



Liaison Nationale
Encadrement

Forfait-jours... PEPY dégage le 49-3 patronal !

St-Denis, le 14 décembre 2016

Le mardi 7 décembre s'est déroulée la onzième table ronde sur la mise en place du forfait-jours. Les fédérations syndicales étaient dans l'attente de nouvelles propositions ■ Lundi 12 décembre, la DRH SNCF a transmis dans les établissements de manière unilatérale un "référentiel-cadre d'application" pour le forfait-jours et n'a pas prévenu les fédérations syndicales de ses intentions ■ Pour SUD-Rail, ce passage en force est un signe de défiance vis-à-vis de l'encadrement ■ Au-delà de la stricte mise en place du forfait-jours, c'est bien le constat que la direction SNCF n'a pas su répondre aux multiples problèmes de l'encadrement ■

Onze tables rondes pour finir par un passage en force...

Les négociations sur la transposition du titre III du RH00077 ont débuté le 12 mai 2016. C'est au bout de la neuvième table ronde qu'une proposition d'accord a été remise aux fédérations syndicales ! Pour rappel, le dispositif régressif du forfait-jours, qui ne vise qu'à faire sauter les taquets horaires et mettre fin aux heures supplémentaires a été instauré par l'article 45 de l'accord d'entreprise du 14 juin 2016 signé par l'UNSA et la CFDT. 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.* ».

Dès le départ, la direction avec l'UNSA et CFDT ont verrouillé la négociation sur cette base, sans jamais évoquer les autres possibilités comme le « forfait heures » qui se rapprochait davantage du système précédent.



Pour rappel, DRH considère (et cela l'arrange bien !) que la transposition du Titre III "personnel non soumis à un tableau de service" (le RH00077) issu du décret n°99-1161 du 29 décembre 1999 n'est pas possible dans un accord d'entreprise. Pour SUD-Rail, la loi ferroviaire du 4 août 2014 n'empêchait nullement dans l'inclure dans l'accord d'entreprise sur l'organisation de travail.

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

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

La charge de travail a été au cœur des discussions durant ces onze tables rondes. Pourtant, les mesures concernant l'évaluation et le contrôle de la charge restent toujours largement insuffisantes.

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.

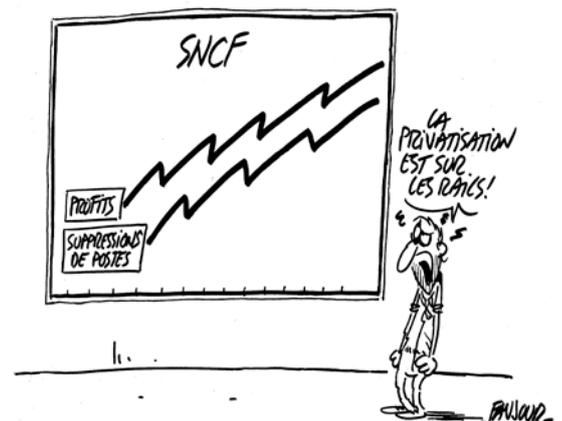
Un entretien spécifique sur l'organisation de la charge de travail dans la cadre de la convention de forfait doit impérativement être déconnecté de l'EIA.

Comment l'évaluation qui conditionne les objectifs 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*) ?

La possibilité d'émettre une alerte a été incluse, mais cela reste bien insuffisant. Le CHSCT doit avoir un rôle central dans ce dispositif afin d'éviter les abus et garantir la protection de la santé physique et mentale... c'est une de ses prérogatives.

Encore de nombreux points à traiter...

Pendant cette « négociation », SUD-Rail a mis en exergue les problèmes de l'encadrement soigneusement mis sous le tapis depuis des années : charge excessive de travail, porosité vie personnelle / vie professionnelle, dérives de l'astreinte, objectifs annuels délirants, fin des heures supplémentaires, mesures transitoires pour les cheminots qui étaient au titre III et qui vont basculer au titre II... Mais sur le fond, pas de réponses ; la préoccupation de la direction étant juste de cadrer la forme pour éviter les recours juridiques possibles des cadres de l'entreprise.



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 consistant à décompter le temps de travail en jours travaillés, et non plus en heures, permet ainsi de déroger à la durée légale hebdomadaire de 35h (art. L. 3221-48 du code du travail) et à la durée maximale quotidienne de 10 heures travaillées (art. L. 3121-10 du code du travail).

La mise en place unilatérale de ce « référentiel-cadre d'application » est un acte méprisant et de défiance de la part de la direction SNCF envers les fédérations syndicales, mais surtout envers l'encadrement !