

# BUREAUX D'ÉTUDES : DES AVANCÉES SUR LES FORFAITS JOURS

## UNE AVANCÉE SOCIALE MAJEURE

**Les organisations patronales et syndicales se sont mises (enfin !) d'accord aujourd'hui, mardi 1<sup>er</sup> avril 2014, pour signer l'avenant de révision de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail qui était en négociation depuis 2013.**

Cet avenant a été signé par les fédérations CINOV et SYNTEC et par les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC.

La CFDT et la CFE-CGC ont été force de propositions sur cette négociation avec la présentation d'une plate-forme commune.

Cet avenant conforte :

- l'accord initial tout en étant plus explicite sur les droits à la santé, à la sécurité et au repos des salarié(e)s ;
- l'accord conclu le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux ;
- la volonté d'amélioration de la santé des salarié(e)s de la branche.

**Pour la CFDT, cet avenant est une avancée sociale majeure pour la branche des Bureaux d'Études qui doit ensuite se traduire dans toutes les entreprises afin qu'il puisse être adapté au plus près des besoins des salarié(e)s.**

## LES CHANGEMENTS INDUITS PAR L'AVENANT

Cet avenant prévoit :

- Les salarié(e)s concerné(e)s par le forfait jour sont ceux relevant de la position 3 de la grille de classification ou ceux ayant un salaire deux fois supérieur au plafond annuel de la Sécurité sociale. Ils doivent bénéficier d'une large autonomie et disposer d'une grande latitude dans la gestion de leur temps de travail.
- Une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minima conventionnel.
- Le temps de travail est de 218 jours par an, journée de solidarité incluse.
- Le rappel du temps de repos pour toutes et tous mais également (et c'est une première) une obligation de déconnexion (article 4.8.1) : 11 heures consécutives minimum de repos doivent être réalisées, pour cela, l'entreprise met en place un outil de contrôle. Les salarié(e)s ont également le droit de se déconnecter des outils de communication à distance (mails, téléphone portable, smartphone...).
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle à travers le suivi de l'amplitude des jours travaillés et de la charge de travail (article 4.8.2).
- L'introduction de la notion de l'évaluation de la charge de travail à travers les entretiens individuels (article 4.8.3) : deux fois par an un entretien individuel spécifique est prévu. Suite à sa tenue, des mesures de préventions et de règlement des difficultés sont envisagées.
- Une meilleure consultation des Institutions Représentatives du Personnel (article 4.9) : le Comité d'Entreprise et le CHSCT jouent un rôle majeur. La Base de Données Unique est également un levier de collecte d'informations à ne pas négliger.