

## **FORFAIT JOUR à SNCF, C'est un peu comme le Beaujolais nouveau : Aigre et décevant**

Le pré-projet d'accord relatif au forfait- jour est tombé le 16 novembre dernier. Cet accord, s'il est validé, s'inscrit pleinement dans le cadre de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du travail (en lieu et place de l'actuel RH0077). L'ensemble doit être opérationnel pour le 11 décembre prochain, date du changement de service.

Ce forfait- jour s'appliquera aux cadres et agents de maîtrise de qualification E dont les missions et fonctions s'exercent avec une grande autonomie et dont les horaires ne peuvent être prédéterminés. **Typiquement, il s'agit des postes de managers et plus globalement des postes éligibles au forfait jour déterminés par le chef d'établissement. En revanche, l'encadrement des services centraux (sièges des EPIC et services centraux des branches et activités) n'est pas éligible au forfait- jour. Il y a donc un certain nombre de postes actuellement non soumis à tableau de service qui pourraient basculer sous un régime de travail avec tableau de service...**

Le forfait- jour se substitue au titre 3 de l'actuel RH 0077. Il convient de préciser que « la mise en place du forfait- jour implique la signature par le salarié concerné d'une convention individuelle de forfait. Celle-ci constitue un avenant au contrat de travail du salarié et est établie par écrit ». Bien évidemment, l'avenant est lié à la nature du poste occupé, ce qui sous-tend que la fiche de poste précisera si le poste est soumis ou pas au forfait- jour. **Il est à noter qu'un agent est libre de refuser le forfait- jour !**

Les conventions individuelles du forfait- jour seront conclues sur la base de 205 jours par an (205= 365- 52 RP doubles- 18 RQ- 28 CA- jours fériés chômés ou compensés) avec possibilité de travailler au delà de ces 205 jours dans la limite de 5 jours par an. Les indemnités spécifiques au forfait- jour sont toujours en discussion. **Le principe retenu est néanmoins connu puisqu'il s'agirait d'une prime mensuelle versée aux agents concernés « exprimée en pourcentage de la valeur du traitement de l'échelon 1 de la première position de rémunération de la qualification de l'emploi tenu ».**

Il est rappelé également dans ce projet, des principes généraux sur le droit à la déconnexion, sur la charge de travail, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la nécessité d'un dialogue permanent entre l'agent et sa ligne hiérarchique... Si le principe du forfait- jour trouve un écho plutôt favorable chez certains cadres et agents de maîtrise, il convient tout de même de relativiser les choses :

1 Le forfait- jour a pour principe de déroger à la durée légale du temps de travail à raison d'au moins 205 jours par an et donc de contribuer à corvéabiliser celles et ceux qui y sont soumis. D'aucuns diront que c'est déjà le cas... Pas tout à fait car aujourd'hui, les choses se font à l'initiative des agents, demain elles seront rendues obligatoires car opposables de par la signature d'une convention individuelle de forfait.

2 Si les dérogations à la durée légale du temps de travail peuvent s'entendre pour certains types de postes, elles doivent néanmoins être encadrées, ce qui n'est pas le cas dans le texte proposé. On reste sur une philosophie, ce qui ne manquera pas de générer des dérives dont le traitement pourrait s'avérer compliqué.

### **A ce titre FO revendique :**

- Le plafonnement du nombre de jours travaillés à 205 par an et 5 jours maxi par semaine
- Le maintien des 52 RP doubles par an
- De limiter la durée de travail à 9 heures 30 par jour et 48 heures par semaine maximum
- La garantie d'un repos journalier de 12h minimum
- Le refus de monétiser des jours de repos afin de préserver le droit légitime au repos des agents concernés (pour rappel, le texte prévoit la possibilité de travailler 5 jours maxi au delà des 205 jours)
- De garantir 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. Si le texte proposé traite cet item, il reste flou sur les moyens mis en œuvre pour y parvenir !

3 Enfin, l'un des éléments déterminants concerne la compensation financière. A ce stade, le texte prévoit un certain pourcentage du traitement (voir plus haut). **La Direction sera t-elle ambitieuse sur cet aspect ? Visiblement, cette partie fait l'objet d'après discussions. Affaire à suivre donc !**

**A Force Ouvrière, nous considérons que le forfait- jour est un pas supplémentaire en direction d'un mode de fonctionnement tourné vers la dérèglementation. Il contribue, s'il n'est pas encadré, à intensifier les risques psychosociaux. Le texte proposé, de ce point de vue, n'est pas assez protecteur. Quant aux compensations financières, attendons de voir le texte définitif mais elles pourraient être bien en deçà des pratiques usuelles en la matière !**