



AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NÉGOCIATIONS FORFAIT-JOURS

La direction de la SNCF a convié les OS représentatives, le 21 juin, à une 1^{ère} table ronde en vue d'aborder enfin l'aménagement du temps de travail de l'encadrement, soit près d'un quart du personnel.

UNE NÉGOCIATION À L'AVANTAGE DE LA DIRECTION !

Le volet aménagement du temps de travail de la CCN, signé par 3 OS (CFDT, CFTC et UNSA), prévoit des conditions de recours au forfait-jours dans les entreprises de la branche. La direction de la SNCF peut directement l'appliquer. Cependant, elle dit souhaiter conclure un accord sur le sujet.

L'UFCM-CGT réaffirme qu'un accord d'entreprise peut parfaitement reconduire les dispositions du titre III du RH 0077. Cela pourrait être l'occasion de recadrer les conditions d'accès (au titre III) et de réellement appliquer les règles des taquets horaires et de la reconnaissance de toutes les heures travaillées. Pour la direction le forfait-jours est le bon dispositif pour ne pas mesurer, ni limiter le temps de travail de son encadrement.

SURCHARGE DE TRAVAIL : LE QUOTIDIEN DE L'ENCADREMENT

La direction reconnaît que les 35h sont largement dépassées sans qu'aucune mesure corrective, ni compensation ne soient prises. Or, ces mesures relèvent de la responsabilité de l'employeur ainsi que la préservation de la santé des salariés.

L'UFCM-CGT a rappelé que le sujet n'était pas nouveau. Il existe de nombreuses études (CHSCT, CER, BEATT...) ainsi qu'une pétition unitaire de 2012, signée par plus de 14 000 cheminots de l'encadrement, sur laquelle le sujet figurait.

En préalable à toute négociation, l'UFCM-CGT exige un état des lieux sur le titre III et une étude sur la charge de travail. La direction partage la nécessité de faire une « photographie » en préalable, mais refuse qu'elle soit réalisée par un organisme indépendant.

Le risque est évident que les remontées soient édulcorées et que le document final ne serve qu'à masquer les problèmes d'une part et, que d'autre part, les arguments favorisent la mise en place du forfait-jours. Les exemples démontrent que la direction ne veut pas affronter la réalité de la charge de travail de l'encadrement.

Sous la pression de l'unité, nos dirigeants ont tout de même accepté de nous revoir pour discuter du cahier des charges et de tenir compte des enquêtes existantes dans l'entreprise sur le sujet... y compris les éléments délivrés par les OS. Pour l'UFCM-CGT, la question de l'objectivité de l'étude est centrale !

AGENDA PROPOSÉ PAR LA DIRECTION :

- Etat des lieux réalisé par la direction RH en juillet-août,
- Présentation des conclusions en bilatérale début septembre,
- Table ronde de négociation 2e quinzaine de septembre,
- Accord proposé à la signature en octobre pour application au moment du changement de service.



LA CHARGE DE TRAVAIL AU CENTRE DE CET ACCORD

La direction a fait une présentation des 2 points centraux de l'accord :

- Le personnel concerné,
- La charge de travail.

Personnel concerné :

La direction maintient sa « philosophie » : les agents actuellement au titre III des établissements sont considérés comme ayant les prérequis pour passer au forfait-jours, même si elle reconnaît que tous ne pourront pas basculer, en particulier certains techniciens. La direction a rappelé l'obligation de signature d'une convention individuelle. Les refus de signature conduiront à une bascule au titre II (ou au titre I pour certaines utilisations). Ces mesures obligatoires et prévues par la loi stipulent, qu'un salarié qui refuse le forfait-jours ne peut être sanctionné. La direction a précisé qu'elle entendait décider sur quels postes le forfait-jours serait applicable.

La direction veut élargir l'éligibilité du forfait-jours aux maîtrises et cadres des sièges et directions s'ils répondent aux exigences d'autonomie (sans lien avec les horaires collectifs) et de l'impossibilité de programmation des horaires par avance. L'UFCM-CGT a rappelé que beaucoup d'agents se trouvent abusivement positionnés au titre III, ce qui renforce notre revendication d'une réglementation offrant des possibilités d'horaires individualisés. C'est la seule possibilité pour répondre aux besoins de la production et aux aspirations légitimes des collègues concernés tout en préservant leur santé et l'équilibre des vies personnelle et professionnelle. La direction y reste fermement opposée !

La CGT a soulevé également le problème de la compatibilité entre Temps Partiel et Forfaits Jours. La direction a reconnu qu'il y a, à ce sujet, un vide juridique.

Charge de travail :

La direction a peu d'ambition pour réellement évaluer la charge de travail alors que c'est, depuis peu, une obligation légale de l'employeur.

La direction renvoie la responsabilité sur la ligne managériale de proximité, eux-mêmes au forfait-jours :

« Le management (le N+1, NDLR) s'engage à veiller au quotidien au respect des repos et la durée du travail normale des salariés concernés, et à faire un point dans les plus brefs délais avec le salarié concerné en cas de constat de dérive. La définition de la charge de travail doit en particulier être compatible avec les durées du travail mentionnées plus haut. ».

Pourtant, il est possible de mettre en place un suivi des heures réalisées par un système auto-déclaratif, infalsifiable et assurant une traçabilité, même avec des salariés au forfait-jours ! C'est d'ailleurs une revendication de longue date de la CGT.

La direction entend mettre en place le forfait-jours uniquement dans le but d'augmenter la productivité. Les bases proposées sont très éloignées de celles de la CGT. Nous exigeons un suivi rigoureux et opposable des heures de travail et la mise en place de mécanismes permettant la baisse de la charge et du temps de travail¹. Pour cela, la question de nouveaux moyens doit être abordée pour l'encadrement : moyens humains (assistance, pôles d'appui) et techniques. Pourtant, la direction semble très confiante dans la conclusion d'un accord. Partout, où il a été mis en place, le forfait-jours augmente la durée du travail et prive le salarié de la mesure des heures de présence au travail, générant ainsi des catastrophes sanitaires.

L'UFCM-CGT n'est pas pour le statu quo mais pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les cheminots.

Pour plus de renseignements sur le forfait-jours, vous pouvez consulter le [guide de l'UGICT CGT](#).

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/forfait-jours-guide-pratique-2016>

¹ Chiffres DARES : Temps de travail moyen hebdomadaire des cadres : + de 44h. Temps de travail moyen hebdomadaire des cadres au forfait-jours + de 46h. L'expertise de Brétigny parle de 50h de travail hebdomadaire avec des pics à 70h.