



Liaison nationale encadrement

Forfait-jours...Un projet qui va aggraver les conditions de travail de l'encadrement !

St-Denis, le 17 novembre 2016

Le mercredi 16 novembre s'est déroulé la septième table ronde sur la mise en place du forfait-jours. Un projet d'accord a été envoyé aux fédérations syndicales à 20H00 la veille par DRH après que celle-ci ait déjà diffusé le projet sur l'application *info nego* ■ La signature par l'UNSA et la CFDT de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail (article 45) entraîne l'application du forfait-jours pour l'encadrement. SUD-Rail revendique le forfait en heures ■ La mise en place du mécanisme du forfait-jours soulève de nombreux points que DRH a à évoquer sans convaincre : le contrôle de la charge de travail, le champ d'application du forfait-jours, le droit à la déconnexion et la rémunération ■

Une organisation interne qui rend le champ d'application du forfait-jours difficile à cerner.

Une fois qu'il est acquis par la direction que le régime siège perdure (*tiens,tiens !?*). La direction SNCF établit une « présomption d'éligibilité au forfait-jours » (article 3) pour les postes relevant de l'actuel titre III sans en définir précisément les emplois repères.

Les agents de la qualification D qui bénéficiaient du régime 104 RP+18RQ sont exclus car le projet d'accord prévoit qu'il faut être au moins à la qualification E pour bénéficier de ce régime. Les collègues de la SUGE à qui la direction appliquait également le titre 3 sont également exclus.

La rémunération du forfait est un mécanisme compliqué pour acheter la signature de l'UNSA et la CFDT.

Le mécanisme sur le forfait annuel en jours instauré par une loi Aubry du 19 janvier 2000 consiste à décompter le temps de travail en jours travaillés. Il n'y a donc plus de référence à la durée journalière de service (*ce que la fédération SUD-Rail revendique*).

En contrepartie du nombre d'heures qui ne sont plus comptabilisées ou des jours de travail en plus effectués, il peut être prévu une rémunération supplémentaire communément appelée « rémunération du forfait-jours ». L'accord EDF du 22 février 2016 prévoit une prime d'engagement et une prime d'autonomie pouvant aller jusqu'à 10% du salaire. En contrepartie ils doivent travailler 7 à 16 jours de plus.



A la SNCF, le nombre de jours travaillés reste identique (205) et les heures supplémentaires seraient compensés autrement (*surcroît de travail exceptionnel-Article 10*).

Le montant de la rémunération du forfait serait un « pourcentage de la valeur du traitement de l'échelon 1 de la première position de la rémunération de la qualification de l'emploi tenu. Le cas échéant, possibilité d'un socle forfaitaire » (article 11)

Outre que ce soit un mécanisme tordu, il y a une vraie rupture d'égalité qui n'est pas acceptable alors que les négociations salariales générales se soldent par une augmentation de « 0% » pour tous en 2015 et en 2016

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

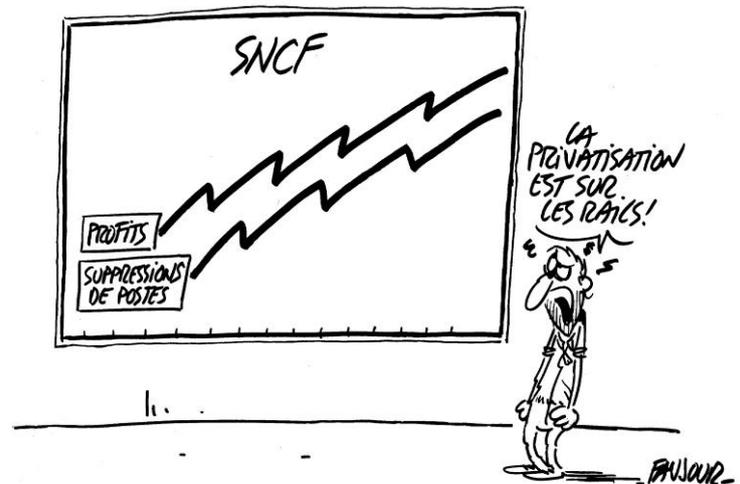
Le rapport présenté par le cabinet SECAFI aux élus du comité central d'entreprise du CCGPF le 10 novembre 2016 est accablant pour l'entreprise. Cette étude se poursuit car l'encadrement a été nombreux à répondre à cette enquête malgré les pressions des patrons. **Cette étude montre que l'encadrement est plus proche des 50/60 heures de travail par semaine et que les 35 heures n'existent tout simplement pas !**

Il faut donc revoir l'organisation du travail et arrêter les restructurations permanentes

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.

Pour la fédération SUD-Rail il est indispensable que l'entretien spécifique sur l'organisation de la charge de travail dans la cadre de la convention de forfait soit déconnecté de l'EIA. Comment l'évaluation qui conditionne la GIR 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).



Il est également indispensable qu'il y ait un dispositif d'alerte à l'initiative de l'agent et que le CHSCT ait un rôle central car la protection de la santé physique et mentale est une de ses prérogatives.

Non à la mise en place d'un régime « de droit divin » dans les établissements !

Pour la mise en place et la définition des postes éligibles au système forfait jour, dans l'accord, c'est de la seule prérogative du chef d'établissement :

- Les postes au forfait-jours sont déterminés par le chef d'établissement (article 3)
- Le surcroît de travail peut faire l'objet de compensations (article 10)

Pour SUD-Rail, il est impensable que les DET soient seuls décideurs sur la détermination des postes au forfait jour ou seul juge sur le surcroît de travail. Les postes repris dans l'éligibilité au forfait doivent être cadrées et uniformisées sur tout le territoire. Dans chaque établissement les CHSCT et les DP doivent être associés à la validation du dispositif sur un poste au C.O.... Et aussi pour mettre en place les mesures de contrôle et d'alerte nécessaire !