



# Août 2017

## Le forfait en jours Vs Tableaux de service

### Bien préparer l'entretien managérial

#### Le forfait en jours Vs Tableaux de service

Est-ce nécessaire de rappeler qu'un cadre dont le poste est éligible au forfait jours, donc tous les cadres des directions centrales, a la possibilité de refuser de signer l'avenant au contrat de travail inhérent ? A la CGT, nous ne pouvons qu'alerter sur les menaces qui pèseront sur sa santé en l'absence :

- D'un dispositif auto-déclaratif a posteriori inviolable et infalsifiable des heures réellement effectuées ;
- D'un vrai dispositif d'alerte, dès le non-respect des repos quotidiens, hebdomadaires, annuels. Ce dispositif permettrait tout autant de protéger le salarié au forfait-jours que son responsable quant aux moyens mis à sa disposition ;
- De moyens nécessaires (humains et organisationnels) aux managers :
  - pour pouvoir assurer correctement leurs nouvelles responsabilités professionnelles, juridiques et pénales ;
  - pour gérer les agents au forfait jours ;
- de garantie pour le non-dépassement du nombre maximum de jours travaillés ;
- De véritables dispositifs pour garantir le droit à la déconnexion.

Il appartiendra à chacun de se positionner en fonction de son contexte de travail (charge, interactions dans le collectif de travail, relation avec son manager...). La finalité est de faire le bon choix pour préserver l'équilibre vie familiale et vie personnelle.

Lors de l'IC CHSCT du 02/06/17, le directeur RH de SNCF Voyages a mentionné la possibilité de disposer dans les établissements d'un tableau de service avec plage de début et de fin de service

« La question suivante concernait les tableaux de service pour les salariés qui n'auraient pas le droit au forfait jours ou qui le refuseraient. Vous avez réclamé la présentation d'un tableau de service avec plage de début et de fin de service.

Un modèle de tableau de service à plage variable, avec prise de service entre 7h30 et 9h30 et fin de service entre 16h et 18h, est présenté.

Ce modèle sera diffusé dans l'ensemble des directions. Chacune aura ensuite la possibilité de l'appliquer ou non, mais rien ne sera imposé. En effet, ce type de tableau ne serait pas nécessairement adapté à tous les services. **Quoi qu'il en soit, nous ouvrirons bien la possibilité.** »

Les membres CGT ont interpellé la présidente du CHSCT Nantes de la DSI Voyages, qui est par ailleurs notre directrice RH, afin qu'elle étudie et propose un tel tableau de service au sein de notre direction. Cette perspective a une double vertu :

- étendre aux agents de maîtrise et d'exécution la bienveillance affichée de la Direction en proposant une organisation souple garantissant la protection en cas d'accident de trajet ou de travail ;
- Permettre aux cadres d'établir leur choix dans une plus grande transparence.

Après avoir remis en cause la légitimité du tableau proposé, rien n'est moins sûr que notre direction fasse cette étude et propose un tel tableau avec des plages raisonnables et adaptées aux collectifs de travail. **C'est pourquoi la CGT organisera une pétition afin que ce tableau de service soit proposé aux agents de la DSIV.**

Par ailleurs, la Direction a sollicité les seuls agents de maîtrise et d'exécution (considérant que tous les cadres sont déjà au forfait jours) afin qu'ils se positionnent sur deux propositions de tableau. Ils sont toujours dans l'attente du résultat de cette enquête.

**Défendons le tableau de service avec plage de début et de fin de service !**

## Ne surtout pas négliger l'entretien managérial

La signature d'un avenant à son contrat de travail n'est pas et ne doit pas être une simple banalité. Il faut vraiment en peser toutes les conséquences. Au niveau du salaire, c'est simple : pas d'augmentation contrairement aux cadres des établissements régionaux. Pire, il sera plus difficile de justifier des heures supplémentaires. Le forfait jour est bien un levier de productivité.

Au niveau des conséquences sur les conditions de travail, sur la charge, il est nécessaire de se poser toutes les questions et d'obtenir des réponses auprès de son manager. C'est pourquoi, il est indispensable de bien préparer l'entretien managérial qui précèdera la signature (ou pas) de l'avenant au contrat de travail.

Le choix appartient à chacun mais il doit être réfléchi et non guidé par la peur, la servitude aveugle, la résignation... Bref ne pas signer à l'aveugle sans peser toutes les conséquences, à l'inverse des obédiences syndicales qui ont signé cet accord (et bien d'autres).

Cet accord repose principalement sur deux principes : la confiance et l'autonomie. Donc premièrement, il faut s'interroger si on peut faire confiance aux promesses et aux dires de la Direction et de son manager en particulier. Deuxièmement, il faut déterminer quel est le niveau réel d'autonomie dont on dispose au sein de son collectif de travail, voire, ses collectifs de travail lorsqu'on travaille en transverse.

Il faut avoir des certitudes sur les impacts en termes de disponibilité en posant cette double question :

**Quelles seront mes droits et mes devoirs au niveau de mes disponibilités par rapports aux sollicitations ?**

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

Concrètement par exemple :

Pourrai-je refuser une réunion au-delà d'une certaine heure ?

A l'inverse, pourra-t-on m'imposer des présences ? Avec quel délai de prévenance ?

Quelles sont mes garanties vis à vis au droit à la déconnexion ?

Et bien d'autres questions en fonction de son (ses) collectif(s) de travail. **Avoir les réponses pour mesurer les impacts sur son équilibre vie professionnelle/vie familiale et sociale.**

**Il ne faut pas négliger la forte possibilité que le niveau des sollicitations va évoluer par une amplitude horaire élargie qui risque largement de dépasser la plage « 08h16-17h06 » actuelle. Parfois, il est prudent d'attendre et de voir comment la situation évolue avant de s'engager.**

Il faut également bien évaluer et mesurer sa charge de travail. Les managers doivent valider et être capables d'arbitrer en cas de surcharge. Ils doivent surtout ne pas oublier qu'ils seront désormais les seuls responsables d'un point de vue pénal en cas de détérioration de la santé physique et mentale d'un agent en conséquence de ses activités ou pressions professionnelles.

## Le positionnement de la CGT sur le forfait Jours

Le forfait jours concerne aujourd'hui plus d'un million de salariés, principalement cadres. Après avoir dénoncé et alerté sur l'utilisation abusive du forfait jours, la CGT a obtenu la condamnation de la France par le CEDS (Comité Européen des Droits Sociaux) pour son insuffisance à protéger efficacement les salariés contre une durée du temps de travail excessive. Suite à cela, la jurisprudence a conduit à l'annulation et/ou la renégociation de 11 accords collectifs de branche ou d'entreprise qui n'étaient pas conformes. Et la remise en conformité du forfait jours avec la législation du travail est maintenant à l'ordre du jour.

La-CGT va continuer à agir pour obtenir de nouvelles garanties pour les salariés en forfait jours. Il s'agit en particulier d'obtenir la prise en compte du temps réel de travail, le respect d'horaires et de charge de travail respectant la santé des salariés, et un niveau de rémunération correspondant aux charges de travail demandées.

**Beaucoup d'employeurs développent l'utilisation du forfait-jours pour s'exonérer du paiement des heures supplémentaires sans pour autant que le salarié concerné réponde aux conditions d'éligibilité (\*)**

**Certains tentent, par exemple, d'exiger une présence à heure régulière dans l'entreprise, alors que c'est incompatible avec le régime forfait-jours.**

Un doute, des informations complémentaires :

**N'hésitez pas à contacter vos représentants**



(\*) Conditions d'éligibilité selon la loi

1. Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
2. Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées