

UNSA FERROVIAIRE

LES DOSSIERS *sous la loupe*



Premier trimestre 2017

Engagement - Responsabilité - Reconnaissance



Spécial **Forfait Jours**



Créateur de lien social



L'UNSA-Ferroviaire : l'autonomie revendiquée

Nous avons tous entendu le message de notre Direction RH nationale « *le Forfait-Jours, c'est comme le Titre 3* ». Mais cette allégation ne peut être approuvée que par des novices, et encore. Voilà une première preuve, extrêmement simple à comprendre : pourquoi, si « *c'est pareil* » l'Entreprise ferait-elle signer à chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail ?

Cette affirmation ubuesque nous est sans cesse répétée, telle la méthode « Assimil » qui prônait un apprentissage par la répétition. Mais la pensée unique n'est pas dans les gènes de l'UNSA-Ferroviaire. Le Forfait-Jours tel que nous l'avions revendiqué devait (comme l'accord QVT lui aussi avorté en son temps) apporter des changements dans les mentalités et les organisations, tout en assurant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A ce stade, nous n'en sommes vraiment pas là.

Les premières tables rondes se sont tenues au mois de mai. Dès la rentrée de septembre, nous avons compris que notre vision était peut-être partagée sur le fond, mais pas du tout sur la forme. L'écueil important était la reconnaissance financière de l'autonomie qui, au début des négociations, se situait à 0,9% : somme dérisoire ne correspondant nullement à une véritable ambition de la SNCF de reconnaître l'autonomie de son encadrement.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la méthode de négociation fut simple : réunir un groupe de travail issu de nos Unions Régionales et UAD, construire un cahier revendicatif constitué de 42 revendications incontournables et colonne vertébrale du futur accord, mais aussi réécrire l'accord d'Entreprise. Pour la réécriture de cet accord, l'UNSA-Ferroviaire s'est appuyée sur les études DAR et SECAFI et sur des idées simplement évidentes :

- **le refus d'un accord qui pérenniserait le travail dissimulé,**
- **une maîtrise de la charge de travail à contractualiser,**
- **une mesure du temps de travail,**
- **un accord Forfait-Jours équitable avec des jours de travail identiques pour toute personne éligible au Forfait (directions centrales, directions régionales et établissements),**
- **un suivi médical particulier,**
- **des heures supplémentaires rémunérées à leur juste valeur pour les sorties d'astreintes et pour le travail supplémentaire à la charge contractualisée,**
- **pas de pertes financières ou de congés par rapport au Titre 3,**
- **et surtout une rémunération à la hauteur de la confiance de l'Entreprise sur son encadrement (rémunération comprise entre 3,5 % et 4,5 % net du salaire brut), cette rémunération ne devant en rien entraver toute négociation salariale pour l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire.**

Au fur et à mesure des tables rondes, les positions syndicales se sont affirmées par l'opposition catégorique de certains sur la prime d'autonomie ou sous toute autre forme de primes pour d'autres, ou par l'approbation aveugle à un accord que d'autres encore auraient co-écrit.

Pourtant il fut clair que l'ensemble des OS se retrouvaient des points essentiels : la maîtrise de la charge de travail et surtout la mesure du temps de travail, point de convergence rassurant puisque tout à fait fondamental pour le déploiement du Forfait-Jours.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé que, pour chaque poste éligible au Forfait-Jours, une quantification précise des missions incontournables soit établie et que celle-ci figure obligatoirement dans la fiche de poste proposée en amont de la signature de la convention.

Ce premier cadrage doit impérativement être connu de tous ; l'UNSA-Ferroviaire attend donc du GPF un engagement formalisé du strict respect de celui-ci par tous les Directeurs d'établissement appelés à contractualiser des conventions Forfait-Jours.

À ce titre, pour l'UNSA-Ferroviaire, il est primordial qu'un cadrage national accompagne une éventuelle convention Forfait-Jours et que celui-ci impose aux hiérarchiques une évaluation de la charge de travail ; ce cadrage devant être identique sur tout le territoire national. Nous avons donc demandé la présentation d'un document officiel d'application ainsi que d'un plan de communication qui accompagnerait le déploiement du Forfait-Jours dans chaque établissement, mais en vain. Devant cette évidence, l'ensemble des organisations nous ont rejoints sur cette position.

Face à cette fronde syndicale, les mandataires de l'Entreprise n'ont pas jugé opportun de nous garantir ce suivi ; ils étaient surtout dans l'incapacité de nous fournir le moindre document ou outil permettant de contractualiser ces mesures et de garantir le suivi des jours travaillés dans le respect d'un cadre légal. Cette posture incompréhensible démontre soit un manque de travail de fond sur le sujet avant de nous présenter le projet d'accord, soit une nouvelle méthode qui consisterait à précipiter les négociations lors de la dernière table ronde. Il est d'ailleurs à noter que, dans le déroulement des négociations, nous n'avons eu connaissance du projet de texte que lors de la huitième table ronde ! Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette méthode est intolérable ; à moins que, comme l'Entreprise vient de le démontrer, elle ignore complètement l'avis des Organisations Syndicales et passe unilatéralement l'ensemble des accords d'importance sans même interroger les Organisations Représentatives du Personnel ?

L'UNSA-Ferroviaire ne peut admettre cette attitude qui ne sera pas sans conséquences et nous mettrons tout en œuvre pour démontrer à la tutelle et à notre Direction qu'elle fait erreur. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il n'est pas question de recourir au travail dissimulé et par conséquent de ne pas payer les charges patronales y afférant. Plus globalement, il est impossible de continuer impunément à contribuer à la hausse du chômage en France alors que nous devrions être un exemple pour le service au public à la française.

En conséquence, pour que les salariés ne soient pas les victimes/complices d'une fraude fiscale caractérisée par la SNCF, l'UNSA-Ferroviaire a d'ores et déjà décidé d'accompagner les salariés qui signeraient le Forfait-Jours ou en seraient exclus par une hotline Forfait-Jours et par des outils de suivi des heures travaillées, parce que le Forfait-Jours, décidément, ce n'est vraiment pas le Titre 3 !

La délégation :
Valerie Cottu
Sandrine Dumontier
Christine Salque
Benoit Vienne



Forfait-jours : rappel du cadre juridique

Contexte de la négociation

Le forfait-jours est issu de la loi Aubry sur les 35 heures. La négociation collective au sein de la SNCF a abouti à la création du Titre III du RH 00077, en 1999.

L'accord 35 heures en vigueur à la SNCF n'a pas été signé par l'UNSA-Ferroviaire car cet accord créait une disparité de traitement entre les agents puis qu'il mettait en place deux régimes de travail : le régime dit des directions centrales et siège (travaillant 214 jours) et le régime du Titre III (travaillant 205 jours). La différence entre ces deux régimes tient au nombre de RQ et à une répartition hebdomadaire du temps de travail différente.

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 ÉPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. Le titre III du RH00077 applicable aux agents non soumis à tableau de service disparaît le 12 décembre 2016. L'Entreprise, envisage de passer une partie de ces agents au forfait-jours, ce qui est prévu par l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail en son article 45 relatif au Titre III 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-jours qui garantisse le nombre de jours de repos actuel et une durée normale de travail conforme à la durée annuelle de travail (1589 heures)* ».

L'UNSA-Ferroviaire a demandé en vain à l'Entreprise un forfait-jours pour tous et non pas deux régimes différents de travail.

Quoi ?

Le forfait-jours traduit une modernisation de la relation de travail. En effet, il consiste à décompter le temps de travail non plus selon une référence horaire mais selon le nombre de jours travaillés par an. Le manager ne pourra donc plus faire de réflexion à ses collaborateurs à propos de leurs horaires.

Comment ?

Pour l'employeur, recourir au forfait-jours lui permet de déroger aux dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail. Les études de la DAR et de SECAFI (expertise interne SNCF et privée) mettent en exergue une charge de travail excessive pour tout l'encadrement, exposé aux RPS. L'encadrement n'a jamais déclaré toutes les heures supplémentaires effectuées par conscience du travail bien fait et de ce fait, a accompli un travail qui n'a jamais été déclaré par la SNCF à l'Urssaf.

Cependant, des garanties doivent être apportées aux salariés qui acceptent de passer au forfait-jours.

➤ Temps de travail décompté selon le nombre de jours travaillés

Le temps de travail étant décompté selon le nombre de jours travaillés, ne sont pas applicables aux salariés soumis au forfait-jours, les dispositions concernant (article L. 3121-48 du code du travail) :

- **La durée légale hebdomadaire, les 35 heures (article L. 3121-10 du code du travail) ;**
- **La durée quotidienne maximale de travail, soit 10 heures (article L. 3121-34 dudit code) ;**
- **La durée hebdomadaire maximale de travail fixée à 48 heures au cours d'une même semaine (article. L. 3121-35 dudit code).**

Ne sont pas applicables les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires).

Mais, les salariés en forfait-jours annuels bénéficient de :

- **Repos quotidien minimum de 11 heures (article L. 3131-1 du code du travail) ;**
- **Repos hebdomadaire de 24 heures (article L. 3132-2 du code du travail) ;**
- **Jours fériés et congés payés.**

➤ **Exigences légales devant être respectées par la convention individuelle de FJ**

Une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes (art. L. 3121-65 du code du travail) :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

L'article L. 3121-60 du code du travail prévoit que l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur doit être en mesure éventuellement de justifier à la justice que le travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de travail. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, la convention forfait jour tombe de fait. Le salarié peut se faire payer les heures supplémentaires qu'il a effectuées. Il ne lui est pas nécessaire de le prouver, il doit seulement indiquer le nombre d'heures qu'il a faites. Il appartient à l'employeur de prouver que les heures présentées n'ont pas été effectuées ou que la personne concernée est de mauvaise foi.

➤ **Charge de travail devant être quantifiée pour la protection de sécurité et de la santé des agents**

Si la convention individuelle de forfait-jours ne permet pas de mesurer la charge de travail et de s'assurer du respect du repos journalier, l'employeur commet le délit de travail dissimulé et n'assure pas la protection de la santé du salarié ni sa sécurité (art. L 4621 du code du travail). Dans ces conditions, les salariés sont en droit de réclamer en justice les heures qu'ils auraient effectuées au-delà des 35 heures, sur une durée de 3 ans. Il lui suffit d'apporter un calendrier avec les heures réellement travaillées (L'UNSA-Ferroviaire mettra à disposition un logiciel de calcul des heures travaillées). Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer qu'il ne les a pas faites.

Pour la SNCF, la non déclaration des heures réellement faites par l'encadrement soumis au Titre III n'est pas sans gain financier pour elle ; le travail dissimulé car non rémunéré correspondrait à une embauche de 10 % d'agents.

Lors des négociations, l'UNSA-Ferroviaire a demandé à l'entreprise l'instauration d'une visite médicale annuelle pour tous les encadrants au forfait-jours. L'entreprise a « botté en touche » ne souhaitant pas prévoir une visite médicale annuelle alors que c'est prévu dans d'autres entreprises ayant mis en place le forfait-jours.

➤ Loi El Khomri : apports

La loi travail a complété le contenu de ces accords collectifs afin de mieux protéger la santé et la sécurité des salariés. Elle intègre la jurisprudence de la Cour de cassation. Ainsi les nouveaux accords doivent fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur communique périodiquement avec le salarié sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

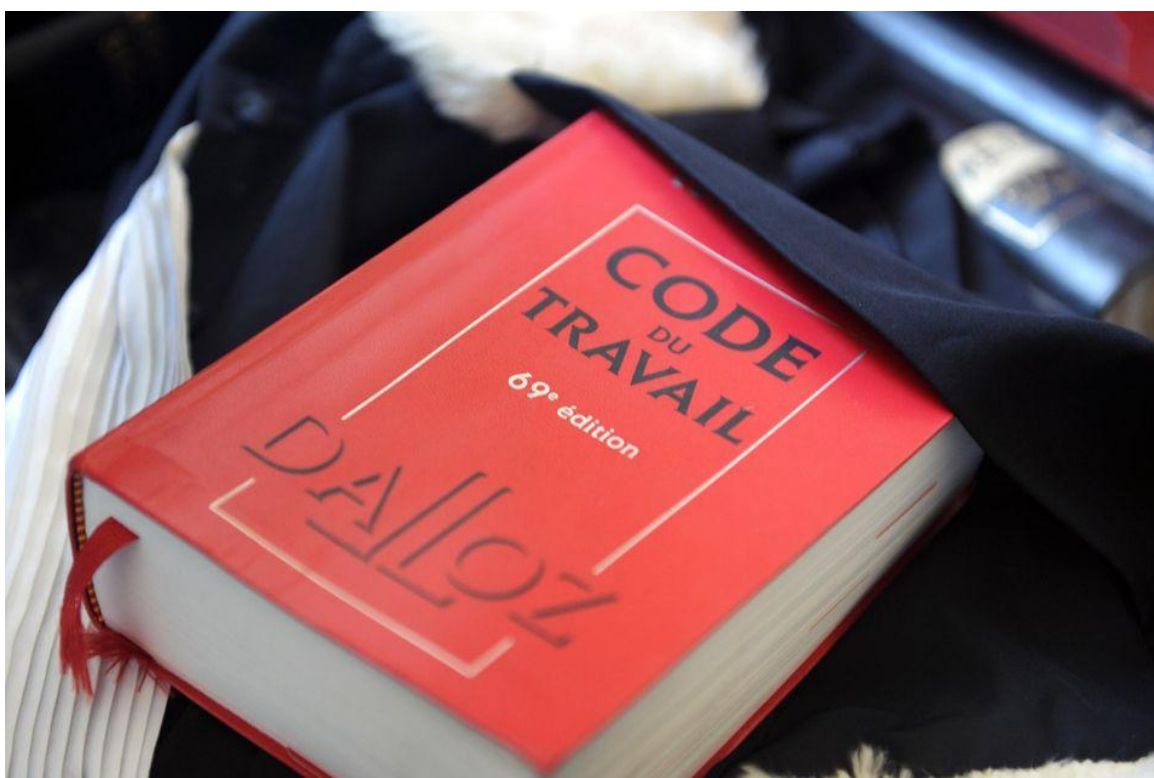
Mais l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié, sous certaines conditions. L'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Dernière obligation, l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer :

- sa charge de travail, qui doit être raisonnable ;
- l'organisation de son travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Autre nouveauté de la loi travail : l'accord collectif fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

A partir du 1^{er} janvier 2017, tout salarié pourra décider de déconnecter téléphones, Smartphones, tablettes et ordinateurs du vendredi soir au lundi matin.



Conditions de travail

Protection sociale et santé

Chèques-vacances

Formation

Qualité de vie au Travail

Trajets PDE IKV

Métiers

Parentalité

Comités d'entreprise

Pouvoir d'achat

Titres-Restaurant

Logement

Salarié-e de la SNCF :
je veux un syndicat
autonome, je veux
un syndicat moderne
et utile,
je veux un syndicat
qui me renseigne,
je veux un syndicat
qui s'occupe de moi !!!



Adhérer à un syndicat professionnel ?



C'EST PAS SORCIER

L'adhésion UNSA-Ferroviaire confère de multiples avantages :

- La primeur de toutes nos informations et communications,
- le bénéfice d'un réseau métiers au maillage national et européen,
- une hotline d'assistance juridique gratuite composée de professionnels,
- une assistance et une expertise personnalisée,
- un tarif d'adhésion parmi les plus bas, avec avantage fiscal de 66%,
- des réductions négociées dans de nombreux domaines : loisirs, vie quotidienne, téléphonie...



| Adhérents | Cotisation Annuelle | Cotisation mensuelle après réduction d'impôt |
|---|---------------------|--|
| A B / TA | 89,00 € | 2,52 € |
| C / TB1 | 94,00 € | 2,66 € |
| D1 / TB2 | 101,00 € | 2,86 € |
| D2 / TB3 | 113,00 € | 3,20 € |
| E1 | 114,00 € | 3,23 € |
| E2 | 129,00 € | 3,65 € |
| F1 | 139,00 € | 3,93 € |
| F2 | 160,00 € | 4,53 € |
| G1 | 170,00 € | 4,81 € |
| G2 | 187,00 € | 5,29 € |
| H1 | 201,00 € | 5,69 € |
| H2 | 221,00 € | 6,26 € |
| CS | 240,00 € | 6,80 € |
| Actifs RH0254 (PS 25) et conventions collectives | | |
| Exécution | 91,00 € | 2,57 € |
| Maitrise | 113,00 € | 3,20 € |
| Cadre A | 142,00 € | 4,02 € |
| Cadre B | 184,00 € | 5,21 € |
| Retraités | | |
| Retraités | 45,00 € | 1,23 € |
| Reversion | 21,00 € | 0,57 € |



EXCLUSIF

"Assurance Professionnelle Accidents/Maladie" optionnelle pour tous métiers SNCF !

Contactez vos représentants locaux UNSA-Ferroviaire,

ou recevez le Kit adhésion par contact : **01 53 21 81 80**

federation@unsa-ferroviaire.org

