

FORFAIT JOUR à SNCF, **Les OS s'opposent, La Direction impose!**

Le forfait à la SNCF ne fera pas l'objet d'un accord collectif faute d'une validation par les organisations syndicales dites représentatives. La Direction a donc imposé un « référentiel cadre » qui s'inscrira pleinement dans le cadre de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du travail. L'ensemble devait être opérationnel pour le 11 décembre dernier mais personne ne connaît maintenant le calendrier d'application en 2017...

Pour rappel, ce forfait- jour devrait s'appliquer 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 les Directeurs d'établissement. Mais il est à noter que les cadres des services centraux (sièges des EPIC, services centraux des branches et activités, Directions régionales) deviennent également éligibles au forfait- jour dans le nouveau référentiel !**

Pour les encadrants des établissements, 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. Pour les cadres des services centraux, la base est de 214 jours travaillés.

Le principe retenu pour la rémunération du forfait est connu : une prime mensuelle versée aux seuls agents des établissements de production 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 ». Le pourcentage est fixé à 1,5% du traitement des cheminots concernés soit environ 30 € pour un agent de la qualification E et 54 € pour agent de qualification H. A titre de comparaison la moyenne de rémunération du forfait dans le secteur privé est de 4% tandis qu'elle peut atteindre 15% dans la convention collective du BTP (Dont de nombreuses entreprises travaillent en concurrence voire en partenariat avec la SNCF !)

Il est rappelé 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 peut trouver un écho plutôt favorable chez certains cadres et agents de maîtrise, il convient tout de même de relativiser les choses en précisant certains sujets :

- 1 **Le forfait- jour a pour principe de déroger à la durée légale du temps de travail hebdomadaire et journalière.** 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 et 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 très compliqué.

A ce titre FO revendique :

- Le plafonnement du nombre de jours travaillés à 205 par an et 5 jours maximum par semaine
- De limiter la durée de travail à 10 heures par jour et 48 heures par semaine maximum (à titre exceptionnel !)
- 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 agents concernés en assurant un suivi régulier de la charge, du temps 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 !

A Force Ouvrière, nous considérons que le forfait- jour est un pas supplémentaire en direction d'un mode de fonctionnement tourné vers la déréglementation. Il contribue, s'il n'est pas encadré, à intensifier les risques psychosociaux. Le texte proposé mais plutôt imposé, de ce point de vue, n'est pas assez protecteur. Quant aux compensations financières, elles apparaissent totalement insuffisantes en regard de ce qui se pratique dans les entreprises en général.

Il convient enfin 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 et que ce refus comme le précise le référentiel ne peut constituer une faute ni un motif de rupture du contrat de travail !**