



Liaison Nationale Encadrement

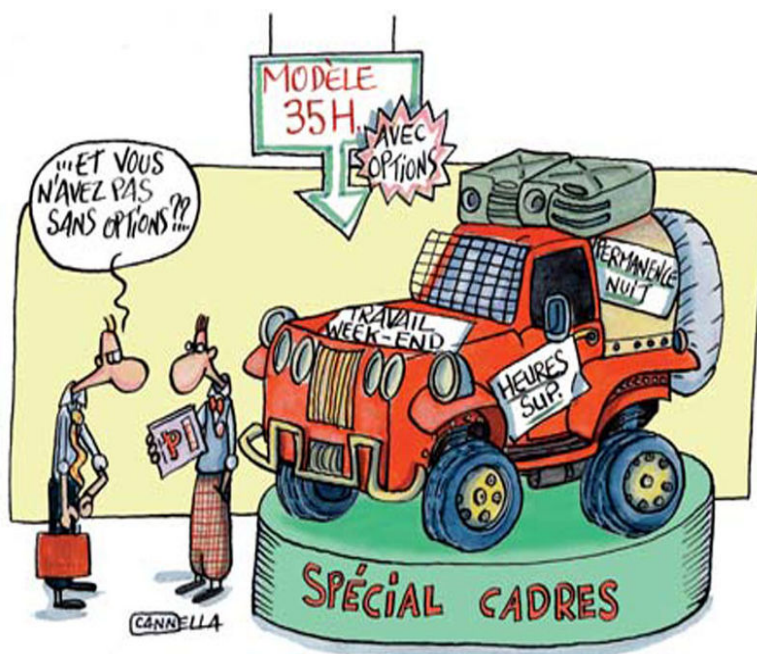
Supercherries et chausse-trappes de l'accord Forfait-Jours !

Saint-Denis, le 19 avril 2017

Les quiproquos et les malentendus se multiplient dans l'encadrement avec les premières annonces sur le forfait-jours. Quand ce n'est pas du chantage à l'éviction du poste tenu en cas de refus d'acceptation de la convention individuelle de forfait ■ Après la onzième table ronde du mardi 7 décembre 2016, les négociations ont été unilatéralement interrompues par les patrons SNCF, alors que de nombreux points n'avaient pas été abordés (sort des agents à la qualification D, charge de travail, etc...) ■ Le 1^{er} mars 2017, une douzième table ronde était soudainement convoquée pour aboutir à la signature par la CFTD et l'UNSA d'un accord le 17 mars. Ces deux organisations dites « réformistes », car elles vont dans le sens de patronat, mettent fin à la durée du travail en heures pour l'encadrement en supprimant les garanties collectives jusqu'alors inscrites dans la réglementation du travail de tous les cheminot-e-s, et donc de l'encadrement ■ Et comme il faut aller vite et sans discuter, les patrons SNCF convoquent des ICCHSCT (Instances de Coordinations des CHSCT) pour la mise en place du forfait-jours. ■

Les 35 heures, c'est vraiment fini !

Le forfait-jours a été instauré dans les trois EPIC SNCF par l'article 45 de l'accord d'entreprise du 14 juin 2016 signé par les « régressistes » de l'UNSA et de la CFTD (au désavantage des travailleurs). Cet article 45 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 ».



Dès lors qu'il s'agissait, lors de cette négociation « spécifique », de discuter de la seule mise en place du système de forfait-jours dans la continuité de l'accord du 14 juin 2016 et qu'aucune autre modalité comme le forfait-heures qui se rapproche davantage du système existant n'était possible, la Fédération SUD-Rail avait donc pour but d'obtenir des garanties réelles afin d'éviter les dérapages et les dérives constatées dans les autres entreprises sur la mise en place du forfait-jours.

Le forfait-jours est un instrument de flexibilité qui permet de déroger à la durée légale du travail (35 h).

Une des lois Aubry, celle du 19 janvier 2000, a trouvé une astuce pour le temps de travail des cadres : ne plus compter les heures de travail !

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en **jours travaillés**, et non plus en heures, et permet ainsi de déroger à la durée légale hebdomadaire de 35h (art. L. 3221-48 du code du travail).

Dans la communication (Questions/Réponses : pour en savoir plus sur le forfait-jours) diffusée le 24 mai 2016 à l'encadrement, la direction de la communication indique que « *la négociation a permis de travailler à préciser la référence à une durée de travail normale - cette dernière devant s'inscrire dans la logique des 35 heures* », sans jamais définir clairement comment on la définit !?

Comment, dès lors, respecter la durée annuelle du travail fixée à 1589 heures (article 2 de l'accord du 14 juin 2016) en effectuant 10 heures par jour ? L'équation est insoluble !

Les taquets et les garanties collectives du RH 0077 volent en éclats !

Prenons l'exemple d'un agent de maîtrise ou d'un cadre soumis au titre III qui travaille actuellement 205 jours. Il bénéficie de **122 repos** (104RP+18RQ / un RQ est déclenché tous les 13 jours travaillés), de 10 jours fériés et de 28 congés. La durée journalière de service moyenne réglementaire est de 07h45.

Ce premier taquet a disparu. L'article 12bis de l'accord du 17 mars 2017 fait une référence imprécise à l'article 26 de l'accord du 14 juin 2016 concernant la journée maximale de 10 heures, mais à n'en pas douter, l'application de cet article posera rapidement des questions de fonds.

Pour les heures effectuées au-delà, article 51 §6 du RH0077, il était prévu « *en ce qui concerne le personnel relevant du titre III, lorsque, par suite d'un surcroît de travail exceptionnel, la durée journalière moyenne normale du travail effectif a été dépassée de façon importante sur le semestre civil, le dépassement donne lieu à rémunération dans des conditions définies par le règlement du personnel ou peut, sur demande de l'agent être compensé* ».

Donc, en cas de dépassement de la durée journalière moyenne de travail effectif, les heures effectuées pouvaient être rémunérées. Avec le mécanisme du forfait-jours, les heures supplémentaires disparaissent, car la «rémunération du forfait» (contrepartie financière appelée indemnité spécifique de forfaits en jours - Art 11 de l'accord du 17 mars 2017) est censée compenser les dépassements.

Selon la direction SNCF, l'UNSA et la CFTD, la mise en place du « forfait-jours » serait la seule solution juridique pour transposer le titre III qui « n'est pas repris dans le décret-socle ».

Si la direction SNCF n'était pas dans la posture idéologique de vouloir instaurer véritablement le régime du « forfaits-jours » pour l'encadrement, pourquoi ne veut-elle pas fixer la durée maximale d'une journée de travail en reprenant les taquets actuels que sont les DJS ? (7H25 pour le régime des sièges et 7H45 pour le régime des établissements qui eux, persistent...).



La convention individuelle de forfait au choix. Qui y croit ?

Les cheminot-e-s qui seront soumis-e-s au régime du forfaits-jours devront signer au préalable une convention individuelle de forfait. Que se passera-t-il en cas de refus d'être soumis au forfait-jours ?

La loi ferroviaire du 4 août 2014, soutenue par la CFDT et l'UNSA, ont des conséquences importantes pour le régime de travail des personnels SNCF. Avant la réforme ferroviaire de 2014, c'est une norme Etatique édictée par le Ministère des Transports, le décret n°99-1161 du 29 décembre 1999 appelé RH0077. Désormais, c'est un accord d'entreprise (relevant du droit de la négociation collective), plus facilement modifiable par les patrons SNCF qui vont vite inventer un accord Fret, TER, Ouigo, etc...

Le patronat SNCF, avec ses partenaires syndicaux, a considéré que la seule manière de transposer le titre III du RH0077 dans un accord d'entreprise, c'était de basculer les agents qui relèvent de ce régime au forfait-jours qui est un régime « de droit commun ».

Pourquoi une convention individuelle doit-elle être signée ?

Le forfait-jours est une **spécificité du droit français** qui frise en permanence l'incompatibilité avec le droit européen. Sa mise en place a entraîné tellement d'abus dans les entreprises que la jurisprudence a dû encadrer les excès patronaux. Des patrons ont soumis des livreurs de pizzas au forfait-jours pour ne plus payer les heures supplémentaires !

Sans un contrôle strict du juge, il y a bien longtemps que le forfait-jours aurait été déclaré incompatible avec l'article 2, § 1 de la Charte sociale européenne, qui préconise la fixation d'une « durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire ».

L'article L3121-55 du code du travail exige qu'il y ait une convention écrite. Pour le juge (cf. décision du 29 juillet 2005, n°2005-523 DC), ce formalisme est essentiel. Le Conseil Constitutionnel considère que l'accord individuel écrit du salarié participe aux garanties permettant le respect des exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos, résultant du onzième alinéa du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (qui a valeur constitutionnelle). Pour la Cour de Cassation, (Cass. Soc, 4 novembre 2015 ; Cass. Soc 7 juillet 2015) la convention individuelle de forfait permet au salarié de prendre conscience des conséquences du forfait-jours en termes d'organisation du travail et de retentissement sur sa vie familiale et personnelle.



Que se passe-t-il en cas de refus d'être soumis au forfait-jours ?

L'article L. 3151.56 du Code du Travail dispose que le forfait-jours est une faculté et non une obligation pour ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité ; même l'article 4 de l'accord du 17 mars 2017 prévoit expressément que le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait :

- ⇒ ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail ;
- ⇒ n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction ;
- ⇒ ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

Pourtant, outre le fait que la signature d'une convention individuelle de forfait est bien l'acceptation juridique du renoncement à une durée du travail, qui peut croire aujourd'hui que le fait de refuser un poste étiqueté « Forfait-Jour » n'aura aucun impact sur son parcours professionnel ou son déroulement de carrière ?

Les conditions d'éligibilité au forfait-jours.

Pour être un « élu » et « bénéficiaire » de ce régime de travail et du poste calibré par le seul Directeur d'établissement, sans aucun contrôle - *super poste sur lequel on exerce une activité bénévole pour le patron* - l'article 3121-58 du Code du Travail pose malgré tout le principe d'autonomie. Ce principe est repris strictement dans le Titre I de l'accord du 17 mars 2017 qui énumère les exigences légales et spécifient que les critères repris sont cumulatifs et obligatoires.

Critère n°1 : sont concerné-e-s les salarié-e-s autonomes dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail- Article 1 de l'accord du 17 mars 2017.

Critère n°2 : appartenir à une catégorie reprise à l'article 2 de l'accord du 17 mars 2017. Les cheminot-e-s à la qualification D sont exclu-e-s du dispositif. L'article 16bis de l'accord du 17 mars 2017 prévoit des « aménagements ». C'est uniquement par le rapport de force que les agents à la qualification D pourront encore disposer de RQ, comme auparavant !

Critère n°3 : être dans la « short-liste » établie par le chef d'établissement.



Une mise en place qui pose des mauvaises bases !

La direction convoque des « Instances de Coordination » des CHSCT sur le périmètre des Comités d'Entreprise, voire des activités, pour être consultés sur « les catégories de postes éligibles ». Pourtant, l'article 3 de l'accord « forfait-jours » reprend bien « le CHSCT » et non un regroupement des CHSCT ! La Fédération SUD-Rail ne peut que condamner cette méthode qui vise à déposséder les CHSCT locaux, pourtant les mieux à même de pouvoir juger de la charge de travail des postes, de leurs prérogatives. La liste des postes éligibles sera présentée au CHSCT pour seule information... Un véritable déni de démocratie sociale auquel sont désormais habitués la direction, l'UNSA et la CFDT. Et pour se faciliter les choses, les patrons n'ont

pas oublié de faire écrire, dans le paragraphe de l'article 3 de l'accord du 17 mars 2017, une présomption « d'éligibilité » pour les postes qui relevaient auparavant du Titre III du RH 0077... Ceinture et bretelles !

L'ICCHSCT... KESAKO ?

L'ICCHSCT est l'Instance de Coordination des CHSCT créée par la loi REBSAMEN du 14 juin 2013, modifiée par la loi El Khomri. Dans l'esprit et dans les mains de la direction, l'ICCHSCT devient une instance de "substitution". La direction utilise désormais largement l'ICCHSCT dans le but non-dissimulé de réduire à néant les prérogatives des CHSCT et de faire disparaître les expertises dans les CHSCT.

Un suivi et un contrôle de la charge de travail...

...réduit à sa plus simple expression !

Le rapport présenté par le cabinet SECAFI aux élus du Comité Central d'Entreprise du CCGPF le 10 novembre 2016 était pourtant accablant pour l'entreprise. Cette étude montrait que l'encadrement est plus proche des 50/60 heures de travail par semaine et que les 35 heures n'existent tout simplement pas !

Mais pour les dirigeants, pas question de laisser de latitude aux CHSCT et aux délégués du personnel pour suivre les situations et pour prendre des mesures quand ils constatent des abus.

L'article 13bis de l'accord prévoit la possibilité pour le salarié concerné « d'émettre un signalement ». Cette alerte exercée auprès du N+1 devra aboutir à un entretien avec celui-ci avant un délai de 10 jours... **Il faudra donc aller dire à son hiérarchique qu'on a trop de travail... mais qui peut y croire, alors que ce sera le même qui fixera justement le contenu et les objectifs !?**

L'article 14 prévoit un entretien spécifique sur la charge de travail. C'est à cette occasion, et seulement à celle-ci, que le salarié aura la possibilité de laisser « des traces écrites » sur des objectifs démesurés et une charge de travail trop importante ! La Fédération SUD-Rail ne peut que se désoler qu'un tel accord, avec si peu de garanties pour les salariés concernés, ait pu être validé par des organisations syndicales soi-disant responsables !