



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**SALARIÉ.E.S DES TPE,
NE RESTEZ PAS SEUL.E
VOTEZ CFDT**



Contact

F3C-CFDT.FR



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE



SALARIÉ.E.S DES TRÈS PETITES ENTREPRISES : LA CFDT À VOS CÔTÉS

PETITESENTREPRISES.CFDT.FR

**BUREAUX
D'ÉTUDES**

ÉDITO



Pour la CFDT ce n'est pas la taille qui compte. En effet, pour nous, les salarié.e.s des Très Petites Entreprises (TPE) doivent avoir le même accès aux droits que les autres et leur voix compte tout autant.

C'est pourquoi la CFDT a réalisé un guide vous permettant de prendre connaissance des droits dont vous bénéficiez dans votre entreprise et dans le cadre de votre convention collective.

C'est parce que la CFDT est toujours plus proche des salarié.e.s qu'elle prend en compte la spécificité de vos emplois à tous les niveaux de la négociation. Notre objectif est de changer, de manière positive, votre quotidien.

La CFDT est la première organisation syndicale dans votre branche.

Vous êtes près de 4 millions à travailler dans une TPE, ne restez pas seule.e.

SPÉCIFICITÉ DE LA BRANCHE

Bureaux d'études : l'inter-contrat

› L'inter-contrat est une situation très répandue dans la branche des Bureaux d'Etudes. C'est une période de non emploi entre deux missions. Les salarié.e.s en inter-contrat constituent une « armée de réserve » qui permet aux sociétés de services de répondre rapidement aux demandes des entreprises clientes.

› Cette pratique, courante dans le secteur, n'est pas prévue par le Code du travail et n'est pas cadrée par la Convention Collective.

› L'inter-contrat est une situation qui peut être rencontrée par n'importe quel salarié.e. Cette situation de travail n'est en rien liée à vos compétences et à votre travail. La CFDT vous recommande d'utiliser les périodes en inter-contrat pour vous mettre au courant des dernières évolutions de votre entreprise, des formations proposées et pourquoi ne pas en profiter pour relâcher la pression et souffler.

› La CFDT, lors des négociations sur la formation professionnelle, a négocié des dispositifs pour permettre aux salarié(e)s en intercontrat de se former.



FORMATION PROFESSIONNELLE : COMMENT ME FORMER ?

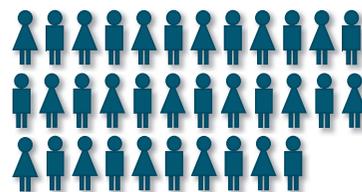
- › Depuis le 1^{er} janvier 2015, nous sommes acteurs de notre formation avec le CPF (Compte Personnel de Formation).
- › Le CPF remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation). Le CPF est attaché au salarié.e.
- › Chaque année, le CPF du salarié.e est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'au **plafond de 150 heures**. Les droits au CPF sont calculés **proportionnellement au temps de travail effectué**.
- › Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire.
- › Pour mobiliser son CPF, le salarié.e doit faire sa demande auprès de son employeur. Les formations qui se déroulent en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Ce que la CFDT a obtenu

- › La CFDT a signé l'accord relatif à la formation professionnelle et de l'apprentissage de la Branche des Bureaux d'Etudes le **25 juin 2015**. Cet accord définit les différents dispositifs de formation et la prise en charge qui est faite par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), le Fafiec. Pour toutes les informations relatives à la formation professionnelle, n'hésitez pas à aller sur le site internet du Fafiec.
- › Les partenaires sociaux déterminent régulièrement les formations éligibles dans le cadre du CPF. Vous pouvez les retrouver ici : <http://www.fafiec.fr/salaries-et-demandeurs-d-emploi/se-former/compte-personnel-formation.html>.

QUELQUES CHIFFRES DE LA BRANCHE

710 115



salarié.e.s

80% des entreprises
de la branche
comptent moins de
10 salarié.e.s

37%

de femmes



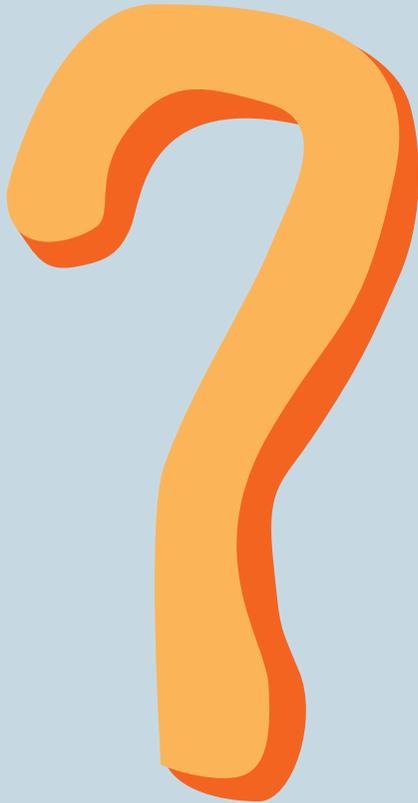
2 890



montant du salaire
mensuel moyen

Âge moyen : 37,4 ans

Source : étude sociodémographique de la branche des BET, 2014



› Ces éléments ont conduit les partenaires sociaux de la branche à orienter une politique de Branche vers **une prévention générale des risques englobant** :

- la prévention des risques psychosociaux ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran ;
- et la prévention des risques liés aux déplacements en regard de la forte mobilité de la population de la Branche.

› L'employeur doit communiquer aux salarié.e.s les règles de sécurité et contrôler la mise en place dispositifs.

Ce que la CFDT a obtenu

Dans le cadre de l'accord relatif à la santé et aux risques psycho-sociaux signé le 19 février 2013, les trajets et les déplacements des salarié.e.s ont été abordés.

› Ainsi, il est indiqué que les déplacements en transport en commun sont incités par l'employeur. Pour cela, il pourra mettre en place une incitation financière à la prise en charge des frais de transport.

› Si le temps de trajet du fait des conditions de travail, du salarié.e, ne lui permet de regagner son domicile quotidiennement, l'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail.

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, UN MYTHE ?

98 %

DES SALARIÉ.E.S TRAVAILLENT
DEVANT UN ÉCRAN

50 %

DES SALARIÉ.E.S SONT EXPOSÉS
AU STRESS

70 %

DES SALARIÉ.E.S VIVENT
EN SITUATION DE STRESS



SALAIRE : SUIS-JE BIEN PAYÉ.E ?

› Le salaire est exprimé en brut. Il est fixé par l'employeur et le salarié.e. Certains éléments doivent être respectés. En effet, **le salaire ne doit pas être en dessous du SMIC** (pour un salarié.e à temps complet). De plus, ce salaire, ne doit pas être **en dessous du salaire minimal fixé par la branche** en fonction du coefficient indiqué sur la fiche de paie.

› Afin de savoir si je suis bien payé.e, il suffit de comparer son salaire en fonction de son coefficient à la grille des minima conventionnels. Pour cela, rendez-vous sur le site de la F3C CFDT.

Ce que la CFDT a obtenu

› Pour les **Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise** (article 32), la rémunération comprend les avantages en nature. En revanche, les primes d'intéressement et d'assiduité, les gratifications exceptionnelles, les frais et les indemnités de déplacement ou les heures supplémentaires n'y figurent pas.

› Pour le chargé.e.s d'enquête, le calcul de la rémunération est basé sur la grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire. Cette grille est indiquée dans la convention collective. D'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête, la rémunération est basée sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification du chargé d'enquête. Les chargé.e.s d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés.

CONGÉS : PUIS-JE PARTIR QUAND JE VEUX EN VACANCES ?



› **Le salarié.e acquiert, en fonction de son temps de travail effectif, un nombre annuel de jour de congés payés.** Aucun report de congés ne peut être toléré. L'employeur peut procéder à la fermeture totale de l'entreprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. **Les dates de congés doivent être communiquées deux mois avant le départ.**

› Le salarié.e peut prendre ses congés par anticipation dès l'ouverture de ses droits.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : Y AI-JE LE DROIT ?

- › Face à l'augmentation des coûts de santé, l'assurance maladie tend à concentrer ses remboursements sur les maladies de longue durée et sur l'hôpital. L'accès aux soins devient difficile : parmi les personnes sans complémentaire santé, 30 % déclarent renoncer aux soins faute de moyens financiers.
- › Pour la CFDT le droit de se soigner doit être un droit accessible à toutes et à tous.

Ce que la CFDT a obtenu

- › Depuis 5 ans, bien avant que l'obligation ne soit légale, la CFDT demande que tous les salarié.e.s de la branche bénéficient d'une complémentaire santé. Nous avons continué à porter cette négociation jusqu'à aboutir à la signature de l'accord relatif à la complémentaire santé, le 7 octobre 2015. Nous sommes la seule organisation syndicale à avoir signé cet accord.
- › Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salarié.e.s de la branche qui ne bénéficient pas d'une mutuelle d'entreprise (soit plus de 160 000 personnes) sont couverts par une complémentaire santé qui devra respecter à minima cet accord. Toutefois la possibilité d'améliorer les garanties reste possible. Les enfants du salarié.e sont couverts et il instaure un panier de soin supérieur en termes de garanties (dentaires, optiques, etc..).
- › Le montant de la cotisation est de 45 euros par mois la première année, puis 47 euros les années suivantes. L'employeur prend en charge à hauteur de 50 % minimum cette cotisation.



› Si le salarié.e part en congés malgré le refus de son employeur ou s'il reprend son travail avec retard, il commet une faute pouvant justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave.

› À moins que l'entreprise ne ferme durant les congés, **il n'est pas possible de laisser tous les salarié.e.s s'absenter en même temps.**

Ce que la CFDT a obtenu

› Pour tout salarié.e ayant au moins un an d'ancienneté a le droit à 25 jours ouvrés de congés (soit 30 jours ouvrables).
En fonction de l'ancienneté, il est accordé :

Ancienneté dans l'entreprise	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Jour supplémentaire de congé (en jour ouvré)	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours

Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (en dehors de la 5^e semaine), il est attribué au salarié.e :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris est au moins égal à 5 ;
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris est au moins égal à 3 ou 4.

TEMPS DE TRAVAIL : LE COMBAT 35H/FORFAIT JOUR

- › La durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Au-delà de cette durée, le déclenchement des heures supplémentaires a lieu. La durée maximale du travail est de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine. Vous ne pouvez pas travailler au-delà de cette durée légale.
- › Les salarié.e.s doivent bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives.
- › L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.
- › Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de rattachement de son contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Les astreintes : une réalité dans notre branche

- › Durant cette période, le salarié.e a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Seule l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Quelle rémunération pour mes heures supplémentaires ?

- › Chaque heure supplémentaire donne droit soit à un repos, soit une majoration du salaire horaire.
- › Dans la convention collective, cela est défini pour les salarié.e.s de la modalité 1: les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% au-delà.

Qui peut être au forfait jours ?

- › Les salarié.e.s concernés par le forfait jour doivent relever au minimum de la position 3 de la grille de classification de la Convention Collective Nationale. Si ce n'est pas le cas, ils doivent alors bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Les salarié.e.s concernés par le forfait jour doivent OBLIGATOIREMENT disposer de la plus large autonomie d'initiative, de gestion de leur temps et de leur organisation du travail.

Qu'est-ce que la convention individuelle de forfait annuel en jours ?

- › Ce document est OBLIGATOIRE pour tout salarié.e en forfait jours. Elle prend la forme d'un écrit signé entre le salarié.e et l'employeur. Cette convention indique explicitement les raisons pour lesquelles le salarié.e est autonome et la nature de ses fonctions. Cette convention doit être signée tous les ans.

Ce que la CFDT a obtenu

La CFDT a signé le 1^{er} avril 2014 l'avenant relatif aux forfaits annuels en jours sur la branche des Bureaux d'Etudes. Cet accord prévoit :

- un temps de repos et une obligation de déconnexion nécessaires. Les salarié.e.s bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures CONSECUTIVES. Les salarié.e.s peuvent se déconnecter des outils de communication à distance (mails, ordinateurs, téléphone...) sans risque de sanction de la part de l'employeur ;
- un suivi de la charge de travail et des amplitudes de journée de travail doit être réalisé régulièrement. Cela permet aux salarié.e.s de mieux concilier vie privée et vie professionnelle ;
- la mise en place de deux entretiens individuels par an.