



18 JANVIER 2016

CFDT SOLVAY

## SALAIRES DES CADRES FORFAITES

### Rappels :

- Lors des paritaires NAO des 9 et 10 décembre, la Direction a indiqué vouloir payer le forfait des cadres en 12 mois égaux au lieu de 13 mensualités. Pour la CFDT, le risque de voir disparaître le 13<sup>ème</sup> mois au passage était grand et nous avons demandé des garanties. Suite à une réunion organisée le 22 décembre 2015 entre la DG et les coordinateurs syndicaux des 2 legacy, la Direction a décidé :
  - o De faire une note d'application unilatérale de la mesure, note qui sera remise aux salariés forfaités avec la fiche de paie de janvier. En voici le projet de texte :

#### Note relative au versement de la rémunération des salariés cadres de Solvay en France

##### **Objet : Versement sur 12 mensualités du salaire de base annuel des cadres**

La Direction de Solvay France a décidé de mettre en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, une mesure consistant à verser la rémunération annuelle de base de l'ensemble des cadres (avenant 3) sur 12 mois au lieu de 13.

Cette modification s'inscrit dans la démarche de Solvay de **simplification** et de réduction du nombre de traitements en paie.

Elle permet aussi d'**harmoniser** le mode de versement du salaire annuel de base des cadres sur les deux legacies Rhodia et Solvay : le 13<sup>ème</sup> mois est actuellement versé au sein de la legacy Rhodia sous forme d'acompte le 15 décembre régularisable en fin de mois ; au sein de la legacy Solvay, il est versé sous forme d'une avance d'un demi-mois en juin complété en novembre du solde.

Cette mesure modifie les modalités de versement de la rémunération des cadres et est sans incidence sur le montant du salaire annuel de base des cadres.

Elle est d'ailleurs appliquée par de nombreuses entreprises en France.

##### **1. Modalités de conversion du salaire de base mensuel :**

Pour l'ensemble des cadres salariés de l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le changement de fréquence de versement se fera en janvier 2016 en divisant le salaire annuel de base par 12 au lieu de 13 précédemment.

Le versement mensuel brut des cadres sera donc augmenté de **8,333%** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Exemple = Salaire annuel de base = 60 000 € (qui reste inchangé) :

Versement en 13 mensualités → 60 000 € / 13 = 4615,38€ par mois

Versement en 12 mensualités → 60 000 € / 12 = 5000,00€ par mois, soit +8,333%

NB : Dans le cas particulier des cadres concernés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 soit par une mise au mini du barème des minima applicable soit par une augmentation collective dans le cadre de la legacy Rhodia définie par l'accord NAO 2016 signé le 16 décembre 2015 :

- La mise au minimum du barème opéré en janvier interviendra avant la conversion à douze mensualités de versement
- L'augmentation collective de 1 % assortie du talon de 30 € sera passée en paie en février avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elle s'appliquera sur les salaires mensuels convertis des salariés de statut cadre éligibles à l'AC, dont le salaire mensuel est inférieur et égal à 3 200 € au 31/12/2015. Le montant annuel du talon applicable égale 30€ \* 13 = 390 €.

Pour les cadres nouvellement recrutés rejoignant Solvay France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le versement mensuel

représentera d'emblée 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération annuelle de base exprimée dans le contrat de travail. Les contrats de travail des nouveaux embauchés ont été adaptés en ce sens.

##### **2. Impact du lissage du salaire de base sur les cotisations sociales**

Le versement sur 12 mois au lieu de 13 n'a d'impact ni sur le montant total des cotisations prélevées au plan annuel, ni sur leur répartition entre les différentes tranches de salaire servant d'assiette aux calculs.

En effet en matière de cotisations s'applique le principe de la régularisation annuelle pour corriger les variations du salaire soumis à cotisation d'une échéance à l'autre. Que l'on soit sur une fréquence 13 mois ou sur une fréquence 12 mois, pour un salaire annuel de base identique, le montant des cotisations salariales et patronales est inchangé. Il en va de même, par conséquent, du net imposable annuel.

##### **3. Garantie de respect de la grille des salaires minima**

Les montants revalorisés au 1<sup>er</sup> Janvier 2016 de la grille de salaires minima, tant celle de l'UIC applicable au sein de la legacy Solvay que celle spécifique à la legacy Rhodia, exprimés en valeur mensuelle, restent inchangés.

Pour tenir compte du changement de nombre de versements mensuels, les principes suivants sont appliqués :

- Les salaires annuels de base des cadres ne pourront être inférieurs au minimum applicable à leur coefficient conventionnel multiplié par 13.
- En cas de changement de coefficient, que ce soit du fait d'une décision du management ou en application de règles conventionnelles d'évolution automatique, si le salaire annuel de base du cadre concerné est inférieur au minimum du coefficient correspondant multiplié par 13, une augmentation s'appliquera pour combler la différence.

##### **4. Legacy Rhodia : modalités d'application de la mesure d'augmentation collective pour les cadres dont les salaires de base sont inférieurs ou égaux à 3200€ par mois (base 13 mois)**

Concernant l'application de ce seuil salarial en 2016, tous les cadres dont le salaire de base mensuel au 31/12/2015 est inférieur ou égal à 3200€ bénéficieront donc de la mesure d'augmentation collective définie par l'accord NAO du 16 décembre 2015.

Ce changement est applicable pour une durée indéterminée.

Jean-Christophe SCIBERRAS  
DRH France

Les positions de la CFDT sont claires :

- Les salariés et les syndicats ne sont pas demandeurs de cette mesure. En effet, il était intéressant de toucher un mois double en novembre, ou décembre...
- Pour la CFDT, le **forfait minimum** est composé de 13 fois le mini du coefficient du salarié + les primes en vigueur dans les établissements qui s'adressent à tous les salariés de l'établissement.
  - o Il est basé sur 35 heures en moyenne par semaine.
  - o Il doit, de plus, tenir compte du travail demandé et de l'expertise mise en œuvre dans le travail au quotidien.
    - Il n'est donc pas possible d'être au forfait mini (13xMini), de mettre en œuvre un travail d'expert, et de travailler plus que 35 heures en moyenne ! le forfait doit prendre en compte cette durée du travail supplémentaire (et en aucun cas la part variable, qui est basée sur des performances et des résultats demandés).
  - o Voilà les forfaits minis brut annuels 35 heures au 1/1/2016 :
    - Comparez avec vos forfaits actuels et contactez la CFDT si besoins. Si vous êtes à moins de 10% au-dessus de ces minis, on peut considérer que vous êtes volés, vu les dépassements horaires hebdomadaires récurrents et les compétences mises en œuvre !

K	RHODIA LEGACY Forfait mini 35 heures	SOLVAY LEGACY Forfait mini 35 heures
350	37 692 €	36 655 €
400	43 077 €	41 891 €
460	49 538 €	48 175 €
480	51 692 €	50 269 €
510	54 923 €	53 411 €
550	59 231 €	57 600 €
660	71 077 €	69 120 €
770	82 923 €	80 641 €
880	94 769 €	92 161 €

- Nous avons constaté que tous les statuts de forfait jours et de forfaits salaires n'étaient pas conforme au droit actuel : pas d'accord de branche chimie conforme, pas d'accords d'entreprises et d'établissement conformes, pas de contrat de travail individuels conformes.

En effet, il faut :

- Dans le contenu de la convention de forfait :
  - Le nombre de jours travaillés (nombre exact et intangible, alors que les contrats parlent du forfait jours en vigueur dans l'établissement d'accueil)
  - Les modalités de décompte de ces jours et des absences, les conditions de prises des repos et les possibilités de rachat des jours de repos : inexistant dans les contrats actuels
  - Les modalités de surveillance de la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise et une articulation entre des activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale : inexistant dans les contrats actuels
- La rémunération : elle doit être en rapport avec les sujétions (le travail) qui sont imposées. En effet, on peut avoir le même coefficient, mais une différence de travail et d'expertise demandés. Le forfait ne peut être le même !

Les cadres au forfait chez Solvay sont actuellement en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures par semaine !

### Conclusion :

Pour la CFDT, il est plus que nécessaire de négocier le statut des cadres forfaités.

En effet, le **forfait jour** (durée et modalités de travail) n'est pas conforme avec les textes, le **forfait salaire** vient de faire l'objet d'une modification unilatérale non demandée, la part variable ne fait l'objet d'aucune négociation. Bref, c'est l'arbitraire qui prédomine.

Aussi, nous demandons ce jour à la DG d'ouvrir une négociation sur le statut des cadres au forfait pour se mettre en conformité avec les textes. Le dialogue social vaut pour toutes les catégories !

**Contactez la CFDT, nous avons des réponses et des moyens pour vous défendre !**

**CFDT le syndicat de tous les salariés et qui sait défendre toutes les catégories !**

<http://www.cadrescfdt.fr/>

[www.cfdt-solvay.fr](http://www.cfdt-solvay.fr)



SOLVAY - RHODIA