

Dans le cadre de la réforme ferroviaire et des négociations de notre futur accord d'entreprise dont la mise en œuvre effective est prévue pour le 1^{er} janvier 2017, la Direction du Groupe Public Ferroviaire a proposé la création du forfait-jours pour les maîtrises et les cadres non soumis à tableau de service ; en d'autres termes, le titre III du RH0077 disparaît au profit du forfait-jours calqué directement sur le modèle du secteur privé et du Code du Travail actuellement en vigueur.



C'est quoi au juste le forfait-jours ?

Les cheminots qui seront soumis au forfait jours (concerne les M & C disposant d'une réelle autonomie dans l'exercice de leurs missions, soit environ 21000 cadres des Directions et Etablissements et 9000 agents de maîtrise) travailleront **205 jours** dans l'année.

Il pourrait y avoir quelques jours travaillés supplémentaires qui donneront la possibilité d'être monétisés ou placés dans le Compte Epargne Temps.

Par ailleurs, aucune information officielle sur les montants versés n'a transpiré jusqu'à présent...

C'est pourtant un élément tout à fait déterminant !

Les Maîtrises et cadres ayant conclu une convention de forfait jours (Art. L. 3121-48 du Code du travail) ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- ☞ à la **durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures**,
- ☞ à l'**interdiction de dépasser la durée de travail effectif de 9 heures 30 (ou 8 heures 30 si plus d'une heure 30 dans la période nocturne) par jour**,
- ☞ à l'**interdiction de dépasser les 48 heures de travail au cours d'une même semaine**,
- ☞ aux **dispositions relatives aux heures supplémentaires...**

En effet, la signature d'une convention individuelle de forfait **signifie l'acceptation juridique du renoncement, entre autres, à une durée de travail journalière ou hebdomadaire.**

Si certains collègues estiment que le Forfait-jours sera une juste reconnaissance de leur implication dans l'entreprise, **ils ne doivent pas minimiser les risques potentiels d'un tel dispositif.** En effet, le « talon d'Achille » du forfait-jours, c'est le stress et les troubles de santé au travail comme le burn-out. Ceux-ci sont les conséquences inhérentes à un aménagement du temps de travail sans limite dans les faits mais aussi à la difficulté d'obtenir un équilibre vie privée et vie professionnelle ; conséquences directement liées à un droit à la déconnexion et au repos légitime mal maîtrisée et à des charges de travail toujours plus importantes.

Compte tenu de tous les aspects négatifs et des dérives potentielles inhérents au forfait-jour, **l'UNCMT FO émet de sérieux doutes sur la pertinence de sa mise en place à la SNCF.** Toutefois, s'il devait l'être, **l'UNCMT FO exige :**

- Des garanties concernant l'autonomie des agents concernés au travers de critères stricts et clairement précisés dans l'accord d'entreprise
- Le plafonnement des jours travaillés à 205 par an et 5 jours par semaine
- De limiter la durée de travail à 9h30 par jour et 45 heures par semaine maximum
- La non monétisation des jours de repos pour préserver le droit légitime au repos des cadres
- Des garanties sur la santé et la sécurité des cadres en assurant un suivi régulier de la charge de travail, du temps de travail et de l'organisation du travail