



QUESTIONS/RÉPONSES

Montreuil, le 10 Novembre 2016

FORFAIT EN JOURS

LA CGT NE DÉCLARE PAS FORFAIT !

**LE RÉGIME DES AGENTS
« NON-SOUMIS À
TABLEAU DE SERVICE »
ne peut juridiquement
être maintenu car non-
prévu par le décret-socle**



FAUX !

Depuis 1924, la réglementation du travail des salariés du ferroviaire relevait intégralement d'un régime réglementaire par décret. La loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié ce principe en instaurant une réglementation à 3 niveaux intégrant des accords collectifs.

Le décret dit « socle » se contente de traiter des dérogations au Code du travail. Il renvoie les autres pans de la réglementation du travail à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Cependant, aucune disposition juridique n'interdit de constater par accord que certains personnels ne suivent pas les horaires collectifs et qu'il est difficile de définir par avant leurs horaires de travail.

Pour la CGT, le régime des agents « non-soumis à tableau de service » peut et doit donc être maintenu !

La direction SNCF s'appuie sur les signatures de l'UNSA et de la CFDT sur un accord de branche moins-disant pour tenter d'imposer aujourd'hui le forfait-jours aux cheminots.

**LE MÉCANISME LE PLUS PROCHE DU TITRE 3
DU RH0077 est le forfait en jours sur l'année**



FAUX !

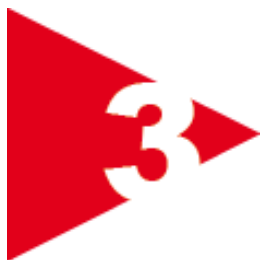
Le Titre 3 du RH0077 reprend les dispositions applicables aux agents qui, en raison de leurs fonctions, ne peuvent être soumis à des horaires fixes à l'avance par un tableau de service. Les durées maximales de travail, les durées minimales de repos et autres dispositions encadrant le travail sont applicables aux agents «non-soumis à tableau de service ».

Le titre 3 repose sur une mesure horaire du travail, à la charge de l'employeur et sur un nombre minimum de repos périodiques et journaliers. Il vise à garantir la santé du salarié et la juste rétribution de son travail, y compris des heures supplémentaires accomplies.

Le forfait en jours repose quant à lui sur une mesure en jours de travail et tourne le dos à la mesure horaire du travail. Il impose un nombre minimum de jours de travail sans garantie effective des temps de repos.

Le système auto-déclaratif limité aux jours travaillés ou non-travaillés ne permet pas de garantir le respect des durées maximales de travail et minimales de repos. Le temps réellement travaillé du personnel de l'encadrement est bien supérieur aux 35h. Comme l'ensemble des dernières « lois sociales » le forfait-jours ne sécurise que l'employeur !

LE FORFAIT EN JOURS est conditionné à l'accord individuel de l'agent



VRAI EN THÉORIE, MAIS FAUX EN PRATIQUE !

Si la loi conditionne le régime du forfait en jours à la conclusion d'un avenant individuel au contrat de travail du salarié, en pratique il serait très difficile à un salarié de refuser une telle convention individuelle à l'embauche ou lors d'un changement de poste.

Par ailleurs, il y a fort à craindre que l'agent au forfait-jours conserve ce fardeau en cas de changement de poste, même vers un poste « non-soumis à forfait-jours ».

La CGT a fait écrire dans l'accord d'entreprise lors des négociations que les agents qui refuseraient de conclure une convention individuelle de forfait relèveraient des Titres 1 ou 2 selon leur utilisation.

LA MESURE DU TRAVAIL EN JOURS est la plus adaptée à l'encadrement



FAUX !

Tout salarié accomplit un travail au service de l'employeur pour lequel il est rémunéré. Le seul moyen de quantifier avec justesse le travail fourni par le salarié et donc la rémunération qui lui est due, tout en garantissant la protection de sa santé par des temps de travail encadrés et des temps de repos suffisants, est la mesure du travail avec référence horaire.

Aujourd'hui déjà, la direction de l'entreprise n'assume pas ses responsabilités dans le contrôle de l'efficacité de la réglementation du travail, notamment s'agissant des durées maximales de travail et minimales de repos. Des agents d'encadrement accomplissent de plus en plus souvent jusqu'à 70 heures de travail par semaine et tous dépassent la durée légale de 35h.

Cette situation est inacceptable et pose la question de la charge de travail sous-tendant celle de l'emploi.

La seule « vertu » du forfait en jours serait d'occulter la réalité des heures supplémentaires accomplies, la santé des salariés et leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle sans apporter de réponse sur la charge de travail.

Pour la CGT, le seul moyen d'améliorer les conditions de vie et de travail des agents d'encadrement est d'adapter la charge de travail à l'Homme et d'adapter les effectifs en conséquence.

LE RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES de travail reste inchangé



FAUX !

Etant donné l'absence de mesure horaire du travail, les heures supplémentaires de travail ne pourront être recensées et donc récupérées et/ou rémunérées.

Les 205 jours de travail imposés pour une durée annuelle de travail de 1568 heures représentent une moyenne journalière de 7h38.

Ainsi, chaque cheminot au forfait en jours qui accomplirait des heures de travail au-delà d'une moyenne journalière de 7h38, perdrait ces heures au profit de son employeur !

Une forme de bénévolat imposé...

La direction de l'entreprise envisage une « enveloppe » à disposition des directions d'établissements permettant une « compensation » des « aléas » ou « charges exceptionnelles de travail ».

Comprenez : tout ce qui est dans votre poste sera compris dans le forfait et vous ne récupérerez jamais vos heures supplémentaires. Si vous voulez un plus, remplacez les grévistes ou portez le gilet-rouge !

LE FORFAIT-JOURS protègera la santé des cheminots

FAUX !

Tout travail est générateur de fatigue et tout mal-travail est générateur de danger. Pour préserver la santé des salariés, le repos doit permettre a minima la récupération de la force de travail, la force psychique, des capacités de vigilance et de concentration, et laisser le temps libre d'accès aux loisirs, à la culture, aux temps partagés avec les proches. L'accès aux loisirs et aux repos est un droit fondamental garanti à tous par la Nation tel que le proclame le Préambule de la Constitution.

Les conditions de vie et de travail des cheminots de l'encadrement et leur santé sont dégradées par l'augmentation des temps contraints, comme les trajets domicile-travail consécutifs aux restructurations, l'augmentation de la charge de travail, la baisse des effectifs, les objectifs professionnels de moins en moins réalisables dans des délais imposés de plus en plus réduits « obligeant » au travail en dehors du temps de travail.

Pour la CGT, les garanties de droit commun concernant les durées maximales de travail et minimales de repos, les heures supplémentaires, doivent aussi s'appliquer aux maîtrises et cadres.

La proposition de la direction de paiement de jours de RTT est un réel danger pour la santé des cheminots, va être utilisée pour réduire davantage encore les effectifs et augmenter conséquemment les charges de travail.

Loin d'une avancée collective, il s'agit d'un cercle morbide pour chacun !



GRÂCE AU FORFAIT-JOURS, les cheminots de l'encadrement seront plus autonomes et leur engagement mieux reconnu

FAUX !

L'autonomie est une condition légale pour relever du forfait en jours et non une conséquence.

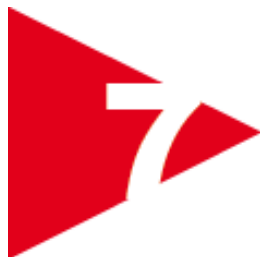
L'autonomie est toute relative pour tout salarié qui est placé par nature sous la subordination de son employeur et de ses représentants.

La CGT revendique que l'autonomie soit définie comme la situation d'un salarié du collège cadre ou exceptionnellement maîtrise, doté de pouvoir d'organisation lui permettant de gérer et d'organiser son travail, son emploi du temps, sans intervention de sa hiérarchie et dont la durée de travail ne doit pas être dépendante de celle d'autres salariés placés ou non sous sa subordination.

Les métiers concernés doivent être définis par accord d'entreprise et la détermination des postes concernés soumise aux IRP auxquelles est présenté un pesage de la charge de travail de chaque poste.

La reconnaissance de la technicité du poste et des contraintes doit se faire par la qualification hiérarchique.

La reconnaissance des contraintes de continuité du Service Public se fait par des temps de repos supplémentaires sans perte de salaire, l'indemnisation des sujétions particulières, mais en aucun cas par la neutralisation des heures supplémentaires.



LES AGENTS D'ENCADREMENT SNCF sont plutôt bien payés

FAUX !

Selon l'expertise du cabinet Secafi, de nombreux maîtrises et cadres travaillent en moyenne entre 50 et 65 heures par semaine.

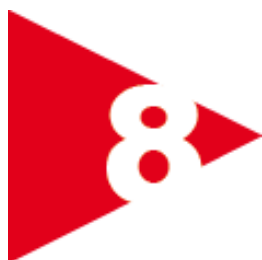
Un agent de la qualification F position 21 perçoit 2 335€ de traitement par mois auquel s'ajoutent environ 270€ de prime de travail.

Ramené à son temps de travail réel, cet agent perçoit donc en moyenne 10,45€ bruts par heure de travail, quand le SMIC horaire brut est de 9,67€.

De quoi relativiser la reconnaissance de l'entreprise pour ses agents !!

Cette donnée factuelle est à mettre en parallèle avec la revendication CGT d'un SMIC mensuel à 1800€ bruts, soit 11,90€ par heure sur une base de 35h.

Ce dont ont besoin les cheminots de l'encadrement SNCF est une augmentation générale des salaires !



LA GIR ET LA « PRIME D'AUTONOMIE » vont compenser le déficit salarial des maîtrises et cadres



FAUX !

Le salaire est le paiement de la force de travail du salarié. Il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément individuel et variable de rémunération.

Le salaire socialisé (cotisations sociales...) correspond à des prestations auxquelles ont droit le salarié et sa famille, qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

Le salaire doit enfin assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du salarié.

Le niveau insuffisant des salaires à la SNCF est la résultante de plusieurs années de politiques salariales austéritaires validées par les OS signataires d'accord salariaux sous le niveau d'inflation.

Les primes, gratification individuelle et autres parts variables, ne financent pas le système de protection sociale, ne sont pas liquidables pour la retraite, ne sont pas perçues par le salarié en maladie... et participent d'une individualisation de la rémunération plutôt que d'une reconnaissance objective des qualifications et compétences.

Ces modes de rémunération alternatifs aux salaires nuisent gravement à l'intérêt collectif des cheminots, et en premier lieu aux maîtrises et cadres.

LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ne permet pas de répondre aux revendications des organisations syndicales



FAUX !

L'annualisation du temps de travail, qui prévaut à la SNCF en vertu de notre devoir de Service Public, permet une grande souplesse d'utilisation du personnel. Sur une base de 8h de travail par jour en moyenne, chaque cheminot accomplit 5 heures supplémentaires de travail par semaine sans la majoration légale de 25%, soit un gain total équivalent à 60 heures de travail par cheminot et par an.

C'est au global sur le GPF un gain de l'ordre de 250 millions d'euros par an qui s'ajoutent aux 380 millions d'euros de Crédit d'Impôt Compétitivité EMPLOI.

Outre le surcoût de la gestion par activité qui entrave la mutualisation des moyens, la politique de sous-traitance qui accroît les dépenses, la gestion des effectifs par le détachement qui coûte 18 millions d'euros par an rien que pour la partie Traction, les séminaires à grands frais (Bordeaux en octobre 2015 : 500 000€), les 300 millions d'euros de budget communication annuels, quelques 2 milliards d'euros sont gaspillés chaque année en investissements douteux, notamment à l'étranger.

La réduction du temps de travail à 32 heures, revendication emblématique de la CGT, accroîtrait la masse salariale d'environ 10%, soit 810 millions d'euros par an. Les seuls intérêts de la dette du système ferroviaire, dette d'État, représentent quasiment le double de cette somme.

L'amélioration des conditions de vie et de travail des cheminots est donc largement finançable.