



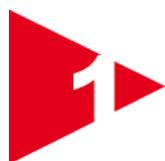
TEMPS DE TRAVAIL

Montreuil, le 17 février 2017

ARGUMENTAIRE

FORFAIT-JOURS : CE QU'ON NE VOUS DIT PAS !

La direction continue d'affirmer que le forfait-jours va améliorer l'existant et donc les conditions de travail de l'encadrement. Les cheminots en question sont si peu convaincus qu'elle vient de sortir un chat de 10 pages censé répondre à une quarantaine de questions qu'ils se posent. Même les directions intermédiaires sont en incapacité (et on les comprend) d'expliquer l'inexplicable ! La CGT continue d'affirmer que c'est faux ! Avec ce contre argumentaire nous le prouvons par l'exemple. Nous espérons que cette lecture vous permettra d'aborder plus sereinement votre droit à ne pas signer les avenants individuels au contrat de travail pour passer au forfait-jours. Nous tenons à vous rappeler que le signer est aujourd'hui un acte irréversible ! La direction n'hésite pas à vous mentir... par omission. Bien évidemment c'est à vous de juger mais sachez que pour l'UFCM-CGT, il existe d'autres réglementations sur l'aménagement du temps de travail qui permettent le respect des 35h annualisées, le respect de l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle et in fine protègent l'encadrement du surtravail et de toutes les pathologies et incidents qu'il engendre. Il n'y a aucune raison que nous n'ayons pas les mêmes droits que les autres cheminots ! L'heure est à la mobilisation cher(e)s collègues !



- Question 1, Page 1, dans le § « les éléments d'actualité », la Direction affirme :

C'était une nécessité pour respecter l'engagement que nous avons pris de donner de la visibilité à l'encadrement en même temps que les autres salariés pour lesquels se mettait en œuvre l'accord d'entreprise de juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.

Pour la CGT : La Direction répète sans cesse que le titre III n'a pas été repris dans le décret-socle et s'appuie sur cette absence pour justifier son refus de le proroger. Tout d'abord, le décret-socle n'a pas vocation à traiter du cas des agents pour lesquels il n'est pas possible de prévoir les horaires à l'avance. Et rien n'empêchait de négocier un accord permettant de proroger le titre III et de mieux l'encadrer. Des professions l'ont fait comme les VRRP. D'ailleurs, la Direction l'a refusé pour l'ensemble du GPF pour finalement l'imposer, sans négociation, aux agents des services médicaux et sociaux. D'autre part, ils affirment que c'est pour une meilleure « visibilité » pour l'encadrement. Mais de qui se moque-t-on ? L'accord de juin affirme que les agents qui seront au forfait-jours devront avoir le même nombre d'heures de travail que les autres cheminots, soit 1589 heures à l'année, et c'est bien normal, la direction ne peut pas faire autrement.

Pourtant, le référentiel-cadre ne prévoit aucune mesure pour s'en assurer.

Pire ! Tout permet d'affirmer qu'il sera impossible que les cheminots de l'encadrement ne dépassent pas ces 1589h : surcroît de travail payé mais non décompté, (art. 10), sorties d'astreinte de moins de 5h payées mais non décomptées (art.8). Et il faut y ajouter les 5 jours monétisables (art. 9). Cela entraîne de fait et pour beaucoup un non-respect de ce temps réglementaire annualisé.





- Question 1, Page 2, au 3^e §, selon la Direction :

Le forfait en jours – qui est nouveau pour l'entreprise – suscite des interrogations mais il faut le répéter sans cesse : le forfait en jours ne constitue en rien une régression mais au contraire une amélioration par rapport au cadre juridique existant.

Pour la CGT : Cette dernière affirmation serait-elle un cri du cœur ? Il vaut mieux tout simplement lire les articles de loi qui l'encadrent. C'est plus sûr ! L'article L3121-62 précise mieux la réalité :

« Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. A la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L.3121-18 ;
2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L.3121-20 et L.3121-22 ;
3. A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L.3121-27 ».

Ensuite et d'après une enquête de la DARES (services du Premier Ministre), les cadres au forfait-jours travaillent 46,3 heures/semaine ; soit 2h de plus que les autres cadres. Il y a un effet mécanique à ne plus contrôler les heures de travail qui vont inévitablement en augmentant. Des études très sérieuses le démontrent, elles sont connues des employeurs. Nous les tenons bien évidemment à votre disposition.

« L'amélioration du cadre juridique » est donc réelle mais au bénéfice exclusif de l'employeur et au détriment du salarié !



- Question 1, Page 2, 4^e §, 1^e point, d'après la Direction :

Rappel, le Titre III :

- Ne dit rien sur l'autonomie des salariés.

Pour la CGT : La notion d'autonomie, dont la Direction souligne l'absence dans le titre III, n'a rien d'étonnant. Cette notion a en effet été introduite à la faveur de la création du forfait-jours ! Le titre III, lui, existait bien avant la création du forfait-jours et établissait qu'il s'adressait aux agents « ...qui ne peuvent être soumis à des horaires fixés à l'avance... », ce qui se traduit souvent par une forme d'autonomie... De plus, la lecture du code du travail établit que c'est l'autonomie qui autorise l'éligibilité au forfait-jours, c'est donc une des conditions particulières pour ouvrir droit au forfait-jours.



- Question 1, Page 2, 4^e §, point 2, la Direction affirme :

Rappel, le Titre III :

- Ne prévoit aucune mesure d'accompagnement, aucune possibilité de rachat de jours en dehors du CET.

Pour la CGT : On est au 35h ou on ne l'est pas ! A la CGT, nous pensons qu'il faut du travail pour toutes et tous. Les dépassements d'horaires sont endémiques dans notre entreprise et ne sont majoritairement pas reconnus. L'évaluation de ces heures par l'expertise du CCGPF correspond à plus de 10 000 emplois à temps complet ! Quant à la « mesure d'accompagnement » en question, c'est la prime d'autonomie qui « accompagne » le fait que l'agent accepte, en signant sa convention, de ne plus être soumis à référence horaire (article 3121-62 ci-dessus).

Donc : la direction des Ressources Humaines crée une nouvelle prime et critique le fait qu'elle n'existait pas !



- Question 1, Page 2, 4^e §, point 3, d'après les dires de la Direction :

Rappel, le Titre III :

- Ne dit rien sur le suivi de la charge de travail.

Pour la CGT : Tout d'abord, le but du titre III n'était pas de traiter de la question de la charge de travail, mais de définir la réglementation particulière qui devait être appliquée à certains personnels. Le forfait-jours, à l'origine de sa création, ne l'évoquait pas non plus, ce sont les jurisprudences qui l'ont imposée. Parce que du moment que le salarié en question n'est plus encadré par des durées horaires, il a donné lieu et il donne encore lieu à des excès.

La direction se vante donc de respecter ... la loi.

Par ailleurs, l'UFCM-CGT affirme que la mesure de la charge de travail, c'est la mesure du temps passé à ce travail ! Le titre III n'est pas respecté, et les durées de travail sont excessives pour certaines catégories. C'est pourquoi, nous demandons une mesure du temps de travail. Mesure à exécuter a posteriori, puisque on ne peut pas connaître les horaires à l'avance.

La direction remplace une notion claire et incontestable : la mesure du temps de travail par un vague suivi limité à un entretien annuel et un droit d'alerte !



■ Question 1, Page 2, 6e §, 1e point, la Direction assure :

- La reconnaissance de l'autonomie : c'est une logique de confiance managériale qui doit se substituer à une logique de contrôle du manager. C'est une transformation culturelle dans laquelle tout le monde a à gagner parce qu'elle permet une meilleure prise en compte des situations individuelles.

Pour la CGT : Cette confiance existe déjà dans les faits pour beaucoup d'entre nous. Ce n'est pas la signature de la convention individuelle de forfait qui va la créer. Quant à la « transformation culturelle » annoncée, voilà un beau slogan complètement creux. Que veut-il dire pour un collègue qui fait actuellement et régulièrement plus de 10 heures par jour ? Que va-t-il se passer concrètement le lendemain du passage au forfait ?

Le sujet qui fâche : Qui contrôle effectivement les dépassements endémiques des heures légales de travail en cours ? Personne ! C'est pourtant de la responsabilité de l'employeur de faire respecter les horaires de travail comme les temps de repos. Par ailleurs, l'employeur se doit aussi de préserver la santé des salariés. Ceux qui dépassent les 50h par semaine mettent leur santé et leur équilibre en danger.

Pour la CGT, la confiance n'est pas dénuée de sens, mais elle n'est pas une protection contre le surtravail. Nous préférons revendiquer un management humain qui respecte les lois et réglementations pour **tous** les cheminots. D'ailleurs, c'est une nécessité pour le système ferroviaire qui appelle une grande cohésion d'ensemble et une obligation d'avoir des acteurs en pleine capacité physique et intellectuelle.



■ Question 1, Page 2, 6e §, 2e point, selon la Direction :

- Le suivi de la charge de travail : les études que nous avons conduites montrent l'engagement très fort de l'encadrement. C'est une vertu, c'est aussi une responsabilité pour l'entreprise. Protéger ceux qui s'investissent à fond. C'est pourquoi nous regardons les problèmes en face en posant l'exigence d'un cadrage de la charge de travail qui soit compatible avec les repos et une durée normale de travail, en mettant en place un entretien dédié, en instaurant la possibilité d'un droit d'alerte individuel en cas de dérive et en établissant les principes du droit à la déconnexion.

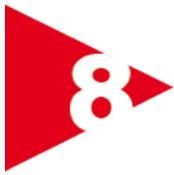
Pour la CGT : « L'engagement très fort » signifie surtout du surtravail. Les collègues le choisissent-ils ou est-il nécessaire pour faire face à la réalité de leur charge de travail ? « C'est une vertu », présentation malhonnête, les collègues n'ont pas le choix, sauf à baisser les bras et ... quitter leur poste. « C'est une responsabilité », oui effectivement, c'est illégal de travailler tous les jours 10 heures par jour. Quant à la protection annoncée, elle consiste à un « cadrage » de la charge de travail, un entretien et un droit d'alerte. Mais tous ceux qui sont dans des situations difficiles apprécieront. Ceux qui accepteront de signer une convention pourront donc « alerter » en même temps !

Mesurez bien le risque : aujourd'hui, vous pouvez opposer la durée de votre travail réel à votre hiérarchie !

En acceptant le forfait-jours, vous perdez cet outil et vous devrez vous contenter d'un entretien annuel avec votre N+1 et d'un droit d'alerte pour aborder la charge de travail.

Dans ce contexte, la CGT continue de revendiquer un relevé a posteriori des heures réalisées. Il faut y ajouter bien sûr la recherche de solutions par les personnels concernés.

La direction a refusé nos propositions et renvoie donc ses responsabilités sur les acteurs en instaurant un droit d'alerte (sans en donner ni le contenu, ni les effets) !



- Question 2, Page 3, au point sur le calendrier de mise en œuvre du forfait en jours, la Direction explique :

Le système de gestion intégrera une pro-ratisation des jours de repos/congés et corrélativement une pro-ratisation des jours à travailler si la convention est signée en cours d'année, exactement comme c'est le cas aujourd'hui pour les arrivées en cours d'année.

Pour la CGT : La Direction omet de préciser que la signature semble irréversible, malgré la demande de toutes les OS. Cette particularité semble une exception en France.

Attention, la signature de la convention est irréversible.

Temps partiel : il n'est pas compatible avec le forfait-jours, mais la direction, dans le référentiel, en accepte le principe, sauf pour les formules avec réduction de la durée journalière. L'accord de temps partiel reste soumis à l'accord de la hiérarchie. Les diminutions d'effectifs annoncées vont rendre difficiles ces autorisations.



- Question 3, Page 3, au point concernant la consultation des CHSCT, selon les dires de la Direction :

Une fiche du département des relations sociales précisera très exactement le périmètre de cette consultation. Elle concernerait le principe de la mise en place du forfait et les catégories de postes éligibles. La liste précise des postes éligibles serait fournie pour information.

Pour la CGT : La Direction ne veut pas soumettre la liste des postes éligibles à consultation, alors que c'est la partie la plus importante. Elle entend juste consulter sur des généralités et non poste par poste !

Pourtant seuls les collègues réellement autonomes sont éligibles au forfait-jours. Et seuls les mandatés CHSCT peuvent souligner les incohérences poste par poste. La direction refuse donc un réel droit d'intervention locale alors qu'elle souhaitait moderniser le dialogue social en le délocalisant au plus près du terrain ! Quelle incohérence ! Voilà tout le respect des IRP et des organisations syndicales représentatives des salariés !



- Question 6, Page 4 dans le § « Périmètre des salariés éligibles/calcul du forfait en jours », au point 6, d'après la Direction :

Le forfait en jours doit répondre à la situation objective du poste considéré. Celui-ci devant impliquer une autonomie dans l'organisation du travail.

Pour la CGT : Cela aurait été bien que ceci figure plus clairement au référentiel-cadre qui fait une étrange impasse de ces éléments à son article 2.

Cela laisse suffisamment de flou pour dégager la DRH de ses responsabilités. Des postes qui ne rentrent pas dans les critères légaux seront donc déclarés abusivement éligibles. C'est faire porter une lourde responsabilité aux DET / et assimilés en cas d'incident et /ou d'accident notamment ferroviaire. Le respect des amplitudes horaires et des temps de repos ne protège pas seulement le salarié mais également le manager / l'entreprise en cas de soucis, notamment devant la justice.



- Question 11, Page 5 toujours dans le § « Périmètre des salariés éligibles/calcul du forfait en jours » au point 11, la Direction affirme :

11/ Un DPX actuellement au régime C (car nombre de nuits supérieur à 65/an) pourra-t-il être au forfait en jours tout en continuant à avoir un rythme de nuit ?

Le régime C est maintenu, ces salariés ne seront donc pas au forfait en jours.

Pour la CGT : cette affirmation est à retenir pour tous les agents chargés de travaux de nuit et actuellement soumis au titre III. Elle ne concerne d'ailleurs pas que les DPX ! Cette décision est une bonne nouvelle, c'est une demande de la CGT !



- Question 15, Page 6 dans le § « Mesures d'accompagnement/indemnités », au point 15, d'après la Direction :

L'encadrement d'établissement se trouve au cœur des exigences de production. La création d'une indemnité spécifique témoigne de cet engagement au service des clients.

Pour la CGT : Curieuse présentation de cette indemnité. Elle serait motivée par l'engagement, alors qu'elle est, légalement, une indemnisation de la signature de la convention qui permet l'abandon de la référence horaire. « L'engagement » est un drôle de choix pour désigner et reconnaître le surtravail illégal aujourd'hui au titre III et légal demain au forfait-jours. La conception CGT, c'est la mesure des heures réellement effectuées, la prise de mesures pour faire casser les dépassements réguliers et rendre possible la prise de congés. Par ailleurs, pour la CGT, l'absence de cette indemnité pour les cadres en régime siège n'est pas légale !



- Question 16, Page 6 dans le § « Mesures d'accompagnement/indemnités », au point 16, la Direction soutient que :

Elle donne aux managers un levier pour compenser les sujétions non directement liées à la charge habituelle du poste qui peuvent intervenir en cours d'année. Il faut entendre par missions habituelles du poste, les tâches qui relèvent de l'exercice intrinsèque du poste tenu. Elles sont connues, prévisibles même si leur intensité peut varier en fonction du temps. Elles constituent le cadre normal de l'activité de travail.

Pour la CGT : Incroyable, la référence horaire est refusée, elle disparaît avec les conditions actuelles prévues au référentiel-cadre, **mais** elle réapparaît lorsqu'un surcroît de travail arrive. Un exemple : un DPx d'un EIC est appelé vers 17h car un agent en poste a un grave souci personnel et doit s'absenter. Il va partir le remplacer jusqu'à 20h. Mais peut-être a-t-il commencé à 6h00 du matin et sans pouvoir refuser !

Pour la CGT, il y a plusieurs problèmes :

- ce temps travaillé en plus sera payé, mais pas inscrit dans un compteur, ce qui aurait permis de mieux respecter la durée annuelle, via des jours de repos supplémentaires légitimes,
- les durées de repos et d'amplitudes ne seront pas respectées,
- l'équilibre vie pro/ vie perso est altéré,
- la santé des salariés est clairement en danger (risque accru d'AVC, par ex),

Tous ces risques sont pris sans aucune traçabilité !



- Question 23, Page 7 dans le paragraphe « Mesures d'accompagnement/indemnités », au point 23, la Direction affirme :

23/ Comment est comptabilisée une intervention d'astreinte qui a lieu par exemple sur un jour travaillé entre 20h00 et 23h00, après la journée de travail ?

Comme aujourd'hui elle est décomptée à hauteur de trois heures travaillées avec application des compensations applicables au titre de la réglementation d'entreprise.

Pour la CGT : Il aurait été utile de prendre cet exemple un samedi ? Et d'expliquer que la Direction a décidé, contre l'avis des OS, de payer cette prestation sans offrir la possibilité de récupérer ces heures de travail ! Ainsi, de nombreux collègues, qui sortent souvent, travailleront beaucoup plus que 205 jours car ils ne pourront pas récupérer ! Voir réponse ci-dessus (13).

15

- Page 7 dans le paragraphe « Mesures d'accompagnement/indemnités », au point 24, la Direction explique :

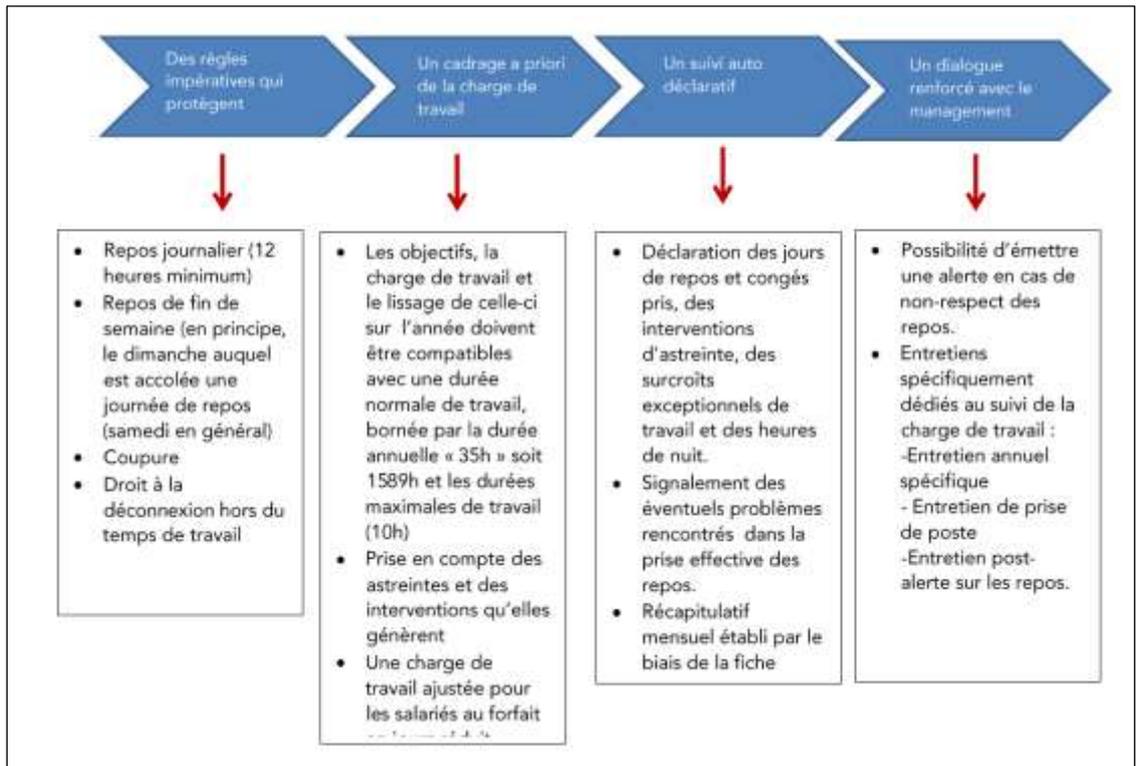
24/ Une sortie d'astreinte de plus de 5h est-elle obligatoirement considérée comme une journée travaillée ?

Oui.

Pour la CGT : Les effectifs sont tellement tendus actuellement que beaucoup de collègues qui « sortent » régulièrement ne peuvent pas prendre de jours de récupération et cumulent des jours dans des compteurs « clandestins » ou se font payer toutes les heures sans bénéficier de repos. Certains collègues estiment qu'ils atteindront les 205 jours de travail en novembre ! La proposition CGT, d'un état des lieux des situations les plus tendues, doit être entendue ! Par ailleurs la CGT a demandé que soit clairement indiqué le nombre de jours annuel maximum de travail, ce que le référentiel omet !

16

- Page 8 dans le point « Suivi de la charge de travail/temps de travail/congés/repos », d'après la Direction :



Pour la CGT : le référentiel-cadre ose afficher des durées, mais interdit de fait toute traçabilité. La réalité de la situation, connue par tous, démontre que la Direction veut cacher la vérité grâce au forfait-jours. Comment le N+1 contrôle sans mesurer ? Mystère ! Mais c'est lui le responsable ! Et quand il aura été alerté, s'il n'a personne à qui donner le travail non réalisé, que lui restera-t-il ? = les heures « supplémentaires ». Pour la CGT, l'équation posée aux DUO / DET qui consiste à jongler entre les exigences de la production, la politique de la direction de baisse d'effectif et de moyens, faire respecter les temps de repos (en mesure horaire), gérer le surtravail, les astreintes tout en abandonnant la mesure horaire du travail, est une équation irréalisable !

17

- Page 8 au point 27, la Direction affirme :

27/ Dans le cadre du forfait en jours, existe-t-il une durée minimum de journée de service ?

Non.

Pour la CGT : C'est beau de rêver ! La réalité de la situation attestée par des études de l'entreprise et du CCGPF, laisse apparaître des moyennes banalisées à 10 heures qui rendent illusoire cette affirmation. Les agents concernés ne peuvent déjà même pas prendre tous leurs jours de congés et ils viendraient s'amuser à faire de la figuration ? Cet article frise le mauvais goût ! De qui se moque-t-on ?