plus important si on considère la charge de travail, le niveau d'autonomie, les salaires de bases par classification et dans une moindre mesure l'exclusion des bénéfices de la défiscalisation, part variable et autre intéressement.

**Le Code du travail dispose dans ses articles L3121-58 et L3121-61**

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

3° Qu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours doit percevoir une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Pour autant et depuis plusieurs années cette situation à la CEIDF n'est plus acceptable d'autant que la jurisprudence dans cette matière a plutôt évolué favorablement dans le sens de la protection des salariés. Ainsi plusieurs accords ou conventions ont été retoqués par la Cour de Cassation avec à la clef d'énormes coûts financiers pour les employeurs.\*\*

**La CGT réclame l'ouverture d'une négociation spécifique sur le forfait en jours à la CEIDF.**

C'est aussi ainsi que la CGT a fait évoluer ses réclamations et revendique au moins le maintien des 206 jours travaillés avec 13 jours de RTT et que la contrepartie financière doit être calculée sur la base de 120% du salaire minimum de la classification du salarié voir tableau ci-dessous :

CLASSIFICATION	G	H	I	J	K
Rémunération conventionnelle <b>SAMB</b>	<b>28151€</b>	<b>32470€</b>	<b>37147€</b>	<b>41656€</b>	<b>51004€</b>
Proposition CGT contrepartie	120%	120%	120%	120%	120%
Contrepartie financière par an/classification	<b>5630€</b>	<b>6494€</b>	<b>7429€</b>	<b>8331€</b>	<b>10200€</b>

**Nous demandons à l'employeur de revenir à la table des négociations avec des propositions sérieuses et respectueuses de l'engagement des cadres de notre entreprise.**

\*\*Est-ce un pari à prendre pour la CEIDF?

