



Liaison Nationale Encadrement

Table ronde du 16 novembre 2016 sur la « mise en place du forfait-jours »

« Forfait-jours »... Un projet qui va aggraver les conditions de travail de l'encadrement !

St-Denis, le 22 novembre 2016

Le mercredi 16 novembre s'est déroulée la septième table ronde sur la mise en place du forfait-jours. Un projet d'accord a été envoyé aux fédérations syndicales à 20H00 la veille par DRH après que celle-ci ait déjà diffusé le projet sur l'application « *Info Négo* » ■ La signature par l'UNSA et la CFDT de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail (article 45) entraîne l'application du forfait-jours pour l'encadrement, même si la DRH dit que l'entreprise n'est pas liée juridiquement par le mécanisme du forfait-jours. SUD-Rail revendique le forfait en heures ■ La mise en place du mécanisme du forfait-jours soulève de nombreux points que la DRH a commencé à évoquer sans du tout convaincre : le contrôle de la charge de travail, le champ d'application du forfait-jours, le droit à la déconnexion et la rémunération ■

Un champ d'application du forfait-jours incomplet et qui exclut les cheminot-e-s de la qualification D.

Les agents de la qualification D qui bénéficiaient du régime 104 RP + 18 RQ devront basculer à un autre régime, car l'article 2 du projet d'accord prévoit expressément qu'il faut être au moins à la qualification E pour bénéficier de ce régime. Les collègues de la SUGE qui bénéficiaient d'une partie du régime sont eux également exclus. La direction SNCF établit une « présomption d'éligibilité au forfait-jours » (Article 3) pour les postes relevant de l'actuel titre III, mais en exclue déjà une partie. L'encadrement des directions régionales n'est pas repris dans le champ d'application... c'est un oubli visiblement.



La rémunération du forfait est un mécanisme alambiqué pour acheter l'UNSA et la CFDT.

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 revendique la Fédération SUD-Rail*).

En contrepartie du nombre d'heures qui ne sont plus comptabilisées ou des jours de travail effectués en plus, 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.

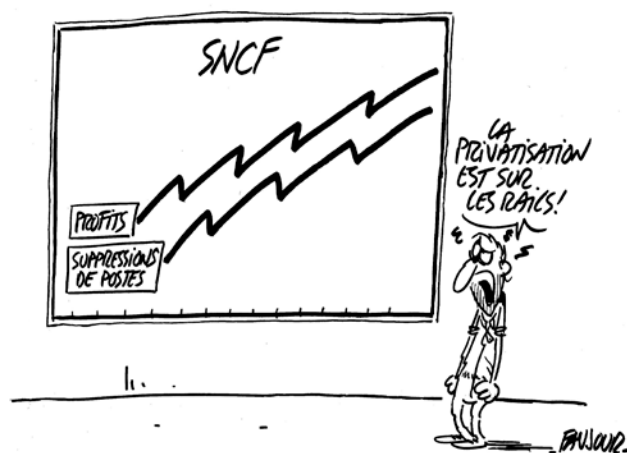
A la SNCF, le nombre de jours travaillés reste identique (205) et les heures supplémentaires seraient compensées d'une autre manière (surcroît de travail exceptionnel - Article 10).

Le montant de la rémunération du forfait serait un « pourcentage de la valeur du traitement de l'échelon 1 de la première position de la rémunération de la qualification de l'emploi tenu. Le cas échéant, possibilité d'un socle forfaitaire » (Article 11).

Outre que ce soit un mécanisme tordu, il y a 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.

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

Le rapport présenté par le cabinet SECAFI aux élus du Comité Central du GPF le 10 novembre 2016 est accablant pour l'entreprise. Cette étude se poursuit car l'encadrement a été nombreux à répondre à cette enquête, malgré les pressions des patrons. Cette étude montre que l'encadrement est plus proche des 50/60 heures de travail par semaine et que les 35 heures n'existent tout simplement pas !



Il faut donc revoir l'organisation du travail et arrêter les restructurations permanentes !

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. Comment l'évaluation qui conditionne la GIR peut-elle avoir lieu en même temps que l'entretien spécifique sur la charge de travail (qui a été imposé par la jurisprudence face aux dérives patronales) ?

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.

Non à la mise en place d'un régime « féodal » dans les établissements.

Le rôle du chef d'établissement est indiqué dans divers articles de l'accord comme :

- Les postes au forfait-jours sont déterminés par le chef d'établissement (Article 3).
- Le surcroît de travail peut faire l'objet de compensations (Article 10).

Pour SUD-Rail, il est indispensable que les prérogatives des DET soient cadrées et uniformisées sur le territoire !