

Le forfait-jour



L'UNSA-Ferroviaire, pleinement investie et partie prenante au sein des négociations concernant les conditions de travail des salariés SNCF et de la branche ferroviaire, vous informe sur le forfait-jour.

Le forfait-jour concernant **les agents au Statut ou contractuels non soumis à tableaux de service** est négocié dans le périmètre des accords d'entreprise et non au sein de la Convention Collective Nationale de branche.

Pour rappel technique, ce projet d'accord a vocation à s'appliquer aux Cadres et Agents de Maîtrise qui relevaient du Titre III du RH 00077. Ce projet d'accord ne sera conclu que sur les périmètres des collègues Maîtrise et Cadres et s'applique dans ce seul champ spécifique.



Préambule :



En France, ce sont près de 2 millions de salariés qui sont aujourd'hui en forfait-jour.

La loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrivent les règles d'organisation du temps de travail dans les 3 EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. Suite à la réforme ferroviaire et à sa mise en application au 1^{er} juillet 2016, le Titre III du RH00077 a vocation à disparaître d'ici la fin 2016.

L'entreprise SNCF propose donc un projet d'accord concernant la mise en place d'une **convention individuelle de forfait annuel en jours**.

Ce forfait-jour est négocié dans le périmètre des accords d'entreprise et non au sein de la Convention Collective Nationale de branche. Cet accord s'appliquera aux Cadres et Agents de Maîtrise, **agents au Statut ou contractuels** qui majoritairement relevaient du Titre III du RH00077.

La mise en place du forfait-jour doit permettre de garantir un cadre protecteur pour les salariés qui seront considérés dès le **1^{er} janvier 2017 comme réellement autonomes et non soumis à tableau de service**.

Contexte :



L'Entreprise, en appliquant le forfait-jour, se met en accord avec la loi car le régime de travail « sans tableau de service » n'existe pas dans le Code du Travail. Actuellement, le travail réalisé sans tableau de service a un impact important sur les horaires et la charge de travail des agents concernés. La mise en place du forfait-jour doit cependant se faire dans l'intérêt des agents concernés.

L'**UNSA** rappelle que le forfait-jour doit être appliqué aux personnes qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et qui ne sont pas amenées à suivre l'horaire collectif applicable au sein d'une organisation ou d'un collectif de travail.

À ce jour, ce sont 30000 agents qui pourraient être concernés par la mise en place du forfait-jour dont 14000 cadres, 9000 agents de maîtrise, 7000 cadres de Directions.

Pour l'**UNSA** le forfait-jour qui sera mis en place par l'entreprise SNCF doit être un forfait-jour **de haut niveau**. Cela comprend de véritables exigences en matière de conditions de travail, de protection des agents et de compensations. Les accords devront aboutir à une solution équitable et juste pour tous.

Pour rappel, le forfait-jour actuellement en projet et proposé par l'entreprise SNCF est de **205 jours par an**. Quelques jours travaillés au-delà pourront être monétisés ou placés dans le Compte Épargne Temps (CET). Dans le cadre des échanges qui se poursuivent entre l'**UNSA** et la Direction, plusieurs points sont à l'ordre du jour.

Revendications de l'UNSA :

Les revendications de l'UNSA portent sur un certain nombre de points qui feront partie des discussions avec la Direction de l'entreprise. Ces discussions comportent notamment une demande de clarification des emplois repères assujettis au forfait-jour et les personnels concernés, et l'assurance pour l'UNSA que les agents soumis à tableau de service soient payés en heures supplémentaires lors des dépassements horaires.

L'UNSA demande à ce qu'aucune perte financière (EVS, ICS, astreinte,...) ne vienne impacter la rémunération des agents. Le temps partiel, les indemnités de sortie d'astreinte ou encore les particularités Alsace-Lorraine doivent être pris en compte dans la négociation. Les jours rémunérés ou pouvant être placés dans le CET doivent pouvoir être réexaminés. D'autres éléments tels que la compatibilité du forfait-jour avec le télétravail, le travail de nuit, le droit à la déconnexion, le travail à temps partiel sont encore à éclaircir.

Enfin, l'UNSA demande que l'entretien préalable à la signature de la convention de forfait-jours soit de haute qualité. En effet, c'est lors de cet entretien que l'agent prendra la décision de signer ou non cette convention.

L'UNSA, attentive au respect de la Qualité de Vie au Travail et **l'équilibre vie professionnelle/vie privée** demande la mise en place d'outils de suivis des heures réellement effectuées en conformité avec la loi qui permettent de garantir et d'assurer la bonne mise en œuvre du forfait-jour.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres sujets seront abordés lors des prochains rendez-vous avec la Direction de l'Entreprise.



L'analyse :

Le temps n'est plus décompté en heures mais en nombre de jours travaillés par an. Le forfait-jour traduit **une révolution et une modernisation de la relation de travail avec la ligne hiérarchique.**

La mise en place du forfait-jour va demander aux managers des changements d'habitudes, de fonctionnement et surtout d'attitudes. Ces modifications devront être accompagnées en terme de management. Le management actuel sera désormais incompatible avec une bonne mise en place du forfait-jour.

Le forfait-jour ne doit pas risquer de faire augmenter les heures de travail journalier sans que les compensations soient suffisantes. L'autonomie implique des responsabilités, du recul, de l'organisation, la capacité de prioriser et de ce fait, elle doit être valorisée et rémunérée à sa juste valeur.

Le forfait-jour ne doit pas permettre à l'employeur de déroger aux dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail. Cet outil doit, en revanche, permettre aux salariés qui seront concernés par cet accord de maintenir leurs acquis et d'obtenir des garanties suffisantes et nécessaires à la bonne mise en œuvre et au suivi de cet avenant à leur contrat de travail.

L'UNSA-Ferroviaire, au cœur de la négociation forfait-jour, s'attachera à obtenir les garanties nécessaires à des conditions de travail de haut niveau, dans l'intérêt de tous.

Les structures UNSA régionales, territoriales et centrales pleinement mobilisées, ont posé 3 questions-clés à la Direction SNCF au travers des IRP concernées (DP Établissements, DP Cadres,...) :

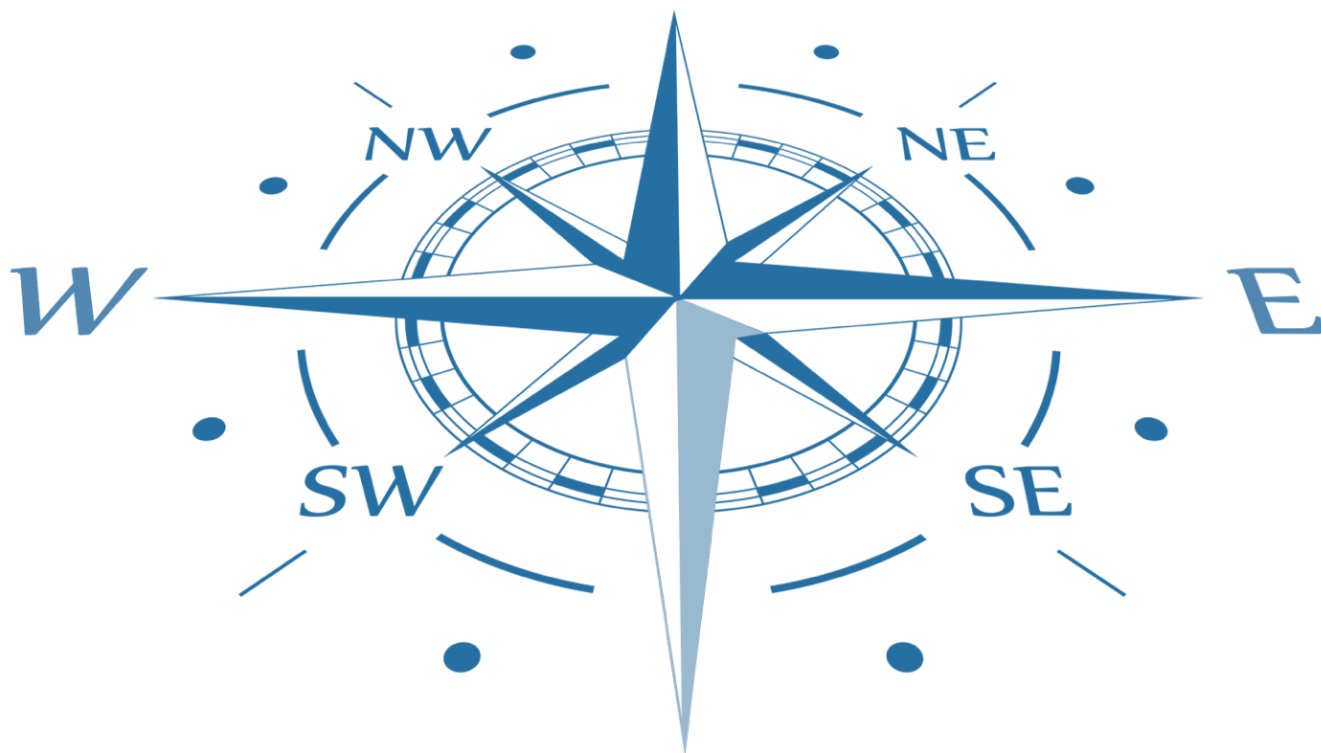
- Quels sont les postes qui sont assujettis aujourd'hui au Titre 3 du RH00077 ?
- Quels sont ou seront les postes pour lesquels l'Accord Individuel Forfait-Jour sera appliqué ?
- Quels sont les postes pour lesquels vous reconnaissez que le titulaire dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées ?



L'UNSA-Ferroviaire, force de propositions, restera attentive aux contenus des débats qui se dérouleront lors des prochaines rencontres avec la Direction de l'Entreprise.



Pour un Nouveau



Cap Social



Force de propositions !