



## Liaison nationale encadrement Forfait-jours... toujours pas de proposition d'accord !

St-Denis, le 6 septembre 2016

Lors de la troisième table ronde du 21 juin dernier sur la mise en place du forfait-jours, un texte (et non pas un projet d'accord) avait été envoyé la veille par DRH aux fédérations syndicales sur deux des nombreux sujets posés par la mise en place du forfait-jours : le suivi de la charge de travail et les salariés concernés ■ Une quatrième table ronde devrait avoir lieu fin septembre ■ La signature par l'UNSA et la CFDT de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail entraîne *de facto* l'application du forfait-jours pour l'encadrement ■ La mise en place du mécanisme du forfait-jours soulève de nombreux points que DRH a soigneusement évités jusqu'à présent : la charge de travail, le champ d'application du forfait-jours et la rémunération ■

### Un forfait-jour acté par l'accord d'entreprise du 6 juin 2016

L'article 45 (article unique du titre III) de l'accord d'entreprise du 6 juin 2016 stipule qu' « *En ce qui concerne le personnel d'encadrement, une négociation spécifique est déjà engagée, en vue de mettre en place un dispositif de forfait en jours qui garantisse le nombre de repos actuel et une durée normale de travail, conforme à la durée annuelle du travail prévue par l'accord d'entreprise. Pour les autres salariés qui ne relèvent pas du périmètre défini par l'accord et ceux qui ne relèvent pas d'une convention collective de forfait, les dispositions du présent accord s'appliquent.* »

**S'il y a bien une négociation spécifique sur la mise en place, il s'agit désormais de discuter de la seule mise en place du système de forfait-jours et non plus sur une modalité différente ou sur un autre régime de travail.**

Pour rappel, DRH considère que la transposition du Titre III "personnel non soumis à un tableau de service" (le RH0077) issu du décret n°99-1161 du 29 décembre 1999, n'est pas transposable dans un accord d'entreprise. Pour SUD-Rail, La loi ferroviaire du 4 août 2014 aurait pu inclure le principe de la transposition du titre III, mais rien ne l'interdit.



**C'est un véritable choix managérial fait par l'entreprise de supprimer le titre 3, tout comme elle a fait de choix de reconduire le régime siège en l'état...**

Le patronat SNCF, bien aidé par des organisations syndicales qui ont abdicqué depuis bien longtemps, a bien compris l'aubaine et l'intérêt de basculer d'une réglementation du travail édictée par le pouvoir réglementaire à un accord relevant du droit de la négociation collective. Tout le monde y sera perdant !

## Le forfait-jour, c'est la rupture de l'égalité de traitement devant la rémunération entre les cheminots.

Le mécanisme sur le forfait annuel en jours, instauré par une loi *Aubry* du 19 janvier 2000, consiste à décompter le temps de travail en jours travaillés. Il n'y a donc plus de référence à la durée journalière de service (*ce que la Fédération SUD-Rail revendique*).

En contrepartie du nombre d'heures, qui ne sont plus comptabilisées ou des jours de travail en plus effectués, il peut être prévu une rémunération supplémentaire communément appelée « *rémunération du forfait-jours* ». L'accord EDF du 22 février 2016 prévoit une prime d'engagement et une prime d'autonomie pouvant aller jusqu'à 10% du salaire. En contrepartie, ils doivent travailler 7 à 16 jours de plus.

Dans une communication du 23 mai 2016, la SNCF évoque une « *indemnité spécifique* » et avait annoncé, lors de la table ronde du même jour, une rémunération du forfait s'élevant à 1%... pour faire signer les organisations syndicales, le patronat SNCF lâchera sûrement un peu plus...



**Il y a donc sur la compensation financière du forfait-jours une vraie rupture d'égalité qui n'est pas acceptable, alors que les négociations salariales se soldent par une augmentation de « 0% » pour tous en 2015 et en 2016.**

Idem pour les **congés**, il n'est pas acceptable que des congés puissent être rachetés dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

Concernant l'**astreinte**, DRH décide qu'au-delà d'une intervention de 5 heures, une journée de travail « lui sera décomptée » (Q/R : pour en savoir plus sur le forfait-jour du 23 mai 2016).

Le suspens continue sur le paiement des **heures supplémentaires**. La philosophie du forfait-jours, c'est bien de ne plus les payer. DRH a annoncé qu'elles seraient toujours rémunérées lors de la deuxième table ronde. Sauf que le titre IV du RH 0077 du décret de 1999 (incluant l'article 51 sur les heures supplémentaires), intitulé « dispositions communes aux personnels visés par les titre I, II et III », a perdu le « III » dans l'accord signé.

### Un champ d'application du forfait-jours qui pose question.

Depuis la première table ronde du 16 mai 2016, DRH promet de faire un état des lieux sur les agents actuellement au titre III. L'état des lieux serait imminent... Une étude (*à grand frais ?!*) a été commanditée par la direction. A ce jour, la seule certitude concerne les agents de la qualification D qui ne devraient pas être au forfait-jours. Pour la Fédération SUD-Rail, considérant que cette disposition est discriminatoire et constitue un véritable recul pour les droits des salariés, il est hors de question d'étendre ce dispositif prévu pour la seule qualification cadre à d'autres collègues.

### Le suivi et le contrôle de la charge de travail...

Avant d'établir une convention de forfait-jours, il est nécessaire d'aborder le sujet de la charge de travail de l'encadrement, pourtant même si la direction en convient, elle refuse d'aborder la notion d « autonomie » en séance. Car la charge de travail est bien imposée dans le cadre du lien de subordination (*qui caractérise le contrat de travail*) par l'employeur, notamment dans le cadre de l'Entretien Individuel Annuel.

Pour la Fédération SUD-Rail, il est indispensable que l'entretien spécifique sur l'organisation de la charge de travail dans la cadre de la convention de forfait soit déconnecté de l'EIA.

Il est également indispensable qu'il y ait un dispositif d'alerte à l'initiative de l'agent et que le CHSCT ait un rôle central, car la protection de la santé physique et mentale est une de ses prérogatives.

**Prochain épisode lors d'une table ronde qui devrait se tenir rapidement, le CCGPF (ex CCE) ayant également commandité une expertise indépendante pour évaluer le dispositif proposé par la direction.**