

Forfait-jours : La déréglementation à tous les étages pour l'Encadrement !

Lors des dernières négociations de la Convention Collective Nationale Ferroviaire (CCN-F) et de l'accord d'entreprise, la Direction du Groupe Public Ferroviaire vient d'annoncer 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.

Pire ; une Fédération de Cheminots aurait même surenchéri, lors de ces tables rondes, en proposant d'étendre le forfait-jours aux agents relevant du régime des Directions Centrales et Régionales ; c'est-à-dire à l'ensemble des Maîtrises et cadres du GPF !



C'est quoi au juste le forfait-jours ?

Les salariés qui sont soumis au forfait jours travaillent un certain nombre de jours dans

l'année. Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés fixés dans leur convention individuelle (signée avec l'employeur), ils bénéficient de jours de repos qui varient d'une année sur l'autre en raison notamment des jours fériés qui tombent des dimanches ou des jours déjà non travaillés.

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.

Beaucoup d'employeurs développent l'utilisation du forfait-jours pour s'exonérer du paiement des heures supplémentaires. Est-ce l'idée de nos dirigeants du GPF ?

Face à cela dans le privé, de plus en plus de cadres portent leur forfait jours devant la justice. Et les juges ont tendance à leur donner gain de cause avec, à la clé, de conséquents dommages et intérêts, en raison des nombreuses heures supplémentaires non payées et de l'absence de modalités concernant l'entrevue sur la charge de travail ou les durées maximales et les temps de repos permettant de préserver leur santé.

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.



Pour l'UNCMT-FO, le forfait-jours est un vecteur de flexibilité qui permet de déroger aux différents taquets fixés par le Code du travail ou le RH0077, dont la durée légale du travail.

Depuis toujours, les Directions RH des Etablissements refusent d'aborder le sujet de la charge de travail de l'encadrement, qui est une conséquence du lien de subordination dans le cadre de l'EIA, et des objectifs assignés sans cesse croissants et de plus en plus difficiles à atteindre.

Pour l'UNCMT-FO, le titre III du RH0077 (personnel non soumis à tableau de service) est suffisant pour permettre aux Maîtrises et cadres de remplir leur mission.

L'UNCMT-FO demande le maintien du titre III du RH0077 pour l'encadrement répondant à un contexte professionnel bien défini et dénonce les dérives existantes actuellement dans l'application de ce titre III.

Pour l'UNCMT-FO, la réglementation du temps de travail de l'encadrement nécessite une approche globale en termes de charge de travail mais aussi de rythme de travail afin que travailler n'ait plus pour corollaire la dégradation continue des conditions de travail. Une exigence plus que légitime qui se heurte pourtant à la pratique de la SNCF pour lesquelles la disponibilité temporelle et le culte du présentisme demeurent invariablement les critères d'appréciation de l'engagement professionnel.

**Les seules revendications claires et légitimes,
notamment pour l'encadrement sont :
Non au forfait-jours
Décret-socle à minima égal au RH0077 !
Retrait de la loi travail !**