

# MICHELIN Bassens

**L'entreprise SIMOREP ouvre une négociation sur le forfait jour, l'objectif est de se mettre en conformité avec la loi afin de rendre légal le forfait jour appliqué à SIMOREP.**

## Forfait jour, c'est quoi ?

**C'est un type de forfait qui permet de rémunérer un salarié cadre ou collaborateur à la maille jour, permettant au salarié d'avoir l'autonomie nécessaire pour faire son travail et à l'entreprise de se mettre dans un cadre légal**

Forfait jour = niveau d'autonomie = certain niveau de responsabilité = certain niveau de rémunération.

Le niveau de rémunération minimal n'est jamais argumenté.

Le temps de travail par semaine doit être raisonnable, la jurisprudence Européen indique-qu'au-delà de 48h nous sommes hors du cadre.

Si le forfait jour est dépassé, les jours supplémentaires « pourraient/devraient » être majorés.

Un contrôle de l'application du forfait jour est nécessaire pour éviter des abus liés à une charge de travail excessive.

## Le contexte :

A SIMOREP et dans le groupe MICHELIN France, on mélange la notion de statut avec la notion de forfait. Ainsi le statut cadre Michelin est associé au forfait jour. Cette situation selon l'analyse de la CFE CGC est source de complication et en défaveur des cadres qui sont dans les premiers niveaux de rémunération et/ou qui ne peuvent pas appliquer complètement la notion d'autonomie qu'apporte le forfait jour.

## Les enjeux de cette négociation :

- Clarifier l'application du forfait jour de SIMOREP : personnels concernés, majoration des jours au-dessus du forfait, lister les écarts entre un forfait jour ou horaire (cas des 1.35%), mode d'application du CET
- Définir le mode de contrôle pour éviter les dérives

## Les difficultés de cette négociation

La situation actuelle fait qu'un cadre sur Bassens à la lecture des accords est peu encadré (application de la prime d'astreinte uniquement, pas les 1.35%, pas de majoration du travail supplémentaire, pas d'encadrement de la charge de travail, pas de différence de rémunération liée au forfait de travail).

Cette situation qui, selon mon analyse est en défaveur des salariés n'est pas complètement prise en compte par la direction.

Une situation qui explique la difficulté rencontrée depuis 8 ans par la CFE CGC pour faire avancer les 1.35% pour les cadres.

## Les axes de travail de la CFE CGC :

Sur le forfait jour : intégrer les 1.35%, créer un dispositif de majoration des jours au-dessus du forfait, définir l'augmentation minimum lors du passage de forfait horaire au forfait jour et faire appliquer l'ensemble de l'accord de la MFPM

Sur le système de suivi : travailler sur un moyen factuel et simple pour prévenir et traiter les problématiques de charge de travail.

## La préparation de ce type d'accord est complexe :

Un des facteurs clés sera d'afficher l'unité des cadres sur les sujets clés. Pour cela, il est indispensable de s'unir et de définir ensemble la cible à atteindre.

## Méthode de travail :

La CFE CGC possède une grande expertise depuis 2009 sur ce sujet, et propose un guide très précis pour nous aider.

Nous nous appuyerons également sur l'analyse des éléments suivants:

- l'accord de la MFPM
- le retour d'expériences des négociations de 2016 de la MFPM
- l'accord d'autres entreprises sur ce sujet.

**L'objectif est d'intégrer un maximum de cadres de l'entreprise pour définir notre cible pour obtenir plus d'équité entre les statuts.**

**Pour toutes questions ou vos étonnements dans l'entreprise, contactez vos représentants CFE-CGC !**

**Claude Daubercies, Benoit Iztueta, Daniel Cordelier, Thierry Négret**

**<http://www.cfecgcmichelin.org/sites/bassens/notre-actualité/>**