



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES : LA CFDT À VOS CÔTÉS



BUREAUX D'ÉTUDES

DÉCEMBRE 2020

F3C.CFDT.FR



EDITO

Pour la CFDT ce n'est pas la taille qui compte. En effet, pour nous, les salariés 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 salariés qu'elle prend en compte la spécificité de vos emplois à tous les niveaux de 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.



CREDIT IMAGES /

Getty Images : elenabs, greyj via Getty Images

QUELQUES CHIFFRES DE LA BRANCHE

710 155



salariés

80% des entreprises
de la branche
comptent moins de
10 salariés



37%

de femmes



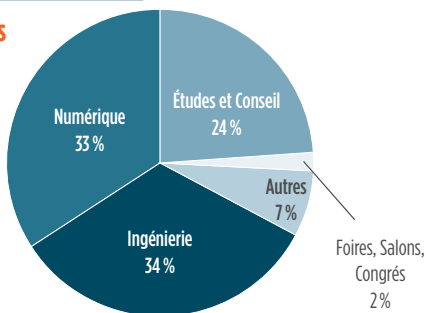
63%

Âge moyen : 37,4 ans

2 890 € montant du
salaire mensuel
moyen

40%
des salariés
ont bénéficié
d'une
formation

Représentation des
différents secteurs
de la branche



SALAIRE : SUIS-JE BIEN PAYÉ.E ?

Le salaire est exprimé en brut. Il est fixé par l'employeur et le salarié. Cependant certains éléments doivent être respectés. En effet, le salaire ne doit pas être en dessous du SMIC (pour un salarié à temps complet). De plus, ce salaire, ne doit pas être en dessous du salaire minimal fixé par la branche en fonction du coefficient (la position dans la grille de classification). Les salaires minima sont renégociés deux fois par an dans la branche.

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, se rendre sur le site de la F3C CFDT : vers les grilles de classification actuellement en vigueur

Ce que la CFDT a obtenu

Dans le cadre de la convention collective des Bureaux d'Études, il est indiqué ce que l'on entend par rémunération.

➤ Ainsi 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 **chargés d'enquête**, le calcul de la rémunération est basé sur la grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire (variable en fonction du type d'enquête). 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 chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés.



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



› Le salarié 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. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont le droit à un congé simultané.

› **Le salarié peut prendre ses congés par anticipation** dès l'ouverture de ses droits (Code du travail, art. L. 3141-12). L'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il prenne ses congés par anticipation.

› Si le salarié 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 salariés s'absenter en même temps. Le chef d'entreprise doit donc définir des critères de départ en congé, si ce n'est déjà fait dans la convention ou l'accord collectif.

Ce que la CFDT a obtenu :

› La convention collective des Bureaux d'Études définit la durée de congé.

› Ainsi, pour tout salarié 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 1er mai au 31 octobre (en dehors de la 5^e semaine), il est attribué au salarié :

- 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 salariées doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives** de repos et d'un repos hebdomadaire de 24 heures.

› 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 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 Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise relevant 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. Il est prévu un contingent de 130 heures supplémentaires annuel sans autorisation de l'inspection du travail.

Qui peut être au forfait jours ?

› Les salariés 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 salariés 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 en forfait jours. Elle prend la forme d'un écrit signé entre le salarié et l'employeur qui peut être soit un contrat de travail soit un avenant à celui-ci. Cette convention indique explicitement les raisons pour lesquelles le salarié est autonome ET la nature de ses fonctions. Quatre informations essentielles doivent y figurer : **la nature des missions, le nombre de jours travaillés, la rémunération, le nombre d'entretien**. 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'Études. Cet accord prévoit :

› **Un temps de repos et une obligation de déconnexion nécessaires.** Les salariées bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures **CONSÉCUTIVES** et d'un repos hebdomadaire de 35 heures minimales consécutives. Cela ne signifie pas que les journées de travail doivent être de 13 heures ! Les salariés 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 salariés de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Le salarié tient informé son responsable hiérarchique des événements qui augmentent, de façon anormale, sa charge de travail. Le salarié peut formuler une alerte écrite auprès de son employeur. Suite à cela, il sera reçu dans un délai de 8 jours.

› **La mise en place de deux entretiens individuels :** l'employeur doit convoquer le salarié a minima deux fois par an. Lors de ces entretiens sont évoqués la charge de travail, l'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

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 l'hôpital. Les soins de ville sont de moins en moins bien remboursés. L'accès aux soins devient difficile : parmi les personnes sans complémentaire santé, 30% déclarent renoncer aux soins dans l'année faute de moyens financiers. Ainsi avoir une complémentaire est un déterminant essentiel de l'accès aux soins.

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 salariés de la branche des bureaux d'études bénéficient d'une complémentaire santé de branche. Cette négociation a été repoussée maintes et maintes fois par les organisations patronales. Ne restant jamais les bras croisés, 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.

A partir du 1^{er} janvier 2016, tous les salariés de la branche qui ne bénéficient pas d'une mutuelle d'entreprise (soit plus de 160 000 personnes) seront couverts par une complémentaire santé qui devra respecter au minimum cet accord. Toutefois la possibilité d'améliorer les garanties reste possible, l'accord prévoyant en effet deux options complémentaires pouvant être souscrites soit par l'entreprise soit par le salarié.

L'accord de branche du 7 octobre va plus loin que la loi, puisque les enfants du salarié 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.**



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, UN MYTHE ?



+ DE 50 %

DES SALARIÉS DE LA BRANCHE SONT EXPOSÉS À DES SITUATIONS DE STRESS AU TRAVAIL ET QUASI 70 % INDIQUENT VIVRE DES SITUATIONS DE STRESS

+ DE 98 %

DES SALARIÉS INDIQUENT TRAVAILLER SUR ÉCRAN

➤ 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 car ils sont à la fois ceux qui sont identifiés par les personnes exposées et ceux pour lesquels les entreprises se présentent comme les plus démunies pour la prévention ;
- 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.

Le document unique des risques professionnels établi par l'employeur sert de base pour identifier, au préalable, les facteurs de risques. Tous les acteurs de la prévention de la santé et de la sécurité, les salariés et la médecine du travail (avis obligatoires) sont associés à cette démarche.

Source : Enquête Adesatt sur la santé au travail – 2011

- › L'employeur doit communiquer aux salariés les règles de sécurité et contrôler la mise en place des documents ou dispositifs qui visent à assurer la sécurité des salariés.
- › **Les entretiens annuels sont un bon levier** pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans la mesure où ils permettent de contrôler les conditions de travail.
- › **Nos métiers sont particulièrement exposés au travail sur écran.** Les actions de prévention des entreprises apparaissent souvent limitées, quand elles existent, et se limitent à l'aménagement des postes de travail et à la sensibilisation des personnes exposées.

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 salariés 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, ne lui permet de regagner son domicile quotidiennement, l'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail.

- › Dans le cadre où un salarié pourrait parcourir 60 000 km en moyenne sur 3 ans au volant d'une voiture, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui faire exécuter un stage de conduite.

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, il le conserve tout au long de son parcours professionnel. **Les salariés ne perdent pas leurs droits au DIF. L'employeur doit informer par écrit le salarié sur le nombre total d'heures acquises** et non utilisées au titre du DIF.

› **Chaque année**, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de **24 heures** jusqu'à l'acquisition de 120 heures. Ensuite cette alimentation est de 12 heures par an jusqu'arriver au **plafond de 150 heures**. Les droits au CPF sont calculés **proportionnellement au temps de travail effectué**.

› Le CPF peut être mobilisé quel que soit le statut de son titulaire (salarié ou demandeur d'emploi). **Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire**

› Pour mobiliser son CPF, le salarié doit faire sa demande au minimum **60 jours avant le début de la formation** si elle n'excède pas 6 mois et **120 jours avant** pour les formations supérieures à 6 mois. Si la formation se déroule tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. **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>.



Vous pouvez donc vous renseigner sur la formation qui vous convient le mieux.



VOTRE VOIX NOTRE ACTION

ÉLECTIONS TPE

POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES
ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

SPÉCIFICITÉ DE LA BRANCHE

Bureaux d'études : l'inter-contrat

› L'inter-contrat est une situation très répandue dans la branche des Bureaux d'Études. C'est une période de non emploi entre deux missions. Les salariés 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. **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**.

Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

INTER-CONTRAT

QUELS SONT MES DROITS ?

—

QUELLE EST MA RÉGÉNÉRATION?
PEUT-ON ME REPROCHER D'ÊTRE EN INTER-CONTRAT ?
PUIS-JE RESTER CHEZ MOI ?
DOIS-JE POUVOIR ME JOUER DE COMÉDIE ?
EST-IL POSSIBLE DE SE FORMER ENTRE DEUX MISSIONS ?
EXISTE-T-IL UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

INFORMATION - MÉTIERS - SALARIAUX D'ÉTUDES - CONSEIL

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur notre site internet f3c.cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**SALARIÉS DES TPE,
NE RESTEZ PAS SEULS**

VOTEZ CFDT

Contact



VOTEZ POUR LE 1^{er} SYNDICAT DE FRANCE

VOTEZ CFDT !

Du 22 mars au 4 avril 2021

WWW.CFDT.FR/ELECTIONS-TPE

