



# FORFAIT JOUR

## Une négociation aux multiples rebondissements !

Après l'épisode de décembre 2016 qui a vu le texte rejeté en bloc par l'ensemble des Organisations Syndicales, la Direction l'avait sorti de manière unilatérale afin d'être en conformité sur le plan juridique... Le RH0077 étant devenu caduque à la date du dernier changement de service ! Seulement voilà, un projet d'accord qui se devait être, d'après la Direction, le fer de lance d'un renouveau dans ses relations avec son encadrement ne pouvait pas ne pas aboutir sur un accord !!! La Direction a donc, dès le mois de décembre, laissé entendre que la porte n'était pas complètement fermée. C'est ainsi que les discussions se sont prolongées jusqu'à fin février avec à la clé, un nouveau projet soumis à signature des Organisations Syndicales. Les évolutions proposées seront-elles de nature à arracher un accord ?

### Pas si sûr ! Petit tour d'horizon :

#### Le forfait- jour s'applique :

- Aux cadres de F à CS des établissements ainsi qu'aux qualifications E de ces mêmes établissements si fonctions managériales ou responsabilités dans le fonctionnement d'une entité.
- Aux cadres et CS des Directions (centrales et régionales)

**Les ATT TS sont exclus du dispositif.**

Les **CHSCT** seront consultés sur la mise en place du forfait- jour d'un point de vue des principes de mise en œuvre mais aussi des catégories des postes éligibles.

**La non signature d'une convention de forfait**, outre le fait qu'elle ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail, ne peut être considérée comme une faute et ne peut donc donner lieu à une sanction. De même, elle ne peut conduire à une quelconque discrimination

dans les parcours professionnels.

Le dialogue qui doit s'opérer entre l'agent et son N+1 en cas de refus du forfait- jour, n'a d'autre objectif que celui de trouver l'organisation du travail permettant le maintien de l'agent sur le poste.

**P**ossibilité d'un forfait- jour réduit à la demande de l'agent et sous réserve d'acceptation du DET. En revanche, le forfait- jour est incompatible avec un temps partiel reposant totalement ou en partie sur une diminution de la durée journalière du travail.

**Le télétravail et le travail bi localisé sont compatibles avec le forfait- jour.**



**P**ossibilité de renoncer à la convention individuelle de forfait sous réserve d'un préavis de deux mois. Toutefois, il ne prend effet la première année qu'à la date anniversaire de signature de la convention.

## Compensations financières : Uniquement pour les agents des établissements

Toujours basées selon les mêmes modalités que dans la version du texte de décembre 2016. En revanche, on passerait de +1,5% du traitement à +3,1%.

Par ailleurs, il y aurait la possibilité de convertir cette compensation financière en repos supplémentaires (jusqu'à 4). Ces repos doivent être obligatoirement pris dans l'année et ne peuvent pas alimenter le compte épargne temps (CET).

Enfin, la demande doit être formulée avant le début de la période de référence du forfait (1er janvier de chaque année).

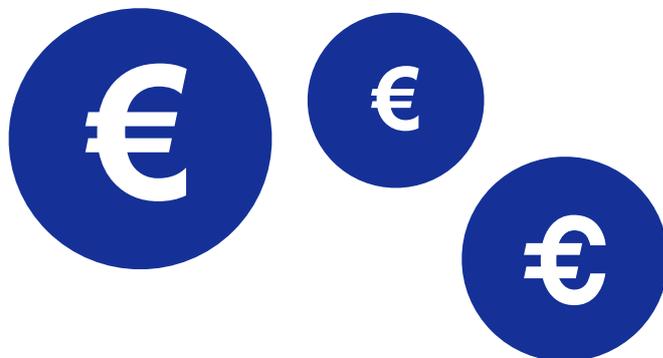
### Le forfait- jour et les temps de repos :

Les salariés en forfait- jour doivent bénéficier de repos obligatoires.

**Journaliers** : 12 heures mini (14 heures si travail de nuit)

**Périodiques** : 60 heures mini.

Le forfait- jour ne remet pas en cause la possibilité d'une journée courte là où elle est pratiquée.



### Possibilité d'émettre un signalement :

En cas de difficulté dans la prise effective de ses repos quotidiens et/ou hebdomadaires, l'agent peut émettre un signalement en précisant le cas échéant la fréquence et les causes. L'usage du signalement ne doit entraîner aucune sanction.

Si ce nouveau texte propose des évolutions significatives, voire des nouveautés qui semblent aller dans le bon sens (évolution de la compensation financière, possibilité de compensation en temps,

possibilité de renoncer selon certaines modalités y compris après signature de la convention de forfait, référence au temps de repos journaliers et hebdomadaires...), nous déplorons toujours les disparités entre cadres des établissements et ceux des directions, **une compensation financière toujours bien inférieure aux pratiques habituelles et l'absence de taquets**, notamment dans la durée journalière et/ou hebdomadaire du temps de travail. Par ailleurs, la Direction est en grande difficulté pour répondre aux questions relatives aux modalités pratiques !!!

### 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 (a 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.

Fédération FO Cheminots  
Union Nationale des Cadres, Maîtrises et Techniciens  
68, rue Stéphane 75018 PARIS



fo.maitrises.cadres@gmail.com



01 55 26 94 00

