



Avril 2017

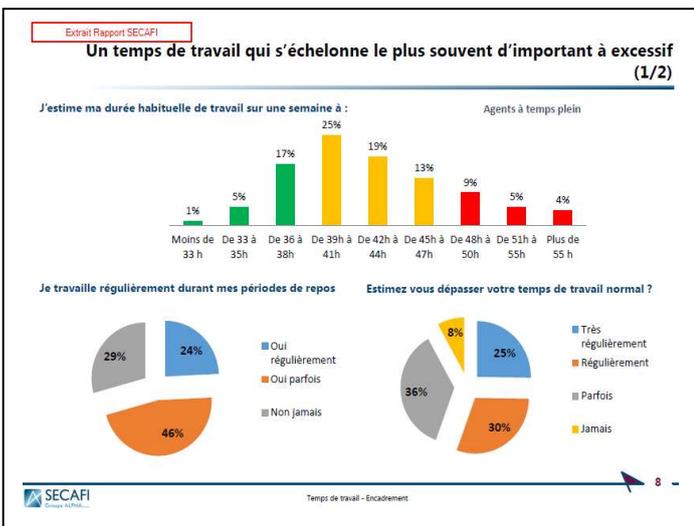
Le forfait en jours. Un piège ?

Un accord au-delà de la raison ?

Prenons le temps de la réflexion. Posons-nous quelques questions. Quelle est la pertinence de cet accord ? Quelles seront les modalités de sa mise en œuvre ? Quelles conséquences sur notre quotidien ?

Sur le premier point, dans le « Temps Réel » du 02 mars, la Direction présente le projet d'accord comme bénéfique pour les salariés. Par contre, elle ne fait aucune mention de intérêts à le mettre en place.

Rappelons que l'étude de la Direction des Audits et des Risques et celle commandée par le CCGPF font état de situations anormales (surcharge de travail, dépassement des horaires) pour beaucoup de cheminots de l'encadrement.



TEMPSRÉEL

NUMÉRO 11 – 02 MARS 2017

FORFAIT EN JOURS : L'ENTREPRISE OUVRE UN ACCORD À LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

À l'issue de la 11^{ème} table ronde qui s'est tenue le 1^{er} mars, l'entreprise soumet aux organisations syndicales un texte ouvert à la signature jusqu'au 17 mars.

Ce projet d'accord prévoit de nouvelles évolutions bénéfiques pour tous les salariés concernés, qu'ils soient en établissement ou dans les sièges.

- Pour l'encadrement en établissement (cadres et agents de maîtrise de qualification E) : doublement du niveau de la prime spécifique. Elle représente pour les salariés du cadre permanent, plus de 50 euros nets par mois pour un salarié de qualification E et près de 90 euros nets par mois pour une qualification H. Les salariés qui le souhaitent peuvent convertir leur prime en jours de repos supplémentaires, soit quatre jours.
- Pour les cadres des sièges et directions régionales : un forfait à 210 jours contre 214. Cela se traduit par quatre jours de repos supplémentaires.

Ainsi, ces dispositions améliorent de manière équitale la situation actuelle de chaque salarié, quel que soit son régime de travail actuel (établissement ou siège).

En réponse, la DRH a refusé d'examiner les volets emploi et organisation collective du travail. Mais consciente de l'exposition juridique qui pèse sur ses épaules, elle a cherché à mettre en place un système qui ne protège que les membres du COMEX. Pas les dirigeants de proximité. En effet, le contrôle du temps de travail et la préservation de la santé des salariés concernés sont de la responsabilité des managers directs. Ces derniers le seront aussi pénalement.

Nous sommes donc loin d'une démarche philanthropique (nous laissons les OS signataires dans leurs utopies d'un monde de bienveillance). Au contraire, cet accord cautionne le dépassement des horaires de travail et fragilise encore plus l'équilibre vie professionnelle et vie familiale.

Après la signature de l'accord, la Direction ouvre les vannes !

DP du jeudi 16 mars 2017

« La délégation CGT souhaite connaître le nombre et la liste des postes de notre périmètre qui relèvent du régime de travail au Titre III dans lesquels le titulaire est non soumis à tableau de service. »

REPONSE : « Tous les postes CS, le personnel d'encadrement des COS, du RCAD programme T et de supervision Voyages (7X7) ; soit environ **200 personnes** »



CHSCT du jeudi 23 mars 2017

18. Forfait en jours

- Quels sont les postes concernés et les missions ?
- Quelles sont les justifications ?
- Quel est le nombre de salariés concernés ?
- Existe-t-il un projet pour étendre le dispositif ?

REPONSE : « Conformément aux directives de l'entreprise, les postes CS et Cadres seront tous concernés car nous n'avons pas de postes (et donc d'agents cadres) en travail posté.

Tous les postes sont concernés sauf les postes exécutions et maîtrises. »

Nos missions sont-elles en cohérence avec le principe général d'autonomie de l'accord ?

La conception et la production informatiques s'inscrivent dans une organisation collective où l'application du principe d'autonomie définie dans l'article 1 de l'accord ne peut s'appliquer.

Au regard de cet article, disposez-vous réellement d'une autonomie telle que définie pour assurer vos missions? Pour mieux se positionner, répondez aux questions suivantes :

Pour certaines missions, devez-vous être présents impérativement à des moments précis? A quelle fréquence ?

Votre division impose-t-elle des réunions régulières? A quelle fréquence ?

Quel est votre degré de « liberté » dans le montage de votre planning professionnel ?

- Pouvez-vous décider, sans gêner le collectif, de ne pas venir toute ou en partie d'une matinée ? D'un après-midi ?
- Si vous décidez de venir plus tôt le matin, aurez-vous la possibilité de refuser une réunion programmée dans la soirée ?

Article 1 – Principe général d'autonomie

En application du code du travail et de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, les conventions de forfait en jours **concernent les salariés autonomes dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail.**

L'autonomie s'apprécie au regard de la mission et des responsabilités générales qui sont confiées aux salariés, qui les conduisent en pratique à ne pas pouvoir avoir d'horaires prédéterminés de travail. **Est ainsi autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.** Au regard des missions du salarié, **des besoins de l'organisation collective de la vie au travail** et dans le cadre d'un dialogue régulier avec le supérieur hiérarchique, ces salariés, dont les horaires de travail ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des agents placés sous leurs ordres, **ont ainsi la faculté d'organiser par eux-mêmes leur temps de travail.**

Pourra-t-on refuser le forfait en jours ?

L'article L3121-55 du code du travail stipule :

« La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. ».

Cela signifie qu'un salarié peut accepter ou refuser de passer au forfait en jours.

L'article 4 de l'accord indique que le fait de ne pas signer une convention 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.

Néanmoins, ce même article précise :

« En cas de refus, un dialogue s'engage avec le supérieur hiérarchique en vue d'examiner les modalités possibles d'adaptation de l'organisation du travail permettant le maintien sur le poste occupé eu égard aux exigences de la production. ».

Sans attendre des directives plus précises de la part de la DRH, le forfait en jours a été présenté dans des réunions de division. Les messages véhiculés étaient :

«Cela ne changera rien pour vous. Dans les faits, vous étiez déjà au forfait jours» sauf que vous étiez dans votre droit pour quitter le bureau à l'heure de la fin de service et refuser une réunion tardive. Cela deviendra plus difficile.

« Si vous refusez le forfait en jours, on vous pistera » Entendez : aucune tolérance vis-à-vis du tableau de service. Soyez assuré que les moyens de pression existeront, dans un premier temps, pour passer au forfait en jours, et dans un second, pour suivre un rythme et une amplitude de travail que vous ne maîtriserez plus.

La CGT invite l'encadrement à ne pas signer la convention individuelle du forfait en jours. Pas besoin de longs discours, il suffit de lire les témoignages des cadres victimes suite à l'adoption de ce régime de travail.

Le forfait en jours et la responsabilité du hiérarchique.

Le titre IV du référentiel (suivi de la charge de travail et droit à la déconnexion) précise :

« Il appartient au supérieur hiérarchique de veiller à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables, avec une bonne répartition dans le temps du travail et avec l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle. »

Cette responsabilité est reprise sous différentes formes tout au long du titre IV de l'accord du forfait en jours.

Cela pose un réel problème car qui peut imaginer que le hiérarchique aura les moyens d'assumer cette responsabilité :

- Pourra-t-il réellement réduire la charge de travail de son subordonné ?
- Pourra-t-il créer des postes en cas de besoin ?
- Pourra-t-il refuser de la charge de travail pour son entité ?
- Comment pourra-t-il contrôler la durée et les amplitudes de travail des membres de son équipe ?

Une durée et une amplitude de travail raisonnables, c'est quoi? Ceci n'est pas défini dans l'accord. Ce sera alors à l'appréciation de chaque manager !! Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres du flou entretenu par ce texte et des inquiétudes qu'il suscite au niveau de son implémentation.

Par contre, ce qui est certain : le manager devient LE seul responsable des conséquences d'une surcharge de travail d'un de ses subordonnés: burn-out, maladie, ...



Parce que cet accord n'est qu'un levier de productivité dégradant encore plus les conditions de travail, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, parce qu'il constitue une réelle menace pour la santé des cadres,

La CGT a refusé de signer cet accord et continuera à se mobiliser auprès des cheminots de l'encadrement.

N'hésitez pas à contacter vos représentants