L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
des cheminots du Groupe Public Ferroviaire SNCF

la cgt
FÉDÉRATION DES CHEMINOTS

Intégrale des textes applicables au sein du Groupe Public Ferroviaire SNCF après une loi et des accords qui ne devaient rien changer...

Sommaire

Pour accéder directement à un article, cliquez sur le n° de page

Accord d'entreprise (GPF SNCF) du 7 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail (les dispositions des référentiels RH0677, RH0657 et RH0073 sont intégrées au fil du texte dans les parties correspondant au sujet traité)

OBJET .TITRE PRELIMINAIRE - DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I

Article 1 - Champ d'application ..... P 6

CHAPITRE II

Article 2 - Durée du travail. ..... P 6

CHAPITRE III

Article 3 - Définitions communes à plusieurs catégories de personnel..... P 8

TITRE I : PERSONNEL ROULANT

CHAPITRE IV

Article 4 - Personnel intéressé ..... P 10
Article 5 - Définitions particulières au personnel roulant. P 10
Article 6 - Roulements de service..... P 14

CHAPITRE V

Article 7 - Durée du travail effectif ..... P 18
Article 7 bis - Durée de la conduite ..... P 20
Article 8 - Amplitude..... P 20
Article 9 - Détermination du travail effectif. ..... P 20

CHAPITRE VI

Article 10 - Coupures..... P 24
Article 11 - Pause pour repas..... P 24
Article 11-1. – Dispositions applicables au personnel défini au 7 de l'article 5..... P 26
Article 12 - Compensations pour interruption de service. P 26
Article 13 - Réserve à disposition ..... P 28
Article 14 - Disponibilité à domicile ..... P 28
Article 15 - Repos journaliers ..... P 28
Article 16 - Repos périodiques - Repos complémentaires P 32
Article 17 - Repos compensateurs..... P 36
Article 18 - Dispositions communes aux repos périodiques, aux repos complémentaires, aux repos compensateurs, aux repos pour jours fériés chômés et aux repos compensateurs de jours fériés..... P 38

CHAPITRE VII

Article 19 - Grande période de travail..... P 40
Article 20 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de l'accompagnement des trains de voyageurs ..... P 40
Article 21 - Dispositions applicables aux agents quittant un service sédentaire pour être affectés au service des machines ou des trains ou inversement. ..... P 42

TITRE II - PERSONNEL SEDENTAIRE

CHAPITRE VIII

Article 22 - Personnel intéressé..... P 44
Article 23 - Définitions particulières au personnel sédentaire..... P 44
Article 24 - Tableaux de service ..... P 46

CHAPITRE IX

Article 25 - Répartition du travail effectif..... P 48
Article 26 - Durée du travail effectif ..... P 52
Article 27 - Détermination du travail effectif ..... P 54
Article 28 - Amplitude ..... P 54

CHAPITRE X

Article 29 - Coupures..... P 56
Article 30 - Interruption pour casse-croûte..... P 56
Article 31 - Repos journaliers ..... P 58

Article 32 - Repos hebdomadaires - Repos périodiques Repos supplémentaires ..... P 58
Article 33 - Dispositions applicables aux repos supplémentaires, aux jours fériés chômés, aux repos compensateurs de jours fériés chômés et aux repos compensateurs..... P 65

CHAPITRE XI

Article 34 - Grande période de travail ..... P 66
Article 35 - Dispositions applicables en cas de dérangement pendant les repos journaliers, les repos hebdomadaires, les repos périodiques et les repos pour jours fériés chômés ..... P 66
Article 36 - Dispositions particulières applicables aux agents dont les fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée du service – Equivalences ..... P 69
Article 37 - Dispositions particulières applicables aux agents en déplacement..... P 70
Article 38 - Dispositions particulières applicables aux agents effectuant un remplacement ..... P 70
Article 39 - Dispositions particulières applicables en matière d'horaires et de trajet aux agents des établissements de maintenance de l'infrastructure ou de maintenance du matériel. P76
Article 40 - Dispositions particulières applicables aux agents assurant le gardiennage de nuit des passages à niveau ou le service de remplacement de ces passages. ..... P 79
Article 41 - Dispositions particulières applicables aux agents soumis à l'astreinte..... P80
Article 42 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport routier. P 82
Article 43 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport routier (suite) ..... P 82
Article 44 - Dispositions particulières applicables aux agents de conduite assurant les services de navette, de remonte, de manœuvres ou de dépôt et aux agents des gares assurant l'accompagnement des trains omnibus de marchandises..... P 84

TITRE III

Article 45 ..... P 86
Article 46 ..... P 86
Article 47 ..... P 86

TITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS VISES PAR LES TITRES I ET II

CHAPITRE XIV

Article 48 - Continuité du service..... P 88
Article 49 - Modification du régime de travail ..... P 90
Article 50 - Prolongations exceptionnelles et accidentelles de la durée du travail ..... P 92

CHAPITRE XV

Article 51 - Dépassements de la durée de service Heures supplémentaires ..... P 94
Article 52 - Récupération des heures perdues ..... P 96
Article 53 - Dérogations..... P 97
Article 54 - Travail de nuit ..... P 98
Article 55 - Compte temps..... P 100

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE XVI

Article 56 ..... P 100
Article 57 - Commission nationale de suivi et d'action..... P 102
Article 58 - Mesures de contrôle..... P 102
Article 59 - Durée de l'accord et date d'effet..... P 104
Article 60 - Modalités de révision et de dénonciation ..... P 104
Article 61 - Dépôt de l'accord ..... P 104
Accord du 17 mars 2017 relatif à la mise en place du forfait en jours..... P 108
Annexes Tableau de Synthèse ..... P 110

Cher-e-s collègues,

La règlementation et le temps de travail sont des éléments essentiels et structurants des conditions de vie et de travail des cheminot-e-s. Ce guide, réalisé par la Fédération CGT des Cheminots, a pour vocation d'aider à une meilleure compréhension et appropriation des différentes dispositions de l'accord sur l'organisation du temps de travail de 2016. Chaque disposition est commentée, analysée et accompagnée des propositions d'amélioration portées par la Fédération CGT.

Cet accord n'a alors pas été signé par la CGT, car insuffisant en bien des aspects. Les négociations qui se sont tenues en 2016, ont abordé de manière concomitante l'accord d'entreprise et l'accord de Branche.

L'accord de Branche, d'un niveau encore moins élevé que l'accord d'entreprise, a alors été paraphé par plusieurs organisations syndicales représentatives. Leur signature a permis d'installer le dumping social dans la Branche avec des conditions d'utilisation du personnel qui impactent l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la santé des salariés. Sans doute pensaient-ils qu'ils avaient sauvé les meubles pour les cheminots de la SNCF et que ces dispositions ne concerneraient que quelques milliers de salariés des Entreprises Ferroviaires privées...

Force est de constater que la nouvelle réforme ferroviaire de 2018 a acté l'ouverture à la concurrence et les transferts de personnels en cas de perte de marché, et que ces dispositions au rabais auront vocation à s'appliquer aux cheminots transférés.

L'explosion du Groupe Public Ferroviaire au 1er janvier 2020 ouvre également la voie à une différentiation du cadre social applicable dans les différentes entreprises. L'exemple de FRET SNCF avec sa filialisation annoncée en est la meilleure illustration. En effet, la Direction envisage de dénoncer les accords collectifs et singulièrement celui sur le temps de travail. Ce scénario pourrait se reproduire dans d'autres filiales ad-hoc qui verraient le jour à la suite de « marchés » remportés par SNCF Voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

La Fédération CGT des Cheminots n'a pour sa part jamais cessé le combat contre une concurrence qui n'est pas obligatoire au regard des textes européens et qui ne répond en rien aux besoins du Service Public de transport de FRET et de Voyageurs.

Ce combat se matérialise également par l'exigence de construire une Convention Collective de haut niveau de droits et de protections collectives pour TOUS les cheminots. Cela nécessitera à n'en pas douter l'intervention des cheminots pour conquérir des droits nouveaux et barrer la route aux libéraux dont la feuille de route suppose de mettre en concurrence les salariés.

Les évolutions technologiques et la digitalisation seront dans les prochaines années des vecteurs de productivité. Ces « gains » doivent profiter aux cheminots et se traduire par une réduction du temps de travail. Les 32 heures pour tous demeurent un objectif à atteindre pour favoriser l'emploi et améliorer nos conditions de vie et de travail.

Bonne lecture !
Laurent Brun
Secrétaire général

Accord d'entreprise (GPF SNCF) du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail

Objet

La loi 2014-872 du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié le cadre législatif et règlementaire dans lequel s'inscrivent les règles d'organisation du temps de travail dans les EPIC du Groupe Public Ferroviaire.
En complément des dispositions, en la matière, du code du travail, du code des transports et du décret n°2016-755 du 8 juin 2016, et de celles de l'accord de branche du 31 mai 2016, le présent accord fixe les règles d'organisation du temps de travail applicables dans les EPIC du Groupe Public Ferroviaire.

Sont annexés au présent accord, les textes :

- RH0677 (Dispositions complémentaires sur l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016),
- RH0657 (modalités particulières d'application de l'accord national 35 heures au personnel des brigades de la SUGE affecté de manière régulière à des missions de surveillance),
- RH0073 (règlementation du travail applicable dans les établissements à caractère sanitaire et social),

Demeurent inchangées leurs dispositions qui ne sont pas incompatibles avec le principal de l'accord.
Un Groupe de travail paritaire est mis en place en vue de leur actualisation dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux agents.

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement ont fait l'objet d'une négociation spécifique en vue de mettre en place un dispositif de forfait en jours qui ne garantisse pas le nombre de repos actuel et une durée normale de travail conforme à la durée annuelle du travail prévue par l'accord d'entreprise. (Accord collectif relatif à la mise en place du forfait en jours).

Commentaires CGT :

Cet accord est le fruit d'un conflit et d'une négociation interrompue par la signature précipitée de l'UNSA et la CFDT de l'accord de branche et d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.
Bien qu'insuffisant au regard de nos revendications, le contenu de cet accord est à mettre à l'actif de la mobilisation massive, par la grève, des cheminots à l'appel de la CGT.
Les référentiels RH (0677, 0657, 0073) n'ont pas fait l'objet d'une négociation.
L'ensemble de ces stipulations constitue un socle minimal de droits pour les cheminots qui doit nous conduire à la poursuite du combat pour les revendications insatisfaites et obtenir l'amélioration dans chaque établissement.

TITRE PRELIMINAIRE - DISPOSITIONS COMMUNES

Chapitre I

Article 1 Champ d'application	Article 1 - RH0677
Le présent accord est applicable dans tous les établissements des EPIC du Groupe Public Ferroviaire situés sur le territoire métropolitain quelle que soit la nature de l'activité qui y est exercée. Il est applicable aux salariés à temps partiel.	L'article 1 appelle les précisions suivantes : 1° La référence aux établissements des EPIC du GPF situés sur le territoire métropolitain écarte sans ambiguïté du champ d'application du texte tant les personnels affectés dans les agences ouvertes à l'étranger que les cheminots détachés dans les filiales (ou sous-filiales) des établissements publics du GPF, que ces dernières aient un lien direct ou non avec l'exploitation du chemin de fer. Toutefois, la mise en application de ces dispositions ne s'oppose pas à ce que le personnel en poste dans les gares-frontières situées en territoire étranger puisse bénéficier des nouvelles dispositions dans la mesure où celle-ci ne fait pas échec à l'application des dispositions légales ou réglementaires des pays en cause. 2° A l'issue du stage et sous réserve que la dernière période comporte cinq jours consécutifs, les stagiaires des écoles et centres de formation doivent bénéficier à leur retour à la résidence du repos hebdomadaire ou périodique afférent au service qu'ils assuraient avant leur entrée en stage. 3° Pour les salariés à temps partiel, le nombre annuel de jours de repos est défini par le contrat de travail dans le respect des dispositions des accords d'entreprise.

Chapitre II

Article 2 - Durée du travail

La durée du travail des salariés des EPIC du groupe public ferroviaire est fixée annuellement. Pour une année normale comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche, cette durée est égale à :
- 1568 heures pour le personnel relevant du titre I,
- 1589 heures ou 1568 heures selon le cas pour tous les autres personnels.

Pour les années bissextiles, les années comportant 53 dimanches, les années comportant 11, 9 ou 8 jours fériés ne tombant pas un dimanche, les durées annuelles de travail ci-dessus sont modifiées en conséquence.
Les durées annuelles mentionnées au présent article prennent en compte la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. L'allongement de sept heures de la durée annuelle du travail est réalisé dans les conditions fixées par l'entreprise.

Article 1 - Commentaires CGT

La réforme du système ferroviaire (loi du 04 août 2014) a éclaté la SNCF en 3 EPIC, constituant le Groupe Public Ferroviaire. Son « caractère, indissociable et solidaire » se délite dans le temps. Cette évolution fragilise l'unicité des textes et les droits collectifs des cheminots (les accords de branche étant d'un faible niveau). Pour la CGT, rien n'oblige (y compris la législation européenne) la séparation des activités.

Article 1 - Revendications CGT

La CGT revendique une entreprise publique, de transport ferroviaire, unique et intégrée.

Article 2 - Commentaires CGT

La réécriture du RH0077 ne reprend plus le mode de calcul pour déterminer la durée annuelle de travail.

Article 2 - Revendications CGT

Selon la formule de calcul suivante, la CGT revendique une durée annuelle du travail égale à :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire du travail}}{\text{Nbre de jours ouvrés (5 jours)}} \times \text{365 jours annuels - nbre de dimanches + nbre de samedis + 10 fériés + 28}$$

Cette formule acte le principe de la semaine de 5 jours et conforte la limite de 5 jours pour la Grande Période de Travail. Elle aligne les régimes sédentaires et roulants sur le plus favorable.

Chapitre III

Article 3 - Définitions communes à plusieurs catégories de personnel

Au sens du présent accord, on entend par :

1 - **Jour calendaire** : la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures.
- Semestre civil : période de six mois commençant le 1er janvier ou le 1er juillet.

2 - **Amplitude** (ou journée de service) : l'intervalle existant :
- soit entre deux repos journaliers consécutifs,
- soit entre le repos hebdomadaire ou périodique et le repos journalier précédent ou suivant.

3 - **Coupure** : une interruption de service pendant laquelle l'agent dispose librement de son temps. La coupure est assimilée à une pause au sens du code du travail.

4 - **Durée journalière de service :** la durée de l'amplitude diminuée, le cas échéant, de la durée des coupures.

Ne sont pas compris dans la durée journalière de service :
- sauf dispositions réglementaires prévues par les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, le temps nécessaire au déshabillage, au lavage et au rhabillage ;
- sauf dispositions prévues aux articles 9, 27 et 39 du présent accord, la durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre au lieu assigné pour sa prise de service et pour en revenir.

5 - **Navette :** un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois au cours de la même journée de service, sans excéder 150 km par mouvement aller.

6 - **Remonte :** un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre.

Article 3 - RH0677

Service de travaux : l'accord de branche sur l'organisation du travail définit un service de travaux.

§ 6 - Chaque comité d'établissement concerné recevra communication de la liste des lignes qui le concernent sur lesquelles circulent des remontes.

Article 3 - Commentaires CGT

La mobilisation des cheminots a fait évoluer cet article qui stipulait que le temps strictement nécessaire à la transmission du service entre agents assurant le même service, n'était pas compris dans la durée journalière de service. Les remises de service ne sont plus exclues de la durée journalière de service.
Dans l'accord de branche, la notion de navette est restreinte au transport de marchandises. Par conséquent, la navette ne peut pas définir une circulation de train voyageurs.

Article 3 - Revendications CGT

→ compenser le temps nécessaire à la remise de service par :
La création de postes de coupeurs ;
Le décalage des heures extrêmes de service (prise de service de matinée ou fin de service de soirée).

→ décompter le temps d'habillage et de douche en temps de travail effectif.

→ limiter les Grandes Périodes de Travail (GPT) à 5 jours calendaires maximum et l'octroi d'un repos périodique double minimum entre 2 GPT.

TITRE I : PERSONNEL ROULANT

Chapitre IV

Article 4 - Personnel intéressé

Les dispositions du présent titre sont applicables, quel que soit leur grade, aux agents chargés de la conduite des machines ou de l'accompagnement des trains ainsi qu'aux agents en stage de formation ou de perfectionnement sur les machines ou dans les trains, lorsqu'ils assurent un service autre qu'un service de navette, de remonte, de travaux, de manœuvres ou de dépôt ou l'accompagnement des trains omnibus de marchandises.

On entend par machines, les locomotives, quel que soit le mode de traction, les locomoteurs, les automotrices électriques, les autorails et, par assimilation, les fourgons chaudières et les fourgons-générateurs.

L'exercice des fonctions commerciales à bord des trains de la spécialité Services des Trains relève du titre I.

Article 4 - RH0677

La réglementation particulière au personnel roulant ne s'applique pas, en fonction de leur grade, à certaines catégories d'agents, mais aux agents, quel que soit leur grade, placés dans des conditions particulières de travail.

Par accompagnement des trains, il faut entendre notamment l'exercice à bord des trains de voyageurs des fonctions commerciales de la spécialité Services des Trains.

Article 5 - Définitions particulières au personnel roulant

Au sens du présent titre, on entend par :

1 - **Roulement de service :** le tableau fixant à l'avance, d'une part la composition de chacune des journées de service, d'autre part la succession des journées de service et des repos.
Pour les agents en service facultatif, le tableau ne comporte que la succession des périodes travaillées et de repos.

2 - **Grande période de travail :** l'intervalle entre deux repos périodiques successifs. On la délimite en la faisant commencer à la fin du dernier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique précédent et en la faisant se terminer au début du premier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique suivant.

Article 5 - RH0677

Les roulements en distributeurs sont conçus et établis de manière à respecter la définition du §1, notamment en ce qui concerne l'enchaînement des lignes.

Article 4 - Commentaires CGT

Les personnels de conduite assurant exclusivement des services de travaux sont désormais exclus du régime « roulant ».

Le RH 0677 a été modifié, la définition du personnel relevant du titre I a été fortement réduite : les hôtesses (dénomination certes sexiste), les agents chargés de l'entretien, du chauffage, de l'éclairage, de la sonorisation ... C'est une attaque en vue d'une évolution du métier d'agent de train.

Article 4 - Revendications CGT

Le régime des personnels roulants est applicable à l'ensemble des salariés, quel que soit leur grade, chargés de la conduite des machines, de l'accompagnement des trains ou assurant un service à bord, ainsi qu'aux salariés en stage de formation, de perfectionnement ou de certification d'autres agents sur les machines ou dans les trains, lorsqu'ils assurent une journée de service ne comportant pas exclusivement le classement des engins moteurs, des mises en tête, des évolutions tel que défini par les référentiels EPSF, des trains de travaux sur chantier intercepté, des manœuvres dans les chantiers.

Article 5 - Revendications CGT

La Grande Période de Travail (GPT) doit être définie comme « l'intervalle entre deux repos périodiques doubles successifs ». On la délimite en la faisant commencer à la fin du dernier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique précédent et en la faisant se terminer au début du premier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique suivant.

La GPT doit être comprise entre 3 jours minimum et 5 jours calendaires maximum (soit 4 nuits maximum).

Les repos isolés doivent être bannis.

Chaque heure de prise et de fin de service de chaque journée de service de la GPT ne peut pas être décalée de plus de 2 heures par rapport à celle de la première journée de service de la GPT.

Article 5 - suite

3 - **Période nocturne :** la période comprise entre 23 heures et 6 heures.

4 - **Réserve à disposition :** la période pendant laquelle les agents appelés à intervenir éventuellement sont employés à des travaux au dépôt ou en gare.

5 - **Disponibilité à domicile** (attente de la commande) : l'obligation faite à un agent, à l'expiration de l'un des repos à la résidence visés aux articles 15 à 18 ci-après, de ne pas quitter son domicile ou, tout au moins s'il le quitte, de ne pas s'en éloigner et de faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel il puisse être atteint de manière à rejoindre son poste dans les meilleurs délais.

6 - **Travailleur de nuit :** est travailleur de nuit tout travailleur qui :

a) soit accomplit, au moins deux fois par grande période de travail, selon son roulement, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie au paragraphe 3 ci-dessus ;

b) soit accomplit, au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie au paragraphe 3 ci-dessus ;

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, dans les conditions fixées par le règlement relatif au service de santé au travail pris en application du décret n°60-965 du 09 septembre 1960 portant application de la loi n° 55-292 du 15 mars 1955 étendant à la Société nationale des chemins de fer français les dispositions de l'article 1er de la loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946.

En cas de problème de santé médicalement reconnu lié au travail de nuit, le travailleur de nuit est transféré, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour.

7 - Personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière : personnel roulant affecté, pour une durée supérieure à une heure au cours d'une journée de travail, à des services transfrontaliers pour lesquels toute entreprise ferroviaire doit disposer d'au moins deux certificats de sécurité au sens de l'article 10 de la directive 2004/49/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la sécurité des chemins de fer communautaires et modifiant la directive 95/18/CE du Conseil concernant la licence des entreprises ferroviaires, ainsi que la directive 2001/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2001 concernant la répartition des capacités d'infrastructure ferroviaire, la tarification de l'infrastructure ferroviaire et la certification en matière de sécurité. Est exclu de cette définition le personnel roulant assurant un service de transport de voyageurs transfrontalier local et régional ou assurant un service de transport de fret transfrontalier ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière.

8 - Temps de conduite : durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.

Article 5 - Revendications CGT - suite

La période de nuit doit s'étendre de 21 heures à 8 heures.
Les travailleurs de nuit doivent être reconnus dès la 100ème heure sur 6 mois (pour rappel, le code du travail prévoit à partir de 270 h par an).
La pénibilité, liée au travail de nuit, doit faire l'objet d'une contre-partie de 20 minutes par heure de travail de nuit.
La disponibilité à domicile ou attente de la commande doit être prohibée au sein de la branche.
La réserve à disposition est la période pendant laquelle les agents appelés à intervenir éventuellement sont employés à des travaux au dépôt ou en gare. Cette période constitue du temps de travail effectif. La dernière journée de service de la grande période de travail et la journée de service qui suit un repos hors résidence, ne doivent pas comporter de réserve à disposition.

Article 6 - Roulements de service

1 - Les dispositions du présent titre doivent être observées tant pour l'établissement des roulements de service que pour la commande des agents en service facultatif.

2 - Chaque agent appelé à suivre un roulement de service en permanence ou à y effectuer habituellement des remplacements, en reçoit un exemplaire le plus tôt possible avant son application.
Il appartient à l'agent de tenir à jour son exemplaire de roulement de service en y portant les modifications dont il a connaissance par voie d'affichage ou par toute autre voie autorisée.
La remise à l'agent d'un roulement de service ne constitue pas en elle-même une commande du service à effectuer.

3 - Le respect de l'ordre de succession des journées d'un roulement constitue la règle. Il en est de même pour la position des repos journaliers et périodiques ainsi que pour leur durée, cette dernière pouvant toutefois se trouver réduite (sans descendre au-dessous des limites fixées par les articles 15, 16 et 18 du présent accord) en cas de fin de service tardive ou de remplacement d'un parcours en voiture ou haut-le-pied par un train.

3bis - Par dérogation à la règle de l'alinéa précédent, les agents sont informés de la modification de la succession des journées de service et des repos au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre, dans les cas suivants :
- perturbations, au sens de l'article L. 1222-2 du code des transports, ayant pour conséquence la réorganisation des moyens humains et matériels pour assurer ou adapter le plan de transport :
- circonstances accidentelles et imprévisibles impactant l'exploitation,

Article 6 - RH0677

§ 1 - Les roulements de service, tels qu'ils sont définis au paragraphe 1 de l'article 5, ne peuvent être établis qu'en respectant les dispositions réglementaires et conventionnelles. Ils ne peuvent donc comporter des dispositions non conformes aux règles fixées par le titre I de l'accord d'entreprise que si elles ont été autorisées en application de l'article 49 (modification du régime de travail), sans déroger à l'accord de branche ni au décret du 8 juin 2016.

La commande du personnel en service facultatif doit obéir aux mêmes règles.

§ 2 - Les établissements doivent veiller autant que possible au respect du délai de seize jours entre la date normale de fin d'établissement des roulements et celle de leur entrée en vigueur.
A chacun des changements de service, une copie des roulements qui n'auraient pu être envoyés à l'impression au moins seize jours avant la date de leur entrée en vigueur sera adressée aux représentants titulaires de la Commission spécialisée du réseau compétente lors de leur envoi à l'imprimerie.

§ 3 - Lorsqu'il y a remplacement d'un parcours en voiture ou d'une circulation haut-le pied par un train, la durée du repos à la résidence doit rester approximativement celle qui était prévue initialement.
Les chefs d'établissement sont habilités à modifier la grille de distribution des roulements en accord avec le bureau qui a établi le roulement.

Article 6 - Ce qu'il faut retenir

Pour les agents en service facultatif, le repos journalier ou périodique du roulement est un dû. L'article ne laisse planer aucun doute. L'agent qui demande à bénéficier du repos journalier du roulement ou des repos périodiques est dans son droit.

Le respect de l'ordre de succession des journées d'un roulement constitue la règle, la grille doit donc être respectée. L'agent peut donc refuser d'être sorti de son roulement sauf s'il y a des circonstances accidentelles et imprévisibles de l'exploitation (voir définition) ou bien encore des perturbations au sens de l'article L1222-2 du Code des transports (perturbations qui résultent :

- 1° De grèves ;
- 2° De plans de travaux ;
- 3° D'incidents techniques, dès lors qu'un délai de trente-six heures s'est écoulé depuis leur survenance ;
- 4° D'aléas climatiques, dès lors qu'un délai de trente-six heures s'est écoulé depuis le déclenchement d'une alerte météorologique ;
- 5° De tout événement dont l'existence a été portée à la connaissance de l'entreprise de transport par le représentant de l'Etat, l'autorité organisatrice de transport ou le gestionnaire de l'infrastructure depuis trente-six heures.
- Pour le Fret et uniquement pour cette activité, il existe une 3e dérogation au respect de la succession des journées : attribution tardive de sillons pour le transport de fret. Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des agents affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve.

Article 6 - Revendications CGT

- Un délai de prévenance de 21 jours doit être respecté avant toute mise en œuvre du roulement de service.
- Chaque heure de prise et fin de service de chaque journée de service de la GPT ne peut être décalée de plus de 2h par rapport à celle de la 1ère journée de service de la GPT, à l'exception des journées précédant ou suivant un repos hors résidence.
- Un roulement d'accueil est mis en place pour permettre une progressivité dans l'acquisition des connaissances et expériences dès le début de carrière.
- Les roulements de fin de carrière doivent tenir compte de la pénibilité et diminuer les contraintes liées au métier.
- Le temps partiel ne doit nullement entraver l'accès au roulement ou conduire un salarié à en être exclu.
- Tout salarié doit avoir une grille définissant les jours de repos périodiques au minimum sur le service, soit un an.

Pour les salariés n'étant pas affectés à un roulement de service, sauf nécessités directement liées à des circonstances accidentelles et imprévisibles, un délai de prévenance de 15 jours est instauré avant toute mise en place ou modification des horaires de travail.

Article 6 - suite

- attribution tardive de sillons pour le transport de fret. Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des agents affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve.

Un bilan semestriel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein de l'entreprise, est présenté au comité d'établissement.

L'agent est dévoyé de son roulement et placé en service facultatif. Il peut être utilisé dès l'expiration de la durée du repos journalier prévu à l'article 15 ; cette disposition est sans incidence sur le nombre de repos périodiques et de repos complémentaires dus à l'agent.

Un agent dévoyé de son roulement doit y être remis aussitôt que possible. Le service tracé pour une journée ne peut éventuellement être modifié que dans la mesure où l'agent ne sera pas dévoyé de son roulement.

4 - Lorsqu'un agent en service facultatif effectue une ou plusieurs journées reprises dans un roulement de service, il bénéficie à la suite de cette journée ou de ces journées, des repos journaliers ou, le cas échéant, périodiques, prévus par ce roulement. Il en est de même lorsqu'il quitte ce roulement, sauf précisions données à l'avance et au plus tard lors de la dernière commande à son dépôt.

Article 6 - RH0677 - suite

L'agent en congés est dévoyé de son roulement. Il peut être utilisé dès l'expiration de son congé et donc, le cas échéant, le jour prévu sans utilisation qui suit avant d'être remis dans son roulement aussitôt que possible.

§ 3 bis - La défaillance d'un agent commandé qui n'aurait pas prévenu suffisamment tôt est considérée comme une circonstance accidentelle.
En cas de modification de la commande à la résidence au plus tard lors de la prise de service et du fait de circonstances accidentelles, il y a lieu de verser à l'agent pour chaque journée concernée, une indemnité dont le montant est égal au taux b de l'indemnité de sortie reprise à la Directive «rémunération du personnel du cadre permanent».

§ 4 - La dernière commande au dépôt de l'agent se situe, au plus tard, pendant le repos à la résidence (journalier ou périodique) qui précède la dernière journée reprise dans un roulement de service.

Transilien
ZB 6414
511
533
Transilien
Transilien

Chapitre V

Article 7 - Durée du travail effectif

1 - La durée du travail effectif calculée sur le semestre civil ne doit pas dépasser 7 heures 48 mn en moyenne par jour de service ou jour décompté comme tel.

2 - La durée du travail effectif calculée sur trois grandes périodes de travail consécutives ne doit pas dépasser 8 heures en moyenne par jour de service ou jour décompté comme tel.

3 - La durée du travail effectif d'une journée de service considérée isolément ne peut excéder :

- Huit heures, si la journée comprend plus d'une heure trente dans la période nocturne définie à l'article 5 ci-dessus,
- Neuf heures dans les autres cas.

Pour le tracé des roulements de service et la commande du personnel en service facultatif, la durée du travail effectif d'une journée de service considérée isolément ne peut excéder sept heures si cette journée comporte au moins cinq heures de conduite de trains dont deux au moins dans la période comprise entre 0 heure 30 et 4 heures 30.

4 - Toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté, à l'exception de la disponibilité à domicile visée à l'article 14 du présent accord, ne peut être retenue pour moins de cinq heures dans la durée du travail effectif de la grande période de travail.

Article 7 - RH0677

§ 1 - La durée moyenne journalière de travail se calcule sur chacun des semestres civils de l'année. A cette fin, on divise le nombre total des heures de travail effectif, déterminé comme indiqué à l'article 9 de l'accord d'entreprise et du présent document d'application, par le nombre de jours du semestre autres que les jours d'absence pour repos périodiques, repos complémentaires, repos compensateurs, congés, jours fériés chômés, maladie, blessure, etc.

Ce calcul est effectué a posteriori.

§ 2 - Le calcul de la durée moyenne sur trois grandes périodes de travail consécutives est effectué, dans les mêmes conditions que le calcul sur le semestre, par groupes indépendants de trois grandes périodes de travail : la première grande période est celle où a été constaté un dépassement de la durée journalière moyenne de 8 heures, les deux autres étant les grandes périodes de travail qui font suite immédiatement. Les grandes périodes exclusivement constituées de jours d'absence sont neutralisées pour ce calcul.

Il est précisé que, pour la construction des roulements de service, la durée journalière moyenne de travail de 7 heures 48 mn est à respecter sur l'ensemble du roulement.

Article 7 - Revendications CGT

La CGT revendique une durée maximale journalière de travail effectif de 8h30, dont 7h30 maximum de travail ininterrompu.

La durée journalière de travail (en moyenne par jour, par semaine, par semestre...) dépend de la solution retenue pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail à 32 heures.

Elle est, pour les roulants, de :

- 7h48 (durée moyenne sur le semestre actuellement à la SNCF) pour 144 repos (périodiques ou non),
- 7h30 pour 137 repos,
- 7h16 pour 126 repos (nombre actuel de repos pour les « roulants »),
- 7h00 pour 123 repos...

Article 7 bis - Durée de la conduite

La durée du temps de conduite par journée de service ne peut être supérieure à 8 heures ; elle ne peut comporter plus de 7 heures consécutives de conduite.
Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à 70 heures au cours de deux grandes périodes de travail consécutives.

Article 7 bis - RH0677

§ 3 - Le temps de conduite de trains est compté depuis l'heure de départ jusqu'à l'heure d'arrivée de chaque train composant la journée de service.

§ 4 - La durée de cinq heures constituant une garantie d'emploi, mais non une période de travail effectif, c'est la durée réelle de travail qui doit être retenue pour le calcul de l'indemnité due, en application du règlement du personnel, en cas de dépassement de la durée moyenne journalière de travail de huit heures sur trois grandes périodes de travail consécutives.

Dans les autres cas, toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté (à l'exception de la disponibilité à domicile) ne pourra être retenue pour moins de cinq heures pour le calcul des dépassements de la durée du service.
La règle du décompte d'une journée de service pour au moins cinq heures de travail effectif est applicable aux cas prévus à l'article 21 § 2.

Article 8 - Amplitude

1 - L'amplitude d'une journée de travail considérée isolément ne peut excéder :
- huit heures si la journée comprend plus d'une heure trente dans la période nocturne définie à l'article 5 ci-dessus,
- onze heures dans les autres cas.

2 - La durée moyenne de l'amplitude journalière calculée sur les mêmes bases que la durée moyenne du travail ne peut excéder neuf heures trente.

Article 9 - Détermination du travail effectif

1 - Pour l'application du présent titre sont considérés comme travail effectif :

Article 9 - RH0677

Cet article appelle les précisions suivantes :
Lorsqu'un agent n'est prévenu qu'au moment de sa prise de service de la suppression du train qu'il devait assurer,

Article 7 bis - Revendications CGT

La CGT revendique que chaque agent de conduite bénéficie :

- En service cadencé, d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes toutes les 2 heures de conduite.
- En service non-cadencé, lorsque que les conditions d'exploitation ne permettent pas la prise de pauses toutes les 2 heures de conduite, ces pauses peuvent être cumulées après avis conforme du CSE/CSSCT/ss. com. SSCT.

En tout cas, doivent être mis à disposition dans les emprises ferroviaires, des locaux adaptés disposant a minima de sanitaires, fauteuils et eau à disposition. Ces locaux pourraient être communs à toutes les entreprises ferroviaires.

La CGT revendique 5 heures de conduite maximum dès lors que la journée de service comprend tout ou partie de la période de milieu de nuit (1h – 5h).

Article 8 - Revendications CGT

La CGT revendique la suppression des coupures pour les personnels « roulants ». L'amplitude maximale d'une journée de travail est donc identique à la durée maximale journalière de travail effectif. Elle est, pour les roulants, limitée à 8h30, 6h si tout ou partie de la période de nuit.

Article 9 - Revendications CGT

- La prise en compte comme plein temps de travail effectif des différents temps de transport et de trajet compris dans une journée de service.

Article 9 - suite

- le temps pendant lequel les agents des machines et des trains sont tenus de rester sur leur machine ou dans les trains ou de ne pas s'en éloigner ou ont un travail quelconque à effectuer dans les gares, dépôts ou ateliers ;
- les laps de temps alloués pour chaque train pour les diverses opérations, y compris le temps de parcours à pied que les agents peuvent avoir à effectuer au cours du service, soit dans l'enceinte du chemin de fer, soit en dehors de celle-ci ;
- sans préjudice de leur prise en compte en totalité dans l'amplitude, les durées des trajets effectués haut-le-pied par les agents pour prendre ou quitter le roulement ou à l'intérieur du roulement, à l'exception des trajets effectués haut-le-pied comme voyageur ;
- le temps d'attente des agents en cas de retard de trains dont ils doivent assurer la conduite ou l'accompagnement lorsqu'ils ne sont pas mis en coupure dans les conditions prévues à l'article 10 ci-après ;
- le temps accordé pour la pause repas prévue à l'article 11 ci-après ;
- le temps d'attente entre deux parcours haut-le-pied comme voyageur lorsqu'il n'est pas possible de mettre l'agent en coupure dans les conditions prévues à l'article 10 ci- après ;
- les temps de réserve à disposition.

2 - Est comptée pour moitié dans la durée du travail effectif la durée des trajets effectués haut-le-pied dans les voitures à voyageurs et autres moyens de transport collectif.

Toutefois, ce temps est décompté entièrement comme travail effectif si l'agent déclare ne pas avoir disposé d'une place assise.

3 - Sont comptés pour un tiers dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, les temps de disponibilité à domicile tels qu'ils sont définis à l'article 14 du présent accord.

4 - Est compté pour un quart dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, le temps passé pour chaque repos hors de la résidence au-delà de quinze heures.

5 - Ne compte pas dans la durée du travail effectif la durée des coupures sauf dispositions prévues à l'article 10 ci-après.

Article 9 - RH0677 - suite

le service peut :

a) s'il y a possibilité d'utilisation sur un nouveau train dans un certain délai, tracer pour l'agent une nouvelle journée de service à partir de l'heure de prise de service primitivement fixée ;

b) si aucune autre commande n'est prévue dans l'immédiat, maintenir l'agent au dépôt ou en gare en l'utilisant en réserve à disposition dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

§ 2 - Par «autres moyens de transport collectif « il faut entendre les moyens de transport public réguliers ou occasionnels ainsi que les véhicules de transport privé de personnes non individuels appartenant ou non à la SNCF (taxis...).

Pour le calcul des dépassements de la durée moyenne du travail sur le semestre les heures de travail calculées comme indiqué à l'article 9 sont majorées en fin de la grande période de travail de la moitié de la durée des trajets effectués haut-le-pied comme voyageur lorsque cette durée a été comptée pour moitié dans le calcul de la durée journalière de travail en application du § 2 de l'article 9 du décret.

Les trajets en métro sont toujours décomptés entièrement comme travail effectif.

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent assure un travail effectif relevant de l'article 4 pendant la journée au cours de laquelle il se rend à sa résidence de détachement ou en revient.

§ 3 - Les temps de disponibilité à domicile sont également comptés aux termes du Règlement du Personnel pour un tiers dans la durée du travail effectif de la grande période de travail pour le paiement de l'indemnité attribuée en cas de dépassement de la durée journalière moyenne de travail de huit heures sur trois grandes périodes de travail consécutives.

Article 9 - Revendications CGT

- La prise en compte des temps de trajet entre le lieu de fin et prise de service et le lieu de RHR dans le temps de travail.

- Le décompte de 5h30 minimum de chaque journée de service, lorsque sa durée réelle est inférieure.

Chapitre VI

Article 10 - Coupures

1 - La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure.
2 - La coupure doit avoir une durée minimale d'une heure.
Elle ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service et doit se terminer au plus tard une heure trente avant l'heure de fin de service. Ces limites ne sont pas applicables dans le cas où la coupure comporte au moins une heure dans l'une des périodes de 11 h 30 à 13 h 30 ou de 18 h 30 à 20 h 30.
3 - La période de 22 heures à 6 heures ne peut comporter de temps de coupure.
4 - Les journées couvrant tout ou partie de la période entre 0 heure 30 et 4 heures 30 ne peuvent comporter de coupure.
Toutefois, si une journée prévue comme ne devant pas comporter tout ou partie de cette période la couvre en définitive (en tout ou partie), la coupure dont l'agent a bénéficié reste décomptée comme telle.
5 - Dans le cas où un retard de train ne permet pas d'attribuer la coupure initialement prévue dans la journée de travail, il y a lieu, compte tenu des nécessités de service, de la décaler ou de la transformer en pause pour repas, ou tout au moins de permettre à l'agent de prendre un repas.
6 - Pendant les coupures, les agents doivent disposer d'un local aménagé comportant, au minimum, une table, un siège, un appareil de chauffage, un réchaud, le matériel indispensable pour préparer un repas, un fauteuil ou une banquette permettant de se reposer.
Si ce local est éloigné du lieu où l'agent cesse ou reprend son service, les temps nécessaires pour s'y rendre ou en revenir sont décomptés comme travail effectif.
7 - Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve des dispositions particulières de l'article 11-1 applicables au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière défini au 7 de l'article 5.

Article 11 - Pause pour repas

1 - Chaque fois que la durée du travail ininterrompu doit dépasser huit heures, il doit être accordé aux agents une pause pour leur permettre de prendre leur repas.
La pause pour repas doit être comprise en totalité dans l'une des périodes de 11 h 30 à 13 h 30 ou de 18 h 30 à 20 h 30.
La durée du travail ininterrompu est appréciée en tenant compte pour leur totalité des temps effectués haut-le-pied comme voyageur.
Si une journée prévue de moins de huit heures de travail ininterrompu vient accidentellement à dépasser huit heures, il n'y a pas lieu d'attribuer une pause pour repas, à moins que l'agent n'en fasse expressément la demande. Dans ce cas, les dispositions du second alinéa du présent paragraphe peuvent ne pas être appliquées.
2 - La durée prévue pour la pause repas doit être indiquée sur le roulement de service. Elle est égale à quarante-cinq minutes au minimum, mais peut être réduite, suivant les exigences de l'exploitation et en raison seulement de circonstances accidentelles et imprévisibles, jusqu'à trente-cinq minutes.
Dans le cas où la pause pour repas est prolongée d'un laps de temps portant sa durée totale à plus d'une heure, cette pause pour repas ne peut être considérée comme la coupure prévue

Article 10 - RH0677

Si, pour éviter une dérogation, une coupure est prévue ou prolongée dans une journée de service comportant du travail dans la période de nuit définie à l'article 5 de l'accord d'entreprise, cette coupure ou prolongation peut, à la demande de l'agent, ne pas être donnée.

Article 10 - Revendications CGT

La CGT revendique la suppression des coupures pour le personnel roulant.

Article 11 - Commentaires CGT

La pause repas permet au salarié de se restaurer, pour reconstituer sa force de travail et préserver sa santé par des repas réguliers, indépendamment des contraintes liées à la conduite elle-même.
La pause repas n'a donc pas le même objet que la pause « conduite ».

Article 11 - Revendications CGT

Pour la CGT, chaque salarié « roulant » bénéficie d'une pause d'1 heure minimum aux heures des repas : 11h - 14h ou 18h – 21h.
Lorsque la journée de service ne permet pas de faire bénéficier au salarié d'une pause-repas, celle-ci peut être remplacée, par une pause casse-croûte d'une durée minimale de 30 minutes, située au plus tôt 2 heures après la prise de service et au plus tard 2 heures avant la fin de service et décomptée en intégralité comme temps de travail effectif.
L'employeur met à disposition, dans les lieux de vie, les moyens adaptés pour préparer des repas équilibrés à toute heure.

Article 11 - Pause pour repos - suite

à l'article 10 ci-dessus à moins que l'agent ait été prévenu au début ou au cours de la pause pour repas que des circonstances accidentelles et imprévisibles lui permettaient de disposer d'une coupure au moins égale à une heure à compter du moment où il a été avisé.

3- Il ne doit être prévu de pause pour repas que dans les lieux où il existe un local équipé pour le réchauffage des aliments et la possibilité de se laver les mains.

Lorsque le local équipé est éloigné du point de stationnement de la machine ou du train, les temps nécessaires pour s'y rendre ou en revenir ne sont pas inclus dans le temps de la pause pour repas.

4 - Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve des dispositions particulières de l'article 11-1 applicables au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière défini au 7 de l'article 5.

Article 11-1 - Dispositions applicables au personnel défini au 7 de l'article 5

1 - Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel défini au 7 de l'article 5. Un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions du présent article dans un sens plus favorable aux agents.

2 - Quand la durée journalière du travail est supérieure à six heures, le conducteur et le personnel d'accompagnement d'un train bénéficient, en tout état de cause, d'une pause d'au moins trente minutes assurée pendant la journée de travail.

Quand la durée journalière du travail est supérieure à huit heures, le conducteur bénéficie, en tout état de cause, d'une pause d'au moins quarante-cinq minutes assurée pendant la journée de travail.

La coupure prévue à l'article 10 et la pause repas prévue à l'article 11 constituent la pause prévue au présent article.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas s'il y a un deuxième conducteur affecté à la conduite du train.

3 - La durée journalière du temps de conduite ne peut être supérieure à huit heures.

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à soixante-dix heures par période de deux semaines calendaires consécutives, comptées du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Article 12 - Compensations pour interruption de service

A l'exception du personnel défini au 7 de l'article 5, soumis aux dispositions particulières de l'article 11-1, le personnel soumis au présent titre, du fait des missions qu'il accomplit, ne peut disposer systématiquement d'une interruption de son service lorsque le temps de travail effectif est supérieur à six heures sans dépasser huit heures.

Les compensations correspondantes sont incluses dans les durées minimales des repos journaliers à la résidence et des repos périodiques mentionnées aux articles 15 et 16.

Article 11-1 - Commentaires CGT

Cet article concerne l'interopérabilité avec durée supérieure à 1h sur un parcours de + de 15Km.

Ce qu'il faut retenir :
Les agents affectés, pour une durée supérieure à une heure au cours d'une journée de travail, à des services transfrontaliers, doivent bénéficier d'une interruption de service dès lors que le temps de travail est supérieur à 6h sans dépasser 8h.

Article 12 - Commentaires CGT

Cet article concerne l'interopérabilité avec durée supérieure à 1h sur un parcours de + de 15Km

Article 13 - Réserve à disposition

1 - Il ne peut être prévu, dans les roulements, de réserve à disposition dans la dernière journée de service de la grande période de travail, ni à la fin d'une journée de service qui suit un repos hors résidence. Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux services comportant uniquement de la réserve à disposition en cycle.
2 - Pour le tracé des roulements et la commande des agents en service facultatif, une période de réserve à disposition peut être précédée et suivie d'une période de travail effectif à condition que le cumul de ces périodes n'excède pas les durées limites fixées à l'article 7 ci-dessus.
3 - Lorsque la durée de travail effectif dépasse huit heures, les agents placés en réserve à disposition qui partent en ligne doivent être remplacés dans toute la mesure compatible avec les nécessités de l'exploitation.

Article 13 - RH0677

Dans toute la mesure compatible avec les nécessités de l'exploitation, il y a lieu d'éviter de commander en réserve à disposition dans la dernière journée de la grande période de travail des agents en service facultatif.

Article 14 - Disponibilité à domicile

1 - Le temps de disponibilité à domicile est calculé depuis l'heure à laquelle l'agent a été avisé de se tenir disponible ou, à défaut d'un tel avis, de la fin d'un repos à la résidence jusqu'à l'heure de la commande.
2 - Le temps de disponibilité à domicile entre en compte dans la durée du travail effectif de la grande période de travail dans les conditions prévues à l'article 9 mais sans que les limitations prévues à l'article 7 (§ 3) et à l'article 8 ci-dessus lui soient applicables.

Article 14 - RH0677

§ 1 - Il s'agit, pour un agent détaché, de sa résidence d'emploi.
$2 - Il est précisé qu'une période de disponibilité à domicile n'intervient pas sur les limitations prévues par l'accord d'entreprise : à l'article 7 § 3, pour la durée du travail effectif, et à l'article 8 § 2, pour l'amplitude.

Article 15 - Repos journaliers

1 - Les repos journaliers à la résidence doivent avoir une durée minimale ininterrompue de quatorze heures, incluant les compensations pour absence d'interruption de service visée à l'article 12 et pour réduction de la durée du repos journalier hors résidence en dessous de onze heures visée au § 2 du présent article.
Toutefois, en cas de fins de service tardives, cette durée peut être réduite à treize heures trente, deux fois, ou treize heures, une fois, par grande période de travail pour éviter de retirer l'agent de son roulement.

Article 15 - RH0677

1 - Repos à la résidence
A - Commande des agents en service facultatif :
a) Les agents doivent être commandés avant le commencement de leur repos. Etant donné l'impossibilité technique de connaître assez longtemps à l'avance l'ordonnancement de certains trains facultatifs, il y a lieu, lorsque l'application de la disposition a) ne pourra se faire, de se conformer aux dispositions de b) ;

Article 13 - Revendications CGT

La CGT revendique l'absence de réserve à disposition sur la dernière journée de la GPT et sur la journée suivant un repos hors résidence.

Article 14 - Revendications CGT

La suppression de réserve à domicile.

Art. 15 - Ce qu'il faut retenir

En FAC, le RHR réduit n'est pas autorisé pour le tracé de la journée.

Article 15 - Revendications CGT

Les repos journaliers à résidence

Le repos journalier à résidence des personnels « roulants » est d'une durée de 15 heures.

Les repos hors résidence :

Une majoration de 2h pour tout repos journalier à résidence suivant un RHR ;
Une majoration de 3h pour une absence de 18 à 20h ;
Une majoration de 4h pour une absence de 20 à 26h ;
Une majoration de 5h pour une absence de 26 à 30h ;
Une majoration de 6h pour une absence de plus de 30h (dépassement accidentel).

Le repos hors résidence (RHR) constitue en lui-même une contrainte tant sur la vie personnelle que physique car la qualité du repos peut se trouver altérée par le déplacement hors du domicile. Cette contrainte temps contraint est compensée par une augmentation du repos journalier à résidence suivant le repos hors résidence.
Le repos hors résidence répond en outre aux conditions de durée suivantes :
. durée de repos de 9h minimum ;
. durée de repos de 15h maximum, au-delà décomptée en travail effectif ;
. durée totale d'absence de la résidence de 30h maximum. Si dépassement accidentel, compensation en totalité en repos.

Un repos hors résidence doit toujours être suivi d'un repos à résidence.

En outre, le repos hors résidence constituant une contrainte, le recours au repos hors résidence est prohibé :
. Au sein d'un même ensemble ferroviaire

Article 15 - suite

2 - Les repos journaliers hors de la résidence doivent avoir une durée ininterrompue de neuf heures au moins, cette durée pouvant être réduite jusqu'à huit heures une fois par trois grandes périodes de travail consécutives.

3 - Un repos hors de la résidence doit être suivi d'un repos à la résidence.

Lorsque, dans un roulement, il est prévu un repos hors de la résidence, d'une durée inférieure à neuf heures, le repos journalier prévu qui suit doit avoir une durée au moins égale à quinze heures.

Lorsqu'en service facultatif, un repos hors de la résidence a une durée inférieure à neuf heures, le repos journalier qui suit doit avoir une durée au moins égale à quinze heures.

Article 15 - RH0677 - suite

b) Les agents seront commandés après la fin de leur repos lorsque l'heure de prise de service est suffisamment postérieure à la fin de ce repos (1) ;

c) Si ce n'est pas possible, les agents pourront être commandés au cours de leur repos. Dans ce cas, il conviendra de s'efforcer d'éviter les commandes entre 22 heures et 6 heures. En tout état de cause, la commande devra se situer aussi près que possible du début ou de la fin[1] du repos, compte tenu cependant, dans ce dernier cas, du temps nécessaire aux agents pour se préparer en fonction de la durée probable de l'absence ;

d) Dans le cas où un agent habite hors de la zone de commande à domicile de son établissement d'attache ou d'un autre établissement, il peut être commandé par téléphone.

Si aucune des dispositions a), b), c), d) n'est réalisable, l'agent doit s'informer lui- même auprès du bureau de commande à l'heure qui lui aura été fixée à sa fin de service précédente. On évitera, dans toute la mesure du possible, de déranger l'agent plusieurs fois. S'il s'informe par téléphone, le montant des communications lui est remboursé ;

e) La commande d'un agent doit préciser les heures de prise et de fin de service ; elle doit indiquer s'il s'agit d'une journée de service avec retour dans la même période ou d'une journée de service suivie d'un repos hors de la résidence. La commande doit indiquer le lieu, l'heure et si possible les durées probables du repos hors de la résidence et de la coupure prévue.

B - Si, par suite de retards, un repos tombe en-dessous de 14 heures, il y a lieu néanmoins de s'efforcer de le porter à 14 heures (remplacement à l'arrivée, préparation avant départ).

C - Pendant les repos, les agents sont dispensés de tout service et peuvent s'absenter de leur résidence d'emploi, étant entendu que, s'il s'agit d'agents en service facultatif, ils doivent prendre toutes dispositions pour être en mesure d'assurer un service dès l'heure à laquelle ils ont été avisés de se tenir disponibles à domicile ou, à défaut d'un tel avis, quatorze heures (ou quinze heures) après la fin de leur dernière journée de service.

2 - Repos hors de la résidence.

A - Lorsqu'un agent ne peut prendre un repos effectif dès son arrivée (manque de matériel de couchage, aération de la chambre), son repos doit être majoré du délai d'attente.

. Toutefois, lorsque le nombre d'heures entre la fin de l'attente et la prise de service prévue au roulement est au moins égal à la limite inférieure (neuf heures ou huit heures), le choix entre la «continuation du roulement» et la «majoration du repos prévu» est fait par l'agent intéressé qui avise en conséquence le service de commande.

. Le délai d'attente est décompté au titre du repos.

Article 15 - RH0677 - suite

B - Si pour une cause accidentelle ou imprévisible, le repos hors de la résidence d'un agent en service facultatif doit être réduit à une durée inférieure à neuf heures (avec minimum de huit heures) sans que l'agent en ait été prévenu à l'arrivée, la commande doit être faite aussi près que possible du début du repos (c'est-à-dire tant que l'agent n'est pas encore couché) ou exceptionnellement de la fin du repos, compte tenu du temps nécessaire à l'agent pour se préparer.

C - Si, à l'expiration du repos hors de la résidence normal, l'utilisation effective d'un agent en service facultatif n'est pas prévisible, il convient de le ramener à sa résidence dès que possible.

D - Les services de commande doivent s'efforcer d'éviter les repos hors de la résidence les dimanches et jours de fête.

E - Lorsque, par dérogation au paragraphe 3 de l'article 15 de l'accord d'entreprise, un second repos hors de la résidence a dû être accordé, les services de commande doivent tracer une journée de service avec retour direct, dans toute la mesure possible, à la résidence de l'agent.

F - Il convient de s'efforcer de limiter, dans les roulements, le nombre de repos hors de la résidence, inférieurs à neuf heures.

G - En cas de suppression de retour, ou de modification imprévue après repos hors résidence, le service de commande doit s'efforcer de maintenir approximativement la durée initialement prévue du repos à la résidence suivant.

[1] Sauf si une telle commande offre plus d'inconvénients que d'avantages pour l'agent commandé. Exemple : le repos d'un agent expire à 1 heure du matin. L'agent préfèrera, dans certains cas, être commandé à 20 heures plutôt qu'à 1 heure du matin.

Article 15 - Revendications CGT - suite

. En amont ou en aval des journées de service composées exclusivement de service Tram-Train,

. En amont ou en aval des journées de service composées exclusivement de service de navettes en ce qu'elles constituent des circulations aller-retour ne justifiant donc pas le recours à cette contrainte,

. En amont ou en aval des journées de formation, des visites médicales.

Article 16 - Repos périodiques - Repos complémentaires

1 - Les repos périodiques et les repos complémentaires doivent être donnés à la résidence d'emploi des agents.

2 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 74 repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

3 - 116 des jours de repos visés au paragraphe 2 ci-dessus (117 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer le repos périodique.

Le repos périodique est dit simple, lorsqu'il est constitué par un seul jour de repos, double par deux jours, triple par trois jours.

Chaque année, le nombre de jours de repos périodiques intégrés dans les roulements de service ne peut être inférieur à 116 (117 les années où le nombre de dimanches est de 53).

Les jours de repos au-delà des 116 (ou 117) visés ci-dessus constituent des repos complémentaires qui sont acquis et attribués dans les conditions indiquées au paragraphe 7 ci-après.

4 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier, au minimum à la fois de :

- 52 repos périodiques doubles, triples le cas échéant, par an, dont au moins trois par mois,
- 12 interruptions pour repos périodiques au cours d'un trimestre civil,
- 14 repos périodiques doubles au minimum, placés chaque année sur un samedi et un dimanche consécutifs ou un dimanche et un lundi consécutifs, dont 12 repos périodiques doubles au minimum, placés chaque année sur un samedi et un dimanche consécutifs.

Les repos périodiques simples qui doivent rester exceptionnels ne peuvent être prévus que le dimanche.

Article 16 - RH0677

A - L'excédent du nombre de jours de repos donnés au cours d'un exercice (après application des dispositions du dernier alinéa du § 4 de l'article 16 de l'accord d'entreprise) ne peut venir en déduction du nombre de jours à attribuer au cours de l'exercice suivant.

B - Lorsque le repos simple est transformé en repos double, sans que mention en soit prévue au roulement, la durée de ce repos est égale à celle du repos simple de ce roulement augmentée de vingt-quatre heures.

C- Un repos périodique double peut être à cheval sur deux mois consécutifs ; il est alors compté comme repos périodique double au titre de l'un ou l'autre des deux mois considérés.

D- Un agent peut être mis en repos périodique le lendemain du dernier jour d'une absence pour maladie ou blessure. Lorsqu'il n'est prévenu que le dernier jour de l'absence, le repos périodique sera considéré comme ayant commencé à dix-neuf heures.

E- La commande des agents utilisés en service facultatif après repos périodique doit se faire selon les dispositions prévues à l'article 15 du présent document d'application.

F- Les agents en service facultatif sont avisés de la date de leur prochain repos périodique dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord de branche.

§4 - L'annulation, en application du § 6 de l'article 16 de l'accord d'entreprise, d'un jour de repos constitutif d'un repos périodique double peut entraîner le non-respect des règles d'attribution des repos périodiques doubles visées au § 4 de ce même article.

Bien que les roulements soient établis conformément à la réglementation du travail, leur développement

Article 16 - RH0677 - suite

conduit parfois à attribuer aux agents intéressés un nombre de repos périodiques supérieur à celui auquel ils ont droit. Il appartient aux services de commande de suivre la situation des repos de chaque agent pour éviter de devoir effectuer des redressements importants dans les derniers mois de l'année.

Si le fait pour un agent de suivre son roulement conduit à lui attribuer un nombre de jours de repos périodiques supérieur à celui auquel il a droit, et s'il n'est pas dérogé aux règles d'attribution des repos périodiques doubles, énoncées au §4 de l'article 16, il est possible de remplacer plusieurs repos périodiques doubles par trimestre, dès lors que leur nombre reste égal à 3 par mois,

- soit par un repos périodique simple accolé à un repos complémentaire, et dans ce cas la durée initiale de la période de ce repos devra rester inchangée, - soit par un repos périodique simple situé le dimanche, mais cette situation doit être exceptionnelle conformément à l'accord d'entreprise.

§5 Dans le cas où il a été constaté a posteriori que la duréed'un repos périodique a été inférieure aux durées minimales fixées au paragraphe 5 de l'article 16 de l'accord d'entreprise, cette réduction donne lieu à l'annulation d'un jour de repos qui doit être rendu à l'agent dans les conditions prévues à cet article.

Cette mesure n'est toutefois pas applicable dans le cas où la réduction du repos est due au fait que l'agent n'a pas fait constater au service de commande sa fin de service tardive.

Le repos périodique quadruple n'est pas prévu par l'accord d'entreprise.

Article 16 - Revendications CGT

Pour la CGT, le travail dominical doit être limité aux dessertes de Service Public, aux interventions de remise en conformité ou acheminement de matières périssables...et être compensé, outre les compensations financières (majorations) qui indemnisent les contraintes personnelles.

Pour la CGT, le repos périodique répond aux conditions suivantes :

- Il débute la veille à 18h00 et se termine à 8h le lendemain (Idem pour les repos complémentaires et aux journées d'absence supplémentaires au titre du temps partiel).
- Absence de repos simple,
- Le repos double a une durée minimale de 63 heures (roulants + suivant période de nuit) ou 61 heures (15 heures ou 13 heures de repos journalier + 48 heures),
- Le repos triple a une durée minimale de 87 heures (roulants + suivant période de nuit) ou 85 heures (15 heures ou 13 heures de repos journalier + 72 heures)

Pour la CGT, chaque salarié doit bénéficier :

- d'au minimum de 52 repos doubles ou triples par an,
- d'au minimum 3 repos doubles, 1 repos triple et 1 week-end par mois,
- d'au minimum 22 repos périodiques comportant 1 dimanche par an (non compris ceux accordés dans la période de congés annuels),
- d'au minimum 12 repos périodiques samedi/dimanche entrant dans le compte des 22 dimanches par an.

Pour la CGT, le nombre total de repos (hors repos compensateurs) doit être déterminé par la solution adoptée pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail à 32 heures annualisées.

Ainsi, le nombre total de repos serait comme suit : nombre de samedis et dimanches de l'année + repos complémentaires liés à l'annualisation du temps de travail + repos supplémentaires en fonction des contraintes d'exercice des métiers(travail du dimanche, horaires postés ou décalés, non-prévisibilité des horaires de travail).

Article 16 - suite

Il ne peut être dérogé aux règles ci-dessus d'attribution des repos périodiques doubles que si le fait pour un agent de suivre son roulement conduit à lui attribuer un nombre de jours de repos supérieur à celui qui lui est dû. Dans ce cas, un repos périodique double peut être remplacé, une fois par trimestre au maximum, soit par un repos périodique simple auquel est accolé un repos complémentaire, soit par un repos périodique simple situé le dimanche.

5 - Le repos périodique a une durée minimale de :
- trente-huit heures lorsqu'il est simple,
- soixante-deux heures lorsqu'il est double,
- quatre-vingt-six heures lorsqu'il est triple.

Pour le tracé des roulements et le service facultatif, ces durées minimales sont augmentées d'une heure si le repos périodique fait suite à un repos hors de la résidence d'une durée inférieure à neuf heures.

6 - Les repos périodiques doivent commencer au plus tard à 19 heures la première nuit et finir au plus tôt à 6 heures la dernière nuit ; les repos périodiques simples doivent être placés sur deux nuits consécutives.

Ces dispositions doivent obligatoirement être observées tant pour l'établissement des roulements de service que pour la commande des agents en service facultatif.

Dans le cas où la fin de service intervient après 19 heures, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :
- lorsque la fin de service intervient après 19 heures et au plus tard à 20 heures, la durée prévue au § 5 ci-dessus doit être respectée,
- lorsque la fin de service intervient après 20 heures, l'agent n'est pas utilisé le lendemain et bénéficie d'un repos périodique placé sur les deux nuits suivantes dans les conditions prévues au premier alinéa du présent paragraphe.

7 - Les repos complémentaires sont acquis, sous réserve de la répercussion des absences, à raison de 5 par semestre civil. Ces repos sont attribués en fonction des possibilités du service, normalement en dehors des périodes de forts besoins en personnel et au plus tard avant la fin du semestre civil suivant celui au cours duquel le repos à attribuer a été acquis.

Le repos complémentaire accordé isolément doit avoir une durée minimale de 38 heures. Lorsqu'il suit un repos périodique ou un autre repos complémentaire, il allonge de 24 heures la durée initialement prévue pour ce repos.

Les dispositions du paragraphe 6 ci-dessus sont applicables aux repos complémentaires.

PEPE
LONDON

Article 17 - Repos compensateurs

1 - En raison de son utilisation à un service de conduite avec radio, il est attribué à l'agent, seul à bord d'un train de marchandises ou de messageries, ou seul à bord de la cabine de conduite d'un train de voyageurs, une compensation de onze minutes par journée de service comportant au moins une heure de conduite dans ces conditions.

Cependant les compensations à ce titre ne sont effectivement attribuées à l'agent que pour la partie excédant, au cours de chaque année civile, l'équivalent de 3 repos compensateurs.

2 - Sauf pour les agents concernés par le 2ème alinéa de l'article 20, les dépassements de la durée du travail effectif d'une journée considérée isolément au-delà de :

- sept heures trente si la journée comprend plus d'une heure trente dans la période nocturne définie à l'article 5 ci-dessus,
- huit heures trente dans les autres cas, donnent lieu à compensation par attribution de repos compensateurs.

3 - Le temps d'absence de la résidence d'emploi excédant trente heures pour chaque tournée comportant un repos hors résidence donne lieu à compensation pour 50 %, par attribution de repos compensateurs.

4 - Les compensations résultant de l'application des paragraphes 2 et 3 ci-dessus et de l'application de l'article 51 (§3) ci-après ne sont cependant attribuées à l'agent que dans la mesure où leur cumul excède, au cours de chaque année civile, l'équivalent de 2 repos compensateurs.

5 - Les compensations à attribuer effectivement au titre des paragraphes 1 et 4 ci-dessus sont cumulées avec celles dues au titre de l'article 54 (§1) pour l'attribution de repos compensateurs.

Ces repos compensateurs sont attribués, dans les conditions définies à l'article 18 ci-après, en fonction des possibilités du service et avant la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel la valeur d'un repos est acquise.

Article 17 - RH0677

§1- Les services assurés sur des machines haut-le-pied en ligne interviennent dans le décompte des repos compensateurs lorsqu'ils sont accomplis dans les mêmes conditions que ceux qui y ouvrent droit pour les trains de marchandises, de messageries ou de voyageurs.

§2- Il est attribué un repos compensateur pour sept heures quarante-huit minutes de temps à compenser, l'excédent éventuel restant au crédit de l'agent.

En fin d'année, le reliquat est reporté sur l'exercice suivant.

Pour les agents prenant ou cessant leurs fonctions en cours d'année ainsi que pour les agents passant définitivement d'un emploi régi par le présent titre à un emploi relevant du titre II de l'accord d'entreprise, les seuils équivalant à 3 repos et 2 repos et permettant l'attribution effective des compensations au titre des § 1 et § 4 de l'article 17 sont réduits au prorata du nombre de mois de présence ou d'assujettissement au titre I de l'accord d'entreprise.

Article 17 - Ce qu'il faut retenir

Lors de la mise en place des 35 h et des repos compensateurs, le président de la Commission Mixte du Statut a précisé que les repos complémentaires doivent être attribués en accord avec l'agent. Depuis cette CMS, les repos complémentaires ne peuvent pas être attribués d'office par le service de commande.
La CGT revendique des repos supplémentaires compensant les contraintes du travail et de son organisation :

- Au titre du travail du dimanche : 14 jours de repos supplémentaires
- Au titre des contraintes des horaires décalés : 12 jours de repos supplémentaires
- Au titre de l'imprévisibilité des horaires (service facultatif) : 12 repos supplémentaires
- Au titre du travail de nuit : 20 minutes de compensation par heure de nuit cumulables pour conversion en jour de repos complet.

Article 18 - Dispositions Communes aux repos périodiques, aux repos complémentaires, aux repos compensateurs, aux repos pour jours fériés chômés et aux repos compensateurs de jours fériés.

1 - Les dispositions des paragraphes 1 et 6 de l'article 16 sont applicables aux repos compensateurs, aux repos pour jours fériés chômés et aux repos compensateurs de jours fériés.

2 - La durée minimale des repos visés au paragraphe 1 ci-dessus est de :
- trente-huit heures lorsqu'ils sont pris isolément,
- vingt-quatre heures pour chaque repos accolé à un autre.

3 - Sous réserve de la répercussion des absences sur le nombre des repos périodiques et des repos complémentaires et sur la durée du congé annuel, chaque agent doit pouvoir bénéficier annuellement d'au moins 22 dimanches, pour repos de toute nature ou pour congé, accolés chacun à un autre jour de repos ou de congé, répartis aussi uniformément que possible sur l'ensemble de l'année.

Article 18 - RH0677

§ 1 et 2 - Les repos compensateurs de jours fériés, les repos complémentaires ainsi que les congés tombant dans une période de cessation concertée du travail sont considérés comme pris et décomptés en conséquence, si leurs dates avaient été prévues avant le commencement de la cessation concertée du travail et étaient connues des agents intéressés.

Lors de l'attribution d'une période de congés à un agent, il convient de lui indiquer les dates des repos périodiques et, éventuellement, les repos pour jours fériés chômés, des repos compensateurs de jours fériés et des repos complémentaires inclus dans cette période.

Pour l'attribution des repos pour jours fériés, des repos compensateurs de jours fériés, des repos compensateurs ou des repos complémentaires, il convient de prévenir les agents intéressés dans les mêmes conditions que pour l'attribution des repos périodiques aux agents en service facultatif.

§ 3 - Les dimanches inclus dans toute période de congés sont pris en compte dans le nombre minimum annuel de 22 dimanches.

Les dimanches situés dans une période de stage sont pris en compte dans le nombre minimum de dimanches à attribuer au cours d'une année à raison d'un dimanche sur quatre.

Article 18 - Ce qu'il faut retenir

Selon le RH0677, « l'attribution des repos pour jours fériés, des repos compensateurs de jours fériés, des repos compensateurs ou des repos complémentaires, il convient de prévenir les agents intéressés dans les mêmes conditions que pour l'attribution des repos périodiques aux agents en service facultatif. Cet article est à mettre en lien avec l'article 4 de l'accord de Branche :

Service facultatif (article 4 de la CCN) :

Les salariés sont informés du calendrier prévisionnel des périodes travaillées et de repos au plus tard 10 jours calendaires avant sa mise en œuvre. Ils sont informés de ses modifications au plus tard 7 jours avant la mise en œuvre de celles-ci.

Chapitre VII

Article 19 - Grande période de travail

1 - La grande période de travail, telle qu'elle est définie et délimitée à l'article 5 du présent accord ne peut comporter plus de six jours.
Ce nombre est réduit à cinq lorsque la grande période de travail précède un repos périodique simple.

2 - Dans chaque grande période de travail, le nombre de journées de service ne peut excéder de plus d'une unité le nombre de jours de cette période.
Une grande période de travail de 6 jours ne peut comporter plus de 6 journées de service. Une grande période de travail ne peut comporter moins de 2 journées de service.

Article 19 - RH0677

Les repos pour jours fériés chômés, les repos compensateurs de jours fériés, les repos compensateurs, les repos complémentaires ou les congés n'interrompent pas la grande période de travail ; ces jours sont à compter dans le nombre de jours de calendrier entre deux repos périodiques successifs.
Pour les agents qui ne sont pas en roulement, les absences pour maladie ou blessure interrompent une grande période de travail si elles sont au moins égales à deux jours ; le jour de la reprise est compté comme premier jour d'une nouvelle grande période de travail, sauf si un repos périodique a été prévu pour ce jour-là et s'il n'en résulte pas un excédent du nombre de jours de repos à attribuer pour l'exercice.

Article 20 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de l'accompagnement des trains de voyageurs

Pour garantir la qualité des prestations offertes à la clientèle, l'accompagnement d'un train de grande relation ou de voitures-couchettes peut être confié à un même agent sur la totalité ou sur une partie importante du parcours. Le service ainsi tracé, dit «de bout en bout», doit être assuré par un agent de la résidence origine ou terminus du parcours, ou de la résidence la plus proche si l'origine ou la fin de ce service ne sont pas situées dans une gare de résidence ; dans ce dernier cas, le ou les parcours terminaux sont effectués haut-le-pied et sont incorporés dans le service de bout en bout.

La durée journalière de service et son amplitude peuvent être alors portées au temps nécessaire pour assurer le service de bout en bout, le dépassement de cette durée devant être compensé dans la grande période de travail précédente ou suivante.

Ces dispositions sont également applicables aux trajets haut-le-pied nécessités par un service de bout en bout et effectués avant ou après celui-ci.
Dans ce cas d'application du bout en bout, un repos journalier est attribué à l'issue du premier trajet.

Toutefois, dans le cas où, sur des relations données, les prolongations ainsi envisagées seraient supérieures à deux heures ou lorsque le service de bout en bout devra être assuré en aller retour, l'accord de l'inspecteur du travail est requis, après avis des délégués du personnel.

Article 20 - RH0677

Le service de bout en bout étant destiné à garantir la qualité des prestations offertes à la clientèle, son utilisation s'applique essentiellement aux agents d'accompagnement des voitures-couchettes internationales, des trains autos-couchettes internationaux et des trains spéciaux.

Article 19 - Revendications CGT

Pour la CGT, une GPT ne doit pas comporter :

- moins de 2 journées ni plus de 5 journées.
- plus de journées de service que de jours de calendrier.
- plus de 2 nuits consécutives maximum.

Article 21 - Dispositions applicables aux agents quittant un service sédentaire pour être affectés au service des machines ou des trains ou inversement.

1 - Lorsqu'un agent passe d'un service régi par le présent titre à un service sédentaire ou inversement, il bénéficie avant de prendre son nouveau service, du repos afférent à la réglementation qui régit le service qu'il quitte.

Par dérogation à cette règle, lorsqu'un agent soumis au présent titre assure une journée de service sédentaire, le repos journalier à lui accorder à l'issue de cette journée est celui prévu par l'article 15 (§ 1), à moins que la journée de service suivante soit également entièrement consacrée à du service sédentaire.

2 - Lorsqu'une même journée de service comporte à la fois du service roulant et du service sédentaire (ou un service assimilé à du service sédentaire : stage de perfectionnement, examen ou concours, visite de sécurité, etc.), elle est soumise à la réglementation du travail du personnel roulant et considérée comme telle, notamment à l'égard du repos journalier qui la suit.

3 - Lorsque, à la fin d'une grande période de travail, un agent passe d'un service entièrement régi par le présent titre à un service sédentaire ou inversement, il doit, avant de prendre son nouveau service, bénéficier du repos périodique afférent à la réglementation qui régit le service qu'il quitte.

Lorsque, dans la Grande Période de Travail, le nombre de journées de service relevant de l'application du présent titre est égal ou supérieur au nombre de journées de service relevant de l'application du titre II du présent accord, le repos périodique doit être accordé à l'agent dans les conditions définies à l'article 16 ci-dessus.

Dans les autres cas, le repos périodique est accordé dans les conditions définies à l'article 32 du présent accord.

Article 21 - RH0677

Cet article entérine le principe du repos de récupération. Son paragraphe 1 dispose en effet que, à l'issue d'un service déterminé, l'agent a droit aux repos journaliers ou périodiques prévus par les titres I ou II selon que ce service relevait des titres I ou II de l'accord d'entreprise.

Les paragraphes 2 et 3 définissent les mesures applicables lorsqu'une journée de service ou une grande période de travail comporte à la fois du service sédentaire et du service roulant.

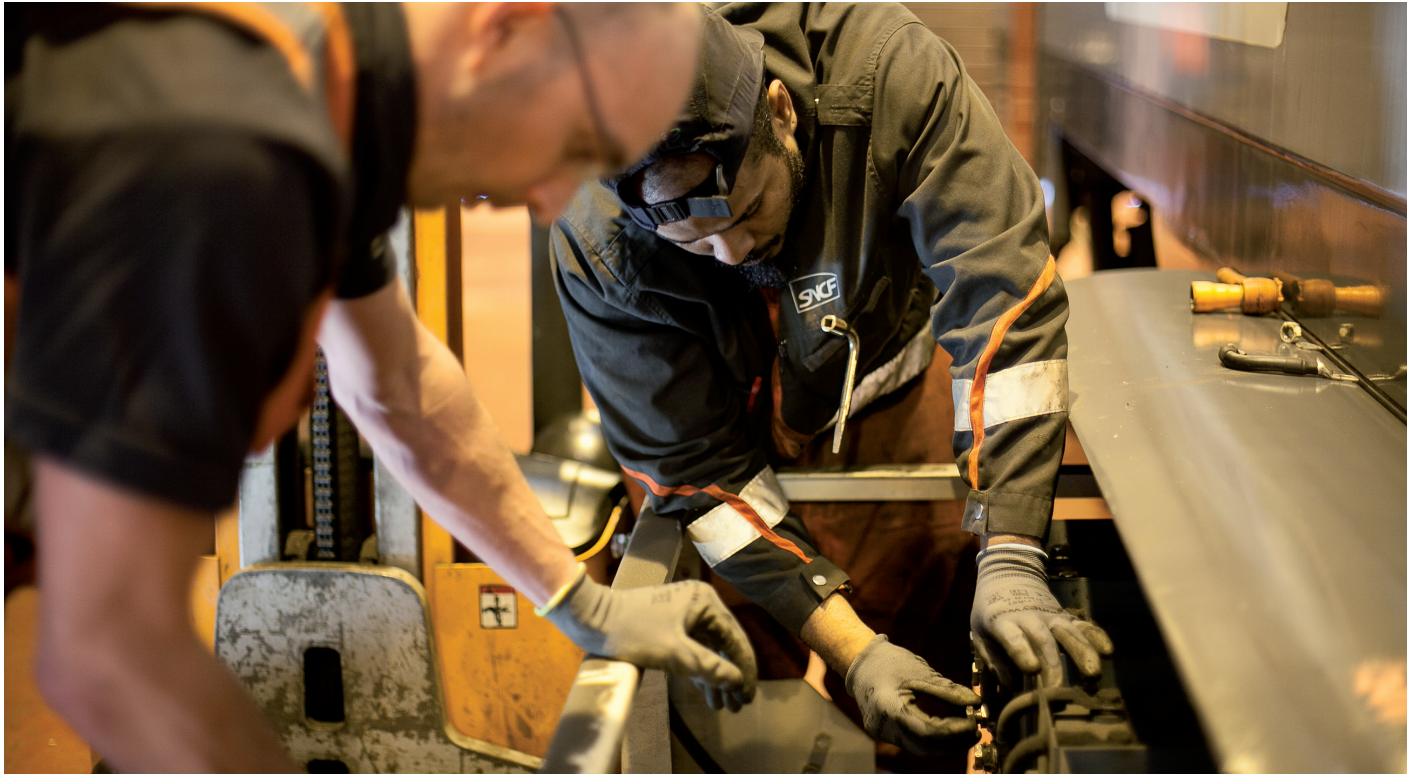
Lorsqu'un agent de conduite suit les journées du mécanicien ou un agent du service commercial des trains de voyageurs les journées de formation, il bénéficie, avant sa reprise du service roulant, du repos prévu à l'article 15 § 1 de l'accord d'entreprise.

La grande période de travail d'un agent assurant un service mixte ne doit pas dépasser six jours.

La période de disponibilité à domicile ne constitue pas une journée de service et n'est donc pas à prendre en considération pour l'application de l'article 21 de l'accord d'entreprise.

Article 21 - Revendications CGT

La CGT revendique, pour tous les agents (sédentaires et roulants) le caractère calendaire du repos périodique qui doit débuter à 18h la veille et se terminer à 8 h le lendemain.



TITRE II PERSONNEL SÉDENTAIRE

Chapitre VIII

Article 22 - Personnel intéressé

Les dispositions du présent titre sont applicables aux agents autres que ceux visés au titre I du présent accord, ainsi qu'au personnel assurant l'accompagnement des trains omnibus de marchandises et au personnel de conduite des machines lorsqu'il assure exclusivement, au cours de la journée, des services de navette, de remonte, de manœuvre, de travaux ou de dépôt.

Article 23 - Définitions particulières au personnel sédentaire

Au sens du présent titre, on entend par :

1 - Tableau de service : le tableau indiquant, pour chaque jour, la répartition des heures de service.

2 - Poste : l'ensemble des tâches confiées à un même agent dans un horaire déterminé pour un jour donné ; si, dans un même jour, les mêmes tâches sont assurées successivement par deux ou trois agents, le service est dit à deux postes ou à trois postes.

Est considéré comme poste de nuit, celui qui comporte plus de deux heures trente dans la période nocturne définie au paragraphe 6 ci-dessous.

3 - Tableau de roulement : le tableau fixant à l'avance la succession des journées de service et des repos ; il définit un cycle pour chacun des agents ou groupes d'agents associés dans le roulement.

4 - Cycle de roulement : la période à caractère répétitif à l'issue de laquelle un agent incorporé dans un tableau de roulement se retrouve dans le même ordre de succession des journées de service et de repos.

5 - Grande Période de Travail :

- Grande Période de Travail : l'intervalle entre deux repos périodiques successifs ;
- Grande Période de Travail de nuit : Grande Période de Travail dont la moitié au moins des journées de service comporte chacune plus de deux heures trente dans la période nocturne définie au paragraphe 6 ci-dessous.

6 - Période nocturne : la période comprise entre 21 heures 30 et 6 heures 30.

7 - Astreinte : l'obligation faite à certains agents de répondre à tout appel pendant les repos, les journées chômées et les coupures en vue de faire face à des besoins urgents. A cet effet, ils ne doivent pas quitter leur domicile ou, tout au moins, s'ils le quittent ainsi que lorsqu'ils ne prennent pas leur coupure à leur domicile, ils doivent faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel, ils puissent être atteints de manière à intervenir dans les meilleurs délais.

8 - Travailleur de nuit : est travailleur de nuit tout travailleur qui :

a) soit accomplit, au moins deux fois par Grande Période de Travail, selon son utilisation annuelle prévue, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie au paragraphe 6 ci-dessus ;

b) soit accomplit, au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie au paragraphe 6 ci-dessus ;

Article 22 - Ce qu'il faut retenir

Cet article s'applique à tous les personnels qui ne relèvent pas du régime roulant (Titre I) et qui n'ont pas signé de convention individuelle de forfait en jours.

Article 22 - Revendications CGT

Pour la CGT, c'est l'utilisation du personnel et non son métier qui détermine le titre selon lequel il est utilisé. Le personnel produisant une activité à bord d'un train, en lien avec la circulation de ce dernier, doit être reconnu au titre I (y compris un agent matériel, un agent de la SUGE, une hôtesse...)

Article 22 - Revendications CGT

Pour la CGT, La Grande Période de Travail (GPT) doit être :

- définie comme « l'intervalle entre deux repos périodiques doubles successifs. »
- comprise entre 3 jours minimum et 5 jours calendaires maximum (soit 4 nuits maximum).

Pour la CGT :

- Chaque heure de prise et de fin de service de chaque journée de service de la GPT ne peut pas être décalée de plus de 2 heures par rapport à celle de la première journée de service de la GPT.
- Les repos isolés doivent être bannis.
- La période de nuit doit s'étendre de 21 heures à 8 heures.
- Les travailleurs de nuit doivent être reconnus dès la 100ème heure sur 6 mois (pour rappel, le code du travail prévoit à partir de 270 h par an).

Article 23 - Définitions particulières au personnel sédentaire (suite)

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, dans les conditions fixées par le règlement relatif au service de santé au travail pris en application du décret du 9 septembre 1960 susvisé. En cas de problème de santé médicalement reconnu lié au travail de nuit, le travailleur de nuit est transféré, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour.

Article 24 - Tableaux de service.

1 - Pour tout établissement, partie d'établissement ou chantier, il est établi un tableau de service indiquant les heures de prise et de cessation de service et, le cas échéant, les heures de commencement et de fin de coupure.
Les tableaux de service et les tableaux de roulement, ainsi que les programmes semestriels visés à l'article 25 (§5) du présent accord seront établis après consultation des Instances de Représentation du Personnel concernées.
Les agents de réserve sont informés de leurs périodes travaillées et de repos le plus tôt possible et au plus tard à la fin de la grande période de travail précédente, dans la logique de l'article 38. Ils sont informés des modalités de leur service au plus tard à la fin de la journée de service précédente.

2 - En cas de modification du tableau de roulement ou du programme semestriel, un préavis de 10 jours calendaires doit être respecté.

2bis - En cas de grève ou autre perturbation prévisible au sens de l'article L. 1222-2 du code des transports déjà mentionné, le tableau de roulement ou le programme semestriel peut être modifié après information de chaque agent concerné au plus tard vingt-quatre heures avant la modification.

3 - Toute modification à la répartition des heures de travail du tableau de service donne lieu, avant sa mise en application, à une rectification de ce tableau sauf s'il s'agit d'une modification valable pour une durée au plus égale à cinq journées de service consécutives.

4 - Ce tableau est affiché dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé à l'extérieur, à l'unité d'affectation.

5 - Par dérogation aux règles fixées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, pour certains emplois et après avis de la commission nationale de suivi et d'action prévue à l'article 57, pourront être pratiqués des horaires individualisés. La mise en application de ces horaires dans un établissement déterminé sera subordonnée, d'une part à une demande expresse des salariés intéressés, d'autre part à l'avis favorable du comité d'établissement.

Article 24 - RH0677

§ 2 - Les dispositions de ce paragraphe doivent permettre les adaptations nécessaires à la bonne marche du service mais ne doivent pas conduire à la multiplication ou à la remise en cause permanente des horaires.
Dans le cadre des modifications valables pour une durée ne dépassant pas cinq journées de service consécutives, il n'est pas possible de remettre en cause constamment les données essentielles d'un tableau de service.

Article 23 - Ce qu'il faut retenir

La Grande Période de Travail (GPT) est l'intervalle entre deux repos périodiques (RP) successifs (toute journée graphique entre 2 RP (Les RU, RQ, TC, TQ, Congés, Fériés... sont comptabilisés dans la Grande Période de Travail).

Article 23 - Commentaires CGT

Attention, la période nocturne détermine la notion de « Travailleur de Nuit ».

Elle est à différencier de la période de nuit, reprise au RH0131, qui détermine les primes afférentes à la période 21h/6h.

Article 24 - Ce qu'il faut retenir

Le tableau de service indique les heures de prise et de cessation de service et, le cas échéant, les heures de commencement et de fin de coupure.
Ce tableau est affiché dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique.
Un préavis de 10 jours calendaires doit être respecté avant toutes modifications du tableau de roulement et du programme semestriel. (Ils programment les RP. À différencier du Tableau de Service qui fixe les horaires).
Toute modification des heures de travail du tableau de service donne lieu à une rectification de ce tableau sauf modification valable pour une durée au plus égale à 5 journées de service consécutives.
En cas de grève ou autre perturbation prévisible, le tableau de roulement ou programme semestriel peut être modifié après information de chaque agent concerné au plus tard 24 heures avant la modification.

Article 24 - Revendications CGT

- Un délai de prévenance de 15 jours avant toute mise en œuvre ou modification du tableau de roulement ou du tableau de service
- Une grille définissant les jours de repos périodiques au minimum sur le service, soit un an pour tout cheminot.

Chapitre IX

Article 25 - Répartition du travail effectif

1 - Les EPIC du groupe public ferroviaire doivent choisir l'un des modes suivants de la répartition du travail effectif :

a) directions centrales et régionales, à l'exception des ensembles de personnel affectés dans des entités opérationnelles (postes de commandement, surveillance générale,...) qui relèvent des alinéas b) et c) ci-dessous :

la durée journalière de travail est fixée à 7 heures 25 mn en moyenne par journée de service ou journée considérée comme telle. Cette moyenne est calculée sur 5 jours ouvrables de chaque semaine.

b) postes de travail des établissements et des entités opérationnelles visées à l'alinéa a) ci- dessus qui ne sont pas soumis aux contraintes particulières qui justifient le mode de répartition visé à l'alinéa c) ci-après :

la durée moyenne de travail par journée de service ou journée considérée comme telle, calculée sur le semestre civil, ne doit pas excéder 7 heures 45 mn.

c) postes de travail et emplois des établissements et des entités opérationnelles visées à l'alinéa a) ci-dessus qui sont soumis à l'une ou l'autre des contraintes particulières suivantes :

- postes des cycles de roulement composés de services à deux ou trois postes et à condition que l'un des postes de chaque service compte au moins deux heures de travail effectif dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures ;
- emplois dont la répartition annuelle du travail prévoit au moins 65 journées de service comportant chacune au moins deux heures dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures;
- emplois dont la répartition annuelle du travail prévoit, au moins une journée de service sur deux en moyenne, des prises ou des fins de service dans la période s'étendant de 23 h 30 (inclus) à 4 h 30 (inclus),

la durée moyenne de travail par journée de service ou journée considérée comme telle, calculée sur le semestre civil, ne doit pas excéder 8 heures 02 mn.

Article 25 - RH0677

§ 1 Pour les postes de travail relevant de l'alinéa b du § 1, la répartition du travail effectif est réalisée selon différents modes. Au mode habituel du service en horaire de jour avec repos le dimanche - qui n'est pas remis en cause - s'ajoutent des services en horaires décalés (travail de matinée, de soirée, de nuit et de fin de semaine) lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. L'assujettissement à l'un des modes de répartition visés aux alinéas b et c du § 1 de l'article 25 de l'accord d'entreprise n'implique pas automatiquement une organisation du travail en roulement.

§ 4 Par «horaires décalés», il faut entendre des services comportant du travail de matinée, de soirée, de nuit et/ou de fin de semaine.

§ 5 Par «circonstances exceptionnelles et imprévues» il faut entendre les événements exceptionnels qui ne pouvaient être prévus lors de l'établissement du programme, du type des «circonstances accidentelles» et «accidentelles et imprévisibles» définies in fine du titre V du présent document d'application.

Article 25 - COMMENTAIRES CGT

L'application de la durée légale de travail de 35 heures annualisées conduit, pour chaque régime, à un nombre de repos qui diffère en fonction de la durée journalière moyenne de travail.
Les nouveaux régimes de travail de l'alinéa d) ne sont applicables qu'aux seuls postes et emplois d'établissements ou entités opérationnels de la Circulation Ferroviaire. Ils reposent sur une hausse de productivité en augmentant la durée journalière de service. Ils vont à l'encontre de l'emploi et de la sécurité.
Un groupe de travail paritaire est censé vérifier, avant la mise en œuvre des roulements, que les postes concernés remplissent certaines conditions. Lors d'une réunion de suivi de l'accord (art 57), la direction, l'UNSA et la CFDT (signataires de l'accord) ont décidé d'exclure la CGT des groupes de travail paritaires.
Cependant, le choix entre ces modes de répartition (régimes), la modification des roulements et la notion de « charge mentale compatible avec la sécurité » exigent la consultation préalable des Instances de Représentation du Personnel.
Le travail de nuit constitue une contrainte majeure en ce qu'il bouleverse les rythmes biologiques et altère la santé des travailleurs. Il doit donc demeurer exceptionnel et justifié par les strictes nécessités de continuité du Service Public.

Article 25 - suite

d) certains postes de travail et emplois d'établissements ou entités opérationnelles de la Circulation Ferroviaire, en cycles de roulement composés de services à deux postes, pour lesquels les opérations de sécurité sont en nombre limité et dans le cadre d'une charge mentale compatible avec la sécurité, et dont la durée moyenne de travail par journée de service ou journée considérée comme telle, calculée sur le semestre civil, ne doit pas excéder, selon les impératifs d'exploitation :

- 8 heures 23 mn ;
- 8 heures 51 mn ;
- 9 heures 23 mn, cette répartition du travail effectif ouvrant droit à une indemnité pour journée longue fixée par le règlement du personnel.

Une étude locale préalable par un groupe de travail paritaire vérifie que les postes concernés remplissent les conditions citées à l'alinéa précédent, avant la mise en œuvre de ces roulements.

2 - Pour les modes de répartition visés aux alinéas b) et c) du paragraphe 1 ci-dessus, la durée moyenne de travail effectif par journée de service, ou journée considérée comme telle, doit, sur le mois civil, être comprise entre 6 heures 30 mn et 8 heures 30 mn.

Pour les modes de répartition visés à l'alinéa d) du paragraphe 1 ci-dessus, la durée moyenne de travail effectif par journée de service, ou journée considérée comme telle, doit, sur le mois civil, être comprise entre 7 heures et 10 heures.

3 - Les agents qui, au cours d'un mois civil :

- prennent ou cessent leur service, au moins une journée de service sur deux en moyenne, dans la période s'étendant de 23 h 30 (inclus) à 4 h 30 (inclus) ;
- assurent au moins 6 journées de service comportant chacune au moins deux heures dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures,

sont soumis, pour le mois considéré, au mode de répartition visé à l'alinéa c) du paragraphe 1 ci-dessus.

3bis - Les agents qui, au cours d'un mois civil assurent au moins 6 journées de service d'un des régimes définis à l'alinéa d) du paragraphe 1ci-dessus, sont soumis, pour le mois considéré, au mode de répartition de ce régime.

4 - Dans les directions centrales et régionales, une répartition du travail effectif différente de celle indiquée à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus peut faire l'objet de concertation avec le responsable de l'unité, dès lors qu'elle répondrait aux conditions suivantes :

- elle comporte des horaires décalés, ainsi que des éléments de modulation nécessaires à une meilleure prise en compte des besoins variables de l'activité ;
- elle offre un nombre de repos qualifiés de supplémentaires ne pouvant excéder 18.

5 - Pour les entités relevant des régimes de travail visés aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article, et au paragraphe 4, la durée annuelle du travail effectif est répartie suivant un programme établi pour le semestre civil qui associe des périodes travaillées et des périodes non travaillées de durées différentes, en conformité avec les dispositions prévues par le présent accord, afin de programmer le travail du samedi et du dimanche et, dans toute la mesure du possible, le travail de nuit lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Ce programme établi peut être révisé au cours de la période des 6 mois en cas de circonstances exceptionnelles et imprévues (par exemple : variations inopinées de trafic ou de charges de maintenance) sous réserve que les agents concernés soient prévenus au minimum 10 jours calendaires à l'avance.

5bis - En cas de grève ou autre perturbation prévisible au sens de l'article L. 1222-2 du Code des transports déjà mentionné,

Article 25 - suite

le programme semestriel peut être modifié après information de chaque agent concerné au plus tard vingt-quatre heures avant la modification.

6 - Le choix entre ces modes de répartition est arrêté après consultation des comités d'établissement intéressés et en tenant compte des nécessités du service et des conditions locales.

Article 26 - Durée du travail effectif

1 - La durée du travail effectif ne peut excéder dix heures par journée de service considérée isolément ou huit heures trente lorsque la journée de service comprend plus de deux heures trente dans la période nocturne définie à l'article 23 ci-dessus.

Toutefois, pour les agents de la filière traction assurant des fonctions de conduite, la durée du travail effectif ne peut excéder neuf heures trente par journée de service considérée isolément ou huit heures trente lorsque la journée de service comprend plus de deux heures trente dans la période nocturne définie à l'article 23.

Le temps de travail effectif accompli au-delà de neuf heures trente, sans dépasser dix heures, est majoré de 25 %. Le temps ainsi majoré est attribué sous forme de rémunération ou sous forme de repos à la demande de l'agent, dans les conditions prévues au 2bis de l'article 51.

2 - Pour les personnels à temps complet, la durée du travail effectif prévue pour une journée de service ne peut être inférieure à :

- 5 heures pour les personnels soumis au mode de répartition visé à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 25 ci-dessus ;
- 5 heures 30 mn pour les personnels soumis aux modes de répartition visés aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 et au paragraphe 4 de l'article 25.

Toutefois, pour les agents mentionnés à l'article 39-I alternant les périodes de travail de jour et de nuit, la durée minimum de la journée de service programmée peut être réduite à 2h30 pour passer d'une série de journées de service de jour à une série de journées de service de nuit, ou inversement, une fois par grande période de travail et à l'exception de tout autre motif.

Dans ce cas, sont attribuées à l'agent :

- deux heures trente de temps de repos compensateur, sans que, par exception, ne s'applique l'article 33 ci-dessous, et afin que l'agent soit en repos compensateur sur cette journée de service réduite ;
- une indemnité fixée par le règlement du personnel.

3 - Pour les personnels soumis aux modes de répartition visés aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 et au paragraphe 4 de l'article 25, la durée prévue du travail effectif entre deux repos périodiques ne doit pas excéder 48 heures.

4 - Les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-cinq heures par semaine ou par grande période de travail.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine ou par grande période de travail, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Article 26 - Ce qu'il faut retenir

La durée maximale de travail effectif est de 10h00 par journée de service considérée isolément ou 8h30 si la journée de service comprend plus de 2h30 dans la période nocturne.

Article 26 - Commentaires CGT

L'accord signé par l'UNSA et la CFDT dégrade les conditions de travail issues de l'accord 35 heures signé par la CGT sur plusieurs points :

- Il augmente de 30 minutes la durée journalière maximale de travail effectif des personnels sédentaires
- Il institue des montées et descentes de nuit pour les agents des établissements de maintenance de l'infrastructure sur une même Grande Période de Travail. Pour la CGT, l'alternance de périodes de travail de jour et de nuit, sur une même Grande Période de Travail est destructrice de la santé des cheminots. Plutôt que d'organiser le travail en protégeant la santé des cheminots, la direction peut désormais les « exempter » de travailler sur la montée ou descente de nuit (2h30) par le truchement d'un repos compensateur équivalent. Cependant, cette journée étant d'une durée de 2h30, les durées des autres journées de service (y compris nuits) de la GPT s'en trouvent augmentées, ce qui dégrade d'autant les conditions de travail et la santé des cheminots concernés.

Article 26 - Revendications CGT

- La durée minimale décomptée pour chaque journée de service doit être portée à 5h30
- La durée du travail effectif doit être de 8h30 maximum par journée de service considérée isolément dont 7h30 maximum de travail ininterrompu. Cette durée doit être réduite à 7h00 maxi si la journée de service comprend tout ou partie de la période nocturne, dont 6h00 maximum de nuit
- Le temps d'habillage et de douche doit être décompté en temps de travail effectif.

Article 27 - Détermination du travail effectif

1 - Pour l'application du présent titre, sont comptées en totalité comme travail effectif :
a) la durée des trajets effectués :
- obligatoirement sur les machines, dans les wagons de secours, les wagons ou les fourgons,
- dans les trains, lorsque l'agent est chargé d'un travail effectif pendant ces trajets,
- à pied ou par un moyen personnel de transport pour se rendre d'un lieu de travail à un autre.

b) la durée des trajets et les délais d'attente visés au paragraphe 2 ci-après lorsqu'ils sont compris dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures.

2 - Sont comptés comme travail effectif pour une fraction égale à la moitié :
- la durée des trajets dans les voitures à voyageurs et autres moyens de transport collectif lorsqu'ils sont uniquement imposés par le déplacement.
- les délais d'attente compris, soit entre l'arrivée de l'agent sur le lieu du déplacement et le début du service, soit entre la fin du service et le départ de l'agent pour se rendre sur un autre point, sans intervention des périodes généralement consacrées aux repas dans la limite de deux heures par repas.

Article 27 - RH0677

§ 1 - Le temps passé au convoyage d'un transport est compté en totalité comme travail effectif.
Les cyclomoteurs de service sont à assimiler à des moyens personnels de transport pour l'application du présent article.

§ 2 - La définition des moyens de transport collectif est identique à celle qui est donnée pour l'application de l'article 9 § 2 de l'accord d'entreprise.
Les trajets en métro sont toujours décomptés entièrement comme travail effectif.

Article 28 - Détermination du travail effectif

1 - Sauf exceptions prévues au présent titre, l'amplitude ne peut excéder onze heures.

2 - Pour les agents logés pour les besoins du service à proximité immédiate de leur lieu de travail, l'amplitude peut être portée à douze heures.

Article 27 - Commentaires CGT

Cet article entérine une dérogation au code du travail permise par le décret socle en instaurant des temps contraints par l'organisation du travail non rémunérés.
Pour autant, le décret-socle réserve cette possibilité au « personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité de service et de la régularité du trafic », ce qui en limite le champ d'application.
Pour la CGT, le temps passé par un salarié, au cours de sa journée de service, et donc, sous la subordination de son employeur, constitue à part entière du temps de travail effectif.
La CGT considère donc que les parcours en voyageur doivent être décomptés comme plein temps de travail effectif, qu'ils s'effectuent par train, taxi ou tout autre moyen de transport et que l'agent soit passager ou non.
Il convient en outre de préciser que la plupart des législations des autres pays membres de l'Union Européenne considèrent ces temps comme temps de travail effectif complet.

Article 28 - Revendications CGT

Pour la CGT, l'amplitude maximale doit être réduite à 10h30.

Chapitre X

Article 29 - Coupures

1 - Une coupure d'une durée minimale d'une heure peut être prévue au cours de la journée de service.
Il peut, toutefois, être prévu deux coupures d'une durée minimale d'une heure pour les agents logés pour les besoins du service à proximité immédiate de leur lieu de travail.

2 - Lorsqu'une journée de service couvre entièrement l'une des deux périodes de 11 heures à 14 heures ou de 18 heures à 21 heures, la coupure (ou l'une des deux coupures) doit être comprise dans l'une de ces deux périodes pour une durée d'au moins une heure.

3 - Aucune coupure ne peut commencer ou finir dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures.

4 - Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel à service discontinu ni aux gérants de passage à niveau ou de point d'arrêt géré. Toutefois, pour ce personnel, le nombre d'interruptions ne peut dépasser deux par journée de service.

5 - Le personnel soumis au présent titre, du fait des missions qu'il accomplit, ne peut disposer systématiquement d'une interruption de son service lorsque le temps de travail effectif est supérieur à six heures. Dans ce cas, les compensations correspondantes de vingt minutes s'ajoutent aux durées minimales de repos journaliers, périodiques ou supplémentaires mentionnées aux articles 31 et 32.

Article 29 - RH0677

Les dispositions de cet article doivent être strictement observées. Lorsqu'une mesure dérogatoire sera justifiée, la procédure prévue à l'article 49 de l'accord d'entreprise devra être appliquée.

§ 2 - Lorsqu'une journée de service comporte deux coupures, l'une de celles-ci doit être comprise pour au moins une heure dans l'une des périodes 11h30-13h30 ou 18h30-20h30.

Article 30 - Interruption pour casse-croûte

1 - Pour les agents effectuant leur journée de service en une seule séance de travail, celle-ci peut comporter une pause casse-croûte comptant dans la durée du travail effectif.

2 - L'agent doit prendre le casse-croûte au moment convenable pour ne pas interrompre le service et, dans toute la mesure du possible, deux heures au plus tôt après la prise de service et deux heures, au plus tard, avant sa fin. Il ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du travail qui lui est confié.

Article 29 - Commentaires CGT

Si la compensation de 20 minutes (§ 5) semble être une avancée, dans la pratique, cela aura peu ou pas d'effet, la durée du repos étant rarement réduite à son minimum.

Article 29 - Revendications CGT

- Tout agent sédentaire en horaires « de jour » bénéficie d'une coupure d'une durée d'une heure minimum et de deux heures maximum, pendant les heures de repas (11h30 à 13h30)
- Lorsque la journée de service impose un travail pendant les heures de repas (11h30/13h30 et 18h30/20h30), les coupures soient prévues dans les tableaux de service, plutôt que de faire l'objet d'une compensation sur le repos journalier
- Un local spécifique soit aménagé.

Article 30 - Ce qu'il faut retenir

La pause casse-croûte est comprise dans la durée journalière de service.
L'accord ne prévoit pas de temps de pause casse-croûte maximal ou minimal.
La pause casse-croûte n'est pas obligatoire et l'agent ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du travail qui lui est confié.

Article 30- Revendications CGT

Pour la CGT, tout agent sédentaire doit bénéficier d'une pause casse-croûte d'une durée minimale de 30 minutes pour toute journée de service en une seule séance de travail (absence de coupure). Cette pause se situe au plus tôt 2 heures après la prise de service et au plus tard 2 heures avant la fin de service. L'intégralité du temps de pause est décomptée comme temps de travail effectif.

Article 31 - Repos journaliers

1 - Le repos journalier doit avoir une durée minimale de douze heures, augmentée le cas échéant des compensations prévues à l'article 29-5.

Toutefois, cette durée est portée à quatorze heures pour les agents qui viennent d'assurer un poste de nuit tel qu'il est défini à l'article 23.

2 - Si, par suite de circonstances accidentelles et imprévisibles, la journée de service se trouve prolongée, la prise de service suivante doit être effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 35 (§ 2).

Ces dispositions ne peuvent cependant faire obstacle à la réouverture d'une gare à l'heure prévue, mais toutes mesures doivent être prises pour assurer la relève de l'agent dans les délais les plus brefs.

3 - Le repos journalier des travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures et comprendre la période de nuit entre 22 heures et 6 heures.

Toutefois, pour prévenir des accidents imminents ou prendre des mesures de sauvetage, il peut être dérogé aux règles de l'alinéa précédent.

Article 32 - Repos hebdomadaires - Repos périodiques - Repos supplémentaires

I - Personnel soumis au régime de travail prévu à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 25 :

1 - Ce personnel bénéficie du repos hebdomadaire le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général).

En outre, en vue de respecter la durée annuelle de travail, chaque agent doit bénéficier annuellement de 10 repos supplémentaires qui sont acquis au prorata du nombre de journées travaillées et portés au crédit du compte temps dans les conditions indiquées à l'article 55 ci-après

2 - Lorsque, pour parer à des besoins accidentels ou pour assurer la continuité des circulations, un travail a été commandé le dimanche, le repos donné en remplacement doit l'être au plus tard dans la semaine suivante. Il y a lieu de fixer à l'agent la date du repos décalé.

Lorsque les nécessités du service conduisent à utiliser un agent pendant une journée chômée, les heures effectuées sont traitées dans les conditions de l'article 51.

Article 32 - RH0677

I - Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux ensembles de personnel affectés dans des entités opérationnelles des directions centrales et régionales qui relèvent des alinéa b et c du § 1 de l'article 25.

Pour les agents soumis aux régimes de travail prévus à l'alinéa a du § 1 a de l'article 25, le nombre de journées de service entre deux repos hebdomadaires consécutifs est normalement fixé à 5.

Article 31 - Revendications CGT

Afin de récupérer la force de travail, la force psychique, des capacités de vigilance et de concentration, et dans toute la mesure du possible, laisser le temps libre d'accès aux loisirs, à la culture, aux temps partagés avec les proches, la CGT revendique un repos journalier d'une durée minimum de 13 heures et 15 heures suite à travail de nuit.

Article 32 - Ce qu'il faut retenir

Le Repos Périodique est constitué d'un ou plusieurs RP. Deux jours de repos doivent être accolés dans toute la mesure possible. Il n'est pas prévu de repos périodique quadruple dans l'accord.
Le repos périodique simple doit avoir une durée minimale de 36 heures, auxquelles s'ajoutent 24 heures par jour de repos supplémentaire accolé.
Chaque agent bénéficie au minimum de 52 RP doubles, triples le cas échéant, par an. 14 de ces RP sont placés sur un Samedi/Dimanche ou un Dimanche/Lundi consécutifs, dont 12 sur un Samedi/Dimanche consécutifs.

Article 32 - Revendications CGT

- L'interdiction des repos périodiques simples
- 3 RP doubles et 1 repos périodique triple par mois. 22 RP doubles ou triples comportant un Dimanche par an (exclus les dimanches accordés sur les congés protocolaires) et 2 dimanches en repos par mois calendaire
- Les RP qui suivent un repos réduit (art 32.VI) ne peuvent eux-mêmes être réduits.

Dans le cadre de notre revendication des 32 heures, le nombre de RP se déclinerait comme suit :

Article 32 - suite

II - Personnel soumis au régime de travail prévu à l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 25 :

1 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 70 jours de repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

2 - 114 des jours de repos visés au paragraphe 1 ci-dessus (115 les années où le nombre de dimanches est de cinquante-trois) sont accordés séparément ou accolés pour constituer les repos périodiques.

Les jours de repos au-delà de ces 114 (ou 115) constituent des repos supplémentaires tels que définis à l'article 33.

III - Personnel soumis au régime de travail prévu à l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 25 :

1 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 80 jours de repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

2 - 118 des jours de repos visés au paragraphe 1 ci-dessus (119 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer les repos périodiques.

Les jours de repos au-delà de ces 118 (ou 119) constituent des repos supplémentaires tels définis à l'article 33.

III bis - Personnel soumis au régime de travail prévu à l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 25 :

Régime à 8 heures 23 mn :

1 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 88 jours de repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

Article 32 - RH0677 - suite

Il peut être supérieur à ce chiffre lorsque l'agent est amené à assurer un service le samedi ou le dimanche, ce qui n'est possible que dans les cas strictement prévus aux articles 25 § 1 alinéa a, 32 § 2 ou 35 § 3.
Sur demande de l'agent, la journée de service effectuée pendant la journée chômée (en dehors des dimanches) peut être compensée dans la semaine qui suit.
Pour les agents chômant le lundi au lieu du samedi, il convient de comparer le nombre de jours travaillés annuellement par ces agents avec celui effectué par les agents chômant le samedi et, le cas échéant, d'attribuer la différence sous forme de repos compensateurs de jours fériés.

III - Les personnels qui, du fait de l'application du § 3 de l'article 25 de l'accord d'entreprise, relèvent, pour certains mois de l'année, du mode de répartition prévu à l'alinéa c du § 1 de cet article 25, bénéficient du régime de repos prévu au point III de l'article de l'accord d'entreprise au prorata du nombre de ces mois.
Les repos attribués en sus de ceux prévus initialement pour l'agent sont attribués sous forme de repos supplémentaires, sans que le nombre total de jours de repos (repos périodiques et repos supplémentaires) puisse excéder 132.

Article 32 - Ce qu'il faut retenir - suite

Les repos pour le Régime dit « siège » art.25 a) :
104 RP (Repos Périodiques) + 10 RQ (Repos supplémentaires) = 114 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 7h25 calculés sur 5 jours par semaine).

Les repos pour le Régime dit « établissement » art.25 b) :
114 RP (Repos Périodiques) + 8 RU (Repos supplémentaires) = 122 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 7h45 calculés sur le semestre civil).

Les repos pour le Régime dit « établissement – travail de nuit » art.25 c) :
118 RP (Repos Périodiques) + 14 RU (Repos supplémentaires) = 132 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 8h02 calculés sur le semestre civil).

Les repos pour les Régimes dits « circulation » art.25 d) :
128 RP (Repos Périodiques) + 12 RU (Repos supplémentaires) = 140 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 8h23 calculés sur le semestre civil).

138 RP (Repos Périodiques) + 12 RU (Repos supplémentaires) = 150 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 8h51 calculés sur le semestre civil).

148 RP (Repos Périodiques) + 12 RU (Repos supplémentaires) = 160 repos (pour une durée journalière de service moyenne de 9h23 calculés sur le semestre civil).

Article 32 - Commentaires CGT

Pour rappel, ces RP font l'objet d'un tableau de roulement ou d'un programme semestriel. Les RU peuvent y être incorporés pour partie ou totalement.
Ce nombre minimum de RP + RU est, dans tous les cas, pris entre le 1er janvier et 31 décembre de chaque année civile.

Article 32 - Revendications CGT - suite

- 123 RP pour une journée de service moyenne de 7h00
- 137 RP pour une journée de service moyenne de 7h30
- 143 RP pour une journée de service moyenne de 7h45
- 149 RP pour une journée de service moyenne de 8h00

La CGT revendique des repos supplémentaires compensant les contraintes du travail et de son organisation :

- Au titre du travail du dimanche : 14 jours de repos supplémentaires
- Au titre des contraintes des horaires décalés ou postés : 12 jours de repos supplémentaires
- Au titre de l'imprévisibilité des horaires (agent de réserve) : 12 repos supplémentaires

Article 32 - suite

2 -128 des jours de repos visés au paragraphe 1 ci-dessus (129 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer les repos périodiques.

Les jours de repos au-delà de ces 128 (ou 129) constituent des repos supplémentaires tels définis à l'article 33.

Régime à 8 heures 51 mn :

1 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 98 jours de repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

2 - 138 des jours de repos visés au paragraphe 1 ci-dessus (139 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer les repos périodiques.

Les jours de repos au-delà de ces 138 (ou 139) constituent des repos supplémentaires tels définis à l'article 33.

Régime à 9 heures 23 mn :

1 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 108 jours de repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent accord.

2 - 148 des jours de repos visés au paragraphe 1 ci-dessus (149 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer les repos périodiques.

Les jours de repos au-delà de ces 148 (ou 149) constituent des repos supplémentaires tels définis à l'article 33.

IV - Les tableaux de roulement et les programmes d'utilisation visés au paragraphe 5 de l'article 25 ne peuvent comporter moins de :

- 114 jours de repos périodiques s'ils relèvent du régime de travail prévu au paragraphe l, alinéa b), de l'article 25,

Article 32 - RH0677 - suite

III bis - Les personnels qui, du fait de l'application du § 3 bis de l'article 25 de l'accord d'entreprise, relèvent, pour certains mois de l'année, d'un des modes de répartition prévu à l'alinéa d du § 1 de l'article 25 de l'accord d'entreprise, bénéficient du régime de repos prévu, pour ce mode de répartition, au point III bis de l'article 32 de l'accord d'entreprise, au prorata du nombre de ces mois.

Les repos attribués en sus de ceux prévus initialement pour l'agent sont attribués sous forme de repos supplémentaires, sans que le nombre total de jours de repos (repos périodiques et repos supplémentaires) puisse excéder 140, 150 ou 160 repos selon les cas.

Les personnels qui, du fait de l'application des § 3 et § 3 bis de l'article 25 de l'accord d'entreprise, seraient susceptibles de relever, pour un mois, de plusieurs des modes de répartition prévus aux alinéas c ou d du § 1 de cet article 25, relèvent, pour le mois considéré, parmi les modes de répartition dont ils sont susceptibles de relever, de celui dont le nombre de repos est le plus élevé.

Article 32 - suite

- 118 jours de repos périodiques s'ils relèvent du régime de travail prévu au paragraphe 1, alinéa c), de l'article 25
- 128, 138 ou 148 jours de repos périodiques s'ils relèvent respectivement du premier, deuxième ou troisième des régimes de travail prévus au paragraphe 1, alinéa d), de l'article 25.

Lorsqu'ils ne sont pas intégrés dans les tableaux de roulement ou les programmes d'utilisation, les repos supplémentaires visés aux articles 32-II (§ 2), 32-III (§ 2) et 32-III bis, ci-dessus sont accordés en dehors des périodes de forts besoins en personnel dans les mêmes conditions que les repos compensateurs prévus à l'article 33.

V - L'interruption de travail qui résulte de l'attribution d'un ou de plusieurs jours de repos périodiques constitue le repos périodique.

Le repos périodique est dit simple, double ou triple selon qu'il est constitué par un, deux ou trois jours de repos.

Deux jours de repos doivent être accolés dans toute la mesure possible.

En tout état de cause, sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent relevant de l'un des articles 32-II, 32-III et 32-III bis ci-dessus doit bénéficier au minimum de 52 repos périodiques doubles, triples le cas échéant, par an. 14 de ces repos périodiques doivent être placés sur un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi consécutifs, dont 12 sur un samedi et un dimanche consécutifs.

VI - Le repos périodique simple doit avoir une durée minimale de trente six heures.

En cas de repos périodique double ou triple, la durée des second et troisième jours de repos ne peut être inférieure à vingt-quatre heures.

Pour les agents incorporés dans un tableau de roulement, la durée du repos simple ou du premier repos peut être réduite sans jamais être inférieure à vingt-quatre heures. Dans ce cas, la réduction de ce repos au-dessous de trente-six heures est compensée dans le cadre du roulement et, au plus tard, sur le deuxième repos périodique qui suit.

Article 32 - RH0677 - suite

V - Il ne peut être prévu de repos périodiques quadruples dans les roulements en dehors de ceux qui pourraient être accordés dans le cadre de la procédure prévue à l'article 49 de l'accord d'entreprise.

Il n'est pas possible d'attribuer un repos périodique quadruple à un agent de réserve, sauf si l'intéressé assure un remplacement dans un roulement comportant un tel repos pendant la période de remplacement.

Le repos périodique double précédant un poste de nuit (nuit du dimanche au lundi ou nuit du lundi au mardi) n'est pas considéré comme un repos périodique placé respectivement sur un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi consécutifs, pour le décompte des repos périodiques devant être placés sur un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi consécutifs.

VI - La durée minimale du repos périodique faisant suite à un poste de nuit est la même que celle du repos périodique suivant un autre poste.

Le repos périodique tel qu'il est prévu ne peut être affecté du fait de l'attributiond'une journée de congé accolée à ce repos.

Article 32 - suite

VII - Sous réserve de la répercussion des absences sur le nombre des repos périodiques et supplémentaires et sur la durée du congé annuel, chaque agent doit pouvoir bénéficier annuellement d'au moins 22 dimanches, pour repos de toute nature ou pour congé, accolés chacun à un autre jour de repos ou de congé, répartis aussi uniformément que possible sur l'ensemble de l'année.

VIII - Lorsque, pour parer à des besoins accidentels ou pour assurer la continuité des circulations un jour de repos périodique a été supprimé, le jour de repos donné en remplacement doit l'être aussitôt que possible. Il y a lieu de fixer à l'agent la date du repos décalé en respectant les limites fixées par l'article 34.

Article 32 - RH0677 - suite

VII - Les dimanches inclus dans toute période de congé sont pris en compte dans le nombre minimum annuel de 22 dimanches.

Pour l'application du point VII de l'article 32 de l'accord d'entreprise, il est tenu compte de tous les repos et congés graphiqués le dimanche.

VIII - La défaillance d'un agent commandé qui n'a pas prévenu suffisamment tôt, constitue une circonstance accidentelle. La durée minimale d'un repos décalé est fixée comme suit :

- repos hebdomadaire : un jour de calendrier,
- repos périodique :
- repos simple : durée du repos initial, ou 24 heures s'il est rendu accolé à un autre repos,
- repos constitutif d'un repos double ou triple : trente-six heures ou vingt-quatre heures s'il est rendu accolé à un autre repos.

Il est précisé que, dans le cas de décalage d'un repos réduit, les conditions de compensation initialement prévues ne sont pas modifiées.

Article 33 - Dispositions applicables aux repos supplémentaires, aux jours fériés chômés, aux repos compensateurs de jours fériés chômés et aux repos compensateurs.

Les dispositions de l'article 32-VI ci-dessus sont applicables aux repos supplémentaires, aux repos pour jours fériés chômés, aux repos compensateurs de jours fériés et aux repos compensateurs.

Article 33 - RH0677

Le 3° alinéa du point VI de l'article 32 de l'accord d'entreprise ne trouve pas son application dans le cas des repos visés à l'article 33.
La durée des repos simples isolés ne peut être inférieure à 36 heures.
Les repos supplémentaires doivent être repérés dans les documents prévisionnels d'utilisation du personnel.
Repos compensateur correspondant à des dépassements de la durée du travail ou à du travail de nuit : le temps à décompter pour un jour de repos compensateur est égal à la durée du travail prévue au tableau de service pour la journée où le repos est attribué ou, pour les agents dont le service n'est pas tracé à l'avance, à la durée journalière de service moyenne correspondant au régime de travail suivi par l'agent.
L'agent assurant un service de nuit est considéré comme ayant chômé le jour férié s'il n'a pas assuré le poste graphiqué le jour férié.
Dans les autres cas, le repos compensateur de jour férié est accordé conformément aux dispositions statutaires.
Les conditions d'attribution des repos compensateurs de jours fériés chômés font l'objet de dispositions statutaires qui précisent que la date de ces repos est fixée en tenant compte du désir des agents intéressés dans la mesure compatible avec les nécessités du service. Un repos compensateur peut donc, dans ces conditions, être accordé un jour graphiqué « d « si les dispositions concernant la durée minimale de ces repos sont respectées.
Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au repos compensateur de 2h30 prévu à l'article 26-2 de l'accord d'entreprise.

Chapitre XI

Article 34 - Grande période de travail.

La grande période de travail définie à l'article 23 du présent accord ne peut comporter plus de six et moins de trois journées de service ou journées considérées comme telles.
Toutefois, ce nombre peut être réduit à deux en accord avec l'agent intéressé pour permettre l'attribution d'un repos le dimanche.
Lorsqu'elle précède un repos périodique simple, la grande période de travail ne peut comporter plus de cinq journées de service ou journées considérées comme telles.

Article 16 - RH0677 - suite

Par «journées considérées comme telles», il faut entendre toute situation remplaçant une journée de service : congé, repos supplémentaire ou compensateur, ...

Article 35 - Dispositions applicables en cas de dérangement pendant les repos journaliers, les repos hebdomadaires, les repos périodiques et les repos pour jours fériés chômés.

1 - Les dispositions ci-après sont applicables aux agents appelés à répondre à des besoins urgents en dehors de la journée de service. La durée des dérangements est décomptée depuis l'heure à laquelle l'agent a été appelé jusqu'à l'heure de retour à son domicile.

2 - Dérangements pendant les repos journaliers.

a) Agents suivant un tableau de service de jour comportant deux séances de travail. Lorsque l'agent a bénéficié d'au moins neuf heures de repos ininterrompu comprenant en totalité la période comprise entre 0 heure et 4 heures, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue au tableau de service.
Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et l'agent reprend son service au début de sa séance de travail de l'après-midi. Toutefois, si la durée du dérangement ou de la totalité des dérangements est supérieure à cinq heures et se termine après quatre heures, l'agent n'assure pas la journée de service suivant la nuit du dérangement.

Article 35 - RH0677

La rédaction de cet article ne fait pas de distinction entre les agents soumis ou non à l'astreinte. Son application est donc normalement de caractère général.
§ 2 - Dérangements pendant les repos journaliers.
Dans le cas où le dérangement s'est poursuivi dans l'horaire du tableau de service, il y a lieu, à seule fin de déterminer les conditions de reprise de service, de tenir compte du temps de travail effectué pour ce dérangement dans le cadre de la journée de service.

Article 34 - Commentaires CGT

Les journées de service « considérées comme telles » sont toutes les journées autres que des Repos Périodiques (RQ, RU, TQ, RN, VT, congés, AY, DD...).

Article 34 - Revendications CGT

La CGT revendique l'absence de repos périodique simple.

La GPT doit être limitée à 5 jours calendaires maximum (soit 4 nuits maximum) et 3 jours minimum.

Article 35 - Commentaires CGT

Pour la CGT, les agents ne sont pas tenus d'être joignables en dehors de leur temps de travail ou de leurs heures d'astreinte. Le décret-socle ne prévoit pas cette possibilité qui, auparavant résultait du RH0077, décret lié à l'entreprise publique de Service Public.

Toutefois, cet article trouve à s'appliquer dans le cas où, malgré cela et dans le but de rétablir la continuité du Service Public (accident ferroviaire...), un agent viendrait à être appelé à répondre à des besoins urgents en dehors de sa journée de service.

Article 35 - suite

b) Autres agents.
Lorsque l'agent a bénéficié d'au moins dix heures de repos ininterrompu, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue au tableau de service.
Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service de l'agent doit être, si possible, reportée à dix heures au moins après la fin du dérangement. En cas d'impossibilité de report, l'agent n'assure pas la journée de service qu'il devait effectuer.
Toutefois, lorsque la durée du dérangement après le repos de dix heures est supérieure à cinq heures, l'agent n'assure pas la journée de service qu'il devait effectuer.
c) Les dispositions ci-dessus ne peuvent toutefois faire obstacle à la réouverture d'une gare à l'heure prévue mais la relève de l'agent doit intervenir dès que possible.

3 - Dérangements pendant les repos hebdomadaires, périodiques ou supplémentaires, les repos pour jours fériés chômés, les repos compensateurs de jours fériés chômés et les journées chômées.

a) Repos ou journée chômée isolé :
Le repos, ou la journée chômée, n'est pas considéré comme pris et doit être décalé lorsque l'agent n'a pas bénéficié d'au moins vingt-quatre heures de repos ininterrompu avant ou après un dérangement ou entre deux dérangements successifs.
Le repos, ou la journée chômée, décalé doit être donné aussitôt que possible et, au plus tard, dans la semaine ou la grande période de travail suivante.

b) Repos ou journées chômées accolés :
Le décalage de l'un ou plusieurs des repos ou journées chômées accolés est exclusivement fonction de la durée du repos dont l'agent a pu bénéficier pour chacun d'eux considéré isolément dans les conditions indiquées au a) ci-dessus.
Chaque repos ou journée chômée considéré isolément est réputé commencer la veille à l'heure habituelle de fin de service, s'il ne suit pas immédiatement une journée de service, et se terminer le lendemain à l'heure habituelle de prise de service, s'il ne précède pas une journée de service.
c) Les agents soumis à l'astreinte définie à l'article 41 du présent titre pendant un de ces repos ou journée chômée et pour lesquels le repos ou la journée chômée est décalé par suite des dispositions ci-dessus, conservent le bénéfice des compensations prévues audit article.
Les dérangements survenant pendant une période d'astreinte n'interrompent pas l'astreinte.
d) L'heure de la reprise de service après un dérangement survenu au cours d'un repos ou d'une journée chômée est fonction des dérangements situés dans la période de quinze heures précédant la reprise de service prévue. Elle a lieu dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-dessus.

Article 36 - Dispositions particulières applicables aux agents dont les fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée du service - Equivalences.

1 - Agents chargés de la manœuvre des barrières.

Les agents assurant le gardiennage des passages à niveau sont, soit à faction permanente, soit à service discontinu lorsqu'ils sont logés gratuitement sur place et peuvent quitter leurs barrières ou leur guérite pour rentrer dans la maison de garde. Ne peuvent être classés à service discontinu que les gardes-barrières qui ont moins de huit manœuvres complètes de barrières en moyenne à l'heure.

Une manœuvre complète de barrières comporte l'ouverture, puis la fermeture, si les barrières sont normalement fermées, et l'inverse si les barrières sont normalement ouvertes ; la manœuvre des barrières manœuvrées à distance est comptée en plus.

Pour les agents à service discontinu, il peut être prévu, en plus du service journalier normal de huit heures, un service complémentaire de trois heures au maximum. La durée de ce service est considérée comme un dépassement traité selon les dispositions de l'article 51 ci-après.

2 - Gardiens, concierges et agents similaires chargés uniquement de la garde et de la surveillance, logés dans l'établissement dont ils ont la surveillance ou à proximité.

La durée de présence est, pour ce personnel, réputée équivalente à la durée hebdomadaire de travail.

Cette présence peut être continue, à condition que le service de ces agents ne comporte aucune sujétion particulière étrangère à leurs fonctions habituelles et sous réserve d'un repos de vingt-quatre heures consécutives par semaine, celui-ci pouvant être groupé par périodes de huit semaines sur demande des intéressés.

Article 37 - Dispositions particulières applicables aux agents en déplacement.

1 - Un agent est en déplacement quand il est utilisé en dehors de sa zone normale d'emploi définie dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

2 - La durée de travail effectif d'une journée comportant un trajet pour se rendre sur le lieu de déplacement ou en revenir ne peut dépasser dix heures dans une amplitude maximum de douze heures, si l'agent n'assure pas de remplacement.

Pour les agents mentionnés à l'article 39-I, lorsque la journée de service comporte plus de deux heures trente dans la période nocturne définie à l'article 23, le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de déplacement ou en revenir, sans excéder une heure trente minutes aller et retour, n'est pas pris en compte pour l'appréciation de l'atteinte de la durée maximale de travail effectif pour une journée de service. Le dépassement au-delà de la durée maximale de travail effectif pour une journée de service est traité dans les conditions prévues au § 2 bis de l'article 51.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une journée de déplacement isolée et que l'agent est tributaire de moyens de transport public, l'amplitude de cette journée peut être portée à treize heures.

Article 38 - Dispositions particulières applicables aux agents effectuant un remplacement.

1 - L'agent effectuant un remplacement est soumis aux mêmes règles que l'agent remplacé.

Toutefois, seuls les agents de remplacement remplissant l'une des conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 25 sont considérés, pour ce mois, comme soumis aux dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 25.

2 - Remplacement sans déplacement.

Le repos journalier d'un agent qui effectue un remplacement peut être réduit à dix heures une fois par semaine ou par grande période de travail, sauf pour les agents qui viennent d'assurer un poste de nuit tel qu'il est défini à l'article 23.

La compensation correspondante est ajoutée à un repos journalier ou périodique, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Toutefois, lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, la récupération en temps peut être remplacée, avec l'accord de l'agent, par une compensation pécuniaire équivalente.

Article 38 - RH0677

§ 2 - L'agent qui effectue un remplacement sans déplacement est soumis aux mêmes règles d'amplitude que l'agent remplacé (amplitude maximale de treize heures dans le cas de remplacement d'un gérant de P.A.G.).

Le repos périodique réduit d'un agent qui change de cycle dans un tableau de roulement ou qui change de tableau de roulement à l'issue de ce repos est valable si celui-ci a une durée au moins égale au repos périodique prévu dans le cycle ou le tableau de roulement quitté, la compensation devant s'effectuer sur le premier repos périodique qui suit, dans les conditions de commande prévues au § 2 du présent article.

La durée du repos périodique simple ou du premier repos d'un agent effectuant un remplacement peut être réduite sans jamais être inférieure à 24 heures dans le cas prévu au 2e alinéa du § 2 de l'article 38 de l'accord d'entreprise. Dans les autres cas, la du-

Article 37 - Revendications CGT

Pour la CGT, le déplacement doit :

- être justifié par les nécessités du service (par exemple, contraintes liées à la maintenance ou à la réalisation des infrastructures, formations décentralisées) constatées par avis conforme des délégués du personnel,
- être en tout état de cause compatible avec les exigences familiales du salarié.

Les trajets occasionnés par le déplacement doivent être considérés comme temps de travail effectif.

Les temps de repos hors du domicile constituent des temps contraints qui empiètent sur la vie personnelle du salarié et sur son repos. Cette contrainte doit être compensée en tiers-temps de repos compensateur devant être accordé dans les 3 Grandes Périodes de Travail suivantes.

Article 38 - Ce qu'il faut retenir

Un agent de réserve doit avoir connaissance de son utilisation le 20 du mois précédemment, incluant au minimum un repos périodique double samedi/dimanche, sans prise de nuit le dimanche soir, sur le mois civil.

Le repos journalier d'un agent qui effectue un remplacement peut être réduit à 10 heures une fois par semaine ou par GPT, sauf s'il vient d'assurer un poste de nuit. La compensation correspondante est ajoutée à un repos journalier ou périodique, avant la fin de la semaine ou de la Grande Période de Travail suivante. La commande du ou des repos périodiques réduits doit s'accompagner de la commande du repos allongé, même si le service à assurer n'est pas connu à l'avance.

La durée du RP d'un agent effectuant un remplacement ne peut être réduite qu'en application d'un tableau de roulement.

Article 38 - Revendications CGT

La CGT revendique pour les agents de réserve :

- Au 20 du mois précédent au plus tard, il doit être commandé sur son utilisation pour le mois civil suivant en incluant un repos samedi / dimanche et au moins un autre repos double dont les heures limites de début et de fin lui sont communiquées de manière irrévocable
- Il ne peut être dérogé aux durées minimales de repos périodique et de repos journalier
- Les modifications de l'utilisation de l'agent de réserve ne peuvent pas intervenir lors de ses repos (journaliers et périodiques) et sont soumises à son accord
- Chaque agent de réserve doit recevoir en début de mois un relevé d'utilisation récapitulant son attachement du mois précédent

Article 38 - suite

La durée d'un repos périodique d'un agent effectuant un remplacement ne peut être réduite qu'en application d'un tableau de roulement, dans les conditions prévues à l'article 32. Si la période de remplacement comporte un ou des repos de durée réduite et à défaut de compensation dans le cadre du roulement, la durée minimale du premier repos qui suit cette période de remplacement doit être allongée d'une durée égale à la durée de repos perdue. La commande du ou des repos périodiques réduits doit s'accompagner de la commande du repos allongé, même si le service à assurer n'est pas connu à l'avance.

Le service des agents assurant des remplacements doit être tracé de manière à ce que ces agents n'effectuent pas deux grandes périodes de travail consécutives dont la moitié au moins des journées de service comporte la période de 0 heure à 4 heures, sauf pour les agents remplaçant dans un cycle de roulement comportant uniquement des postes de nuit

3 - Remplacement avec déplacement.

Les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus sont applicables.

La durée de travail effectif d'une journée comportant un trajet pour se rendre sur le lieu de déplacement ou en revenir ne peut excéder de plus de deux heures de travail effectif celle de l'agent remplacé sans que l'amplitude puisse dépasser treize heures.

Dans le cas où la journée de service comporte plus de deux heures trente dans la période nocturne définie à l'article 23, le temps de trajet, sans excéder deux heures, n'est pas pris en compte pour l'appréciation de l'atteinte de la durée maximale de travail effectif pour une journée de service, et l'amplitude ne peut excéder dix heures trente. Le dépassement au-delà de la durée maximale de travail effectif pour une journée de service est traité dans les conditions prévues au 2bis de l'article 51.

4 - Les agents devant assurer un remplacement doivent être commandés avant le commencement de leur repos. Toutefois, en cas de circonstances accidentelles, la commande peut se faire au cours du repos mais aussi près que possible du début ou de la fin de celui-ci compte tenu, dans ce dernier cas, du temps nécessaire à l'agent pour se préparer.

Article 38 - RH0677 - suite

rée minimale de ce repos est fixée à 36 heures. Ces durées minimales sont indépendantes de la nature du poste précédant le repos périodique.

§ 3 - Lorsque le remplacement dans un P.N. à service discontinu nécessite un déplacement, la durée du travail effectif peut être augmentée de deux heures dans les conditions fixées au § 3 de l'article 38 de l'accord d'entreprise.

Dans le 3e alinéa, la « journée de service » est la journée de service prévue, objet du remplacement.

§ 4 - La commande effectuée au cours du repos dans les conditions prévues au § 4 de l'article 38 de l'accord d'entreprise est valable. Cette forme de commande ne doit être utilisée que dans les seuls cas de cir constances accidentelles.

Article 38 - Ce qu'il faut retenir - suite

Un agent effectuant un remplacement ne peut effectuer 2 GPT de nuit consécutives sauf s'il s'agit d'un cycle de roulement comportant uniquement des postes de nuit.

L'agent de remplacement est soumis au régime C sur le mois civil si :

- Soit prend ou cesse son service, au moins une journée de service sur deux en moyenne, dans la période s'étendant de 23h30 (inclus) à 4h30 (inclus).
- Soit comporter au moins 6 journées de service comportant chacune au moins 2 heures dans la période de nuit 0h00-4h00.

L'agent de remplacement est soumis au régime D sur le mois civil s'il assure au moins 6 journées de service d'un des régimes définis à l'alinéa d) de l'article 25.

Article 38 - Revendications CGT

- L'interdiction pour tout agent à la réserve d'intervenir sur un poste de matinée après un poste de nuit dans une même Grande Période de Travail
- La compensation de la contrainte d'imprévisibilité des horaires de travail pour les agents de réserve, par l'octroi de 12 jours de repos supplémentaires par an.

Article 38 - suite

5 - Agents de réserve des établissements d'exploitation et autres entités opérationnelles.

En raison de leur utilisation spécifique, les agents de réserve bénéficient, sous réserve de la répercussion des absences, de 125 repos chaque année (126 les années où le nombre de dimanches est de 53).

114 (115 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont des repos périodiques et les 11 autres sont des repos supplémentaires.

6 repos supplémentaires sont portés au crédit du compte temps dans les conditions indiquées à l'article 55 ci-après.

Les repos périodiques et 5 repos supplémentaires sont attribués dans les conditions prévues aux articles 32-VI et 33 en s'efforçant de les programmer par période d'une durée au moins égale à deux semaines de calendrier. Ce programme est normalement communiqué aux agents avant la fin de la période précédente. Le nombre de jours de repos accordés sur un semestre civil ne doit pas être inférieur à 56.

Chaque mois civil, ces agents doivent bénéficier au minimum d'un repos périodique placé sur un samedi et un dimanche consécutifs et d'un autre repos périodique double.

Les dates de ces repos leur sont communiquées au plus tard le 20 du mois précédent.

Le nombre annuel de repos supplémentaires est majoré au prorata du nombre de mois d'application du paragraphe 3 de l'article 25. Ces nouveaux repos supplémentaires sont portés au crédit du compte temps.

Article 38 - RH 0677 suite

§ 5 - Pour l'application du dernier alinéa du § 5 de l'article 38 de l'accord d'entreprise, il est attribué à l'agent de réserve quand il relève, en application des § 3 et § 3 bis de l'article 25 de l'accord d'entreprise, d'un des modes de répartition prévus aux alinéas c ou d du § 1 du même article 25 :

- quand il relève du régime à 132 repos, 7/12e de repos supplémentaire pour chacun des mois civils considéré,
- quand il relève du régime à 140 repos, 15/12e de repos supplémentaire pour chacun des mois civils considéré,
- quand il relève du régime à 150 repos, 25/12e de repos supplémentaire pour chacun des mois civils considéré,
- quand il relève du régime à 160 repos, 35/12e de repos supplémentaire pour chacun des mois civils considéré,

le total étant, en fin d'année, arrondi à l'entier supérieur.

L'application de cette disposition ne peut conduire à attribuer à l'agent plus de 160 jours de repos (périodiques + supplémentaires) au titre d'une année civile.

Article 38 - Ce qu'il faut retenir - suite

En cas de remplacement avec déplacement, la durée de travail effectif pour se rendre sur le lieu de déplacement ou en revenir ne peut excéder de plus de 2 heures de travail effectif celle de l'agent remplacé sans que l'amplitude puisse dépasser treize heures.
Sauf circonstances accidentelles, les agents devant assurer un remplacement doivent être commandés avant le commencement de leur repos.
Les agents de réserve bénéficient de 114 RP + 5 RU + 6 RQ, soit 125 Repos.

Article 38 - Commentaires CGT

L'accord UNSA/CFDT/Patronat prévoit la neutralisation des temps de déplacement dans le décompte de la durée maximale de travail effectif (§3).
Cette disposition est moins-disant que l'accord de branche. Elle n'est donc pas applicable.
Il est nécessaire de réduire le périmètre de la réserve pour réduire les temps de déplacement en conformité avec la réglementation du travail.

Article 39 - Dispositions particulières applicables en matière d'horaire et de trajet aux agents des établissements de maintenance de l'infrastructure ou de maintenance du matériel.

I - Agents des établissements de maintenance de l'infrastructure.

1 - Pour concilier les impératifs de programmation des opérations d'entretien dans les graphiques des circulations avec les contraintes liées aux conditions météorologiques, les établissements programment leurs interventions dans des intervalles qui sont prioritairement recherchés la journée, et, lorsqu'il en est besoin, la nuit ou le week-end, en fonction de la nature du travail et des contraintes de l'exploitation.

Ils identifient ainsi, dans la mesure du possible pour l'année, les personnels relevant de l'un ou l'autre des modes de répartition visés aux alinéas b) ou c) du paragraphe 1 de l'article 25 ci-dessus. Les dispositions du paragraphe 3 de l'article 25 sont également applicables.

Outre le programme établi pour le semestre civil (article 25 § 5), les tableaux de service sont confectionnés et publiés avant le 20 du mois précédant celui où ils sont appliqués : ils confirment, en règle générale, le programme des repos établi semestriellement ou peuvent, de façon exceptionnelle et individuellement, le modifier après concertation entre la hiérarchie et le ou les agents concernés.

Les agents détachés dans une autre équipe que la leur adoptent le tableau de service de l'équipe qu'ils viennent renforcer.

Article 39 - RH0677

§ 1 - Le mode habituel du service en horaire de jour avec repos le dimanche n'est pas remis en cause. Il s'y ajoute des services en horaires décalés (travail de matinée, de soirée, de nuit et de fin de semaine) lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

Les Directeurs des établissements de maintenance de l'Infrastructure doivent apporter au personnel et aux instances de représentation les éléments permettant d'apprécier le bien-fondé du programme établi pour six mois au regard notamment des coûts de production, des contraintes d'utilisation du personnel et de la satisfaction des clients.

Les Directeurs des établissements de maintenance du Matériel doivent apporter au personnel et aux instances de représentation les éléments permettant d'apprécier le bien-fondé des aménagements programmés du temps de travail au regard notamment des coûts de production, des contraintes d'utilisation du personnel et de la satisfaction des clients et du service public.

§ 2 - Un agent d'entretien de la voie est à considérer en déplacement lorsqu'il est utilisé en dehors de son canton d'attache et ne peut rentrer sur celui-ci en respectant les durées de travail effectif et d'amplitude maximales prévues à l'article 39 de l'accord d'entreprise.

Article 39 - Ce qu'il faut retenir	Article 39 - Revendications CGT
Les établissements doivent rechercher en priorité la programmation des interventions de journée.	Pour la CGT, afin d'éviter la maintenance les nuits et WE, il faut : • augmenter les effectifs • augmenter le parc de matériels roulants • un retour à une maintenance préventive des infrastructures comme du matériel • abandonner la « modularisation » de la maintenance du matériel • abandonner la « massification » de la maintenance du réseau

Article 39 - suite

2 - En ce qui concerne les trajets effectués par les agents des équipes d'entretien de la voie, il est déterminé dans chaque canton une zone dite «neutralisée». La durée des trajets effectués en dehors de cette zone entre les limites de celle-ci et le chantier, et vice versa, est comptée forfaitairement comme travail effectif par dérogation aux dispositions de l'article 27 du présent accord sur la base :

- de quinze minutes par kilomètre pour les parcours effectués obligatoirement à pied,
- de cinq minutes par kilomètre pour les parcours effectués à l'aide d'un moyen personnel de transport,
- du temps réel pour les parcours effectués dans un moyen de transport collectif.

Ces trajets sont décomptés le long de la ligne pour les déplacements effectués à pied ou par un moyen personnel de transport et sur les parcours réels s'ils sont effectués par camion.

3 - La durée des trajets effectués en application du paragraphe 2 ci-dessus ne peut avoir pour effet de faire dépasser les durées de l'amplitude prévues à l'article 28 du présent accord.

4 - Pour certains agents résidant, dans l'intérêt du service (chargés des levers de nuit dans les passages à niveau ou de la surveillance de certains points très particuliers), hors de la zone neutralisée, les dépassements résultant des trajets supplémentaires qui leur sont ainsi imposés sont traités dans les conditions prévues à l'article 51.

II - Agents des établissements de maintenance du matériel.

Pour augmenter la disponibilité des matériels et l'utilisation des installations et outillages, et contribuer ainsi aux politiques de volume et de réduction des coûts afin de répondre aux demandes des clients, des autorités organisatrices et du service public, les établissements programment leur charge de travail dans les plages horaires qui sont prioritairement recherchées la journée et, lorsqu'il en est besoin, en horaires décalés de nuit ou de week-end.

Ils identifient ainsi, en principe pour l'année, les personnels relevant de l'un ou de l'autre, des modes de répartition visés aux alinéas b) ou c) du paragraphe 1 de l'article 25 ci- dessus. Les dispositions du paragraphe 3 de l'article 25 sont également applicables.

En outre, pour répondre aux pointes saisonnières, ils définissent les périodes de forts besoins dans les conditions indiquées au paragraphe 2 de l'article 55 ci-après.

Les agents détachés dans une autre équipe que la leur adoptent le tableau de service de l'équipe qu'ils viennent renforcer.

Article 40 - Dispositions particulières applicables aux agents assurant le gardiennage de nuit des passages à niveau ou le service de remplacement de ces passages.

1 -Le service de nuit d'un passage à niveau peut être assuré par la garde-barrières logée qui est chargée du service de jour de ce passage à niveau ou par un membre de sa famille qui habite avec elle, à la condition que le nombre de levers de nuit entre 21 heures et 6 heures ne soit pas supérieur à 60 par mois.

Chaque manœuvre de barrières effectuée entre ces deux limites est assimilée à un dépassement de la durée de service de trente minutes.

2 - Les agents qui assurent les remplacements aux passages à niveau, dont les titulaires logées sur place ont la faculté de quitter leurs barrières ou leur guérite pour rentrer dans la maison de garde, peuvent être tenus d'assurer leur service à tout moment s'ils disposent d'un lit ; dans le cas contraire, la durée de service de l'agent remplaçant est la même que celle de l'agent remplacé avec un maximum de dix heures par jour.

Si l'agent de remplacement habite la maison de garde, la durée de service de cet agent est calculée conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 36.

Les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif sont traitées dans les conditions prévues à l'article 51 ci-après.

Pour les agents de remplacement autres que ceux des brigades de la voie assurant leur service dans plusieurs passages à niveau, il est déterminé une zone normale d'emploi autour du passage à niveau le plus proche du domicile.

La durée des trajets à prendre en compte dans la durée journalière du service est déterminée par analogie avec les dispositions du paragraphe 2 de l'article 39-I du présent accord.

Article 40 - RH0677

§ 1 La notion de durée de service ne peut s'appliquer à l'agent de la famille qui assure les levers de nuit et il n'y a donc pas remplacement au sens de l'article 38 de l'accord d'entreprise.

§ 2 L'agent qui assure les levers de nuit à la place de l'agent de la famille est à faction permanente et peut donc être astreint à une durée journalière de service de 10 heures au maximum.

Article 41 - Dispositions particulières applicables aux agents soumis à l'astreinte.

1 - En dehors de leurs heures de service, les agents disposent librement de leur temps.
Toutefois, en raison du caractère continu des activités du chemin de fer qui découle de ses obligations de service public, certains agents peuvent être soumis à l'obligation d'astreinte définie à l'article 23 du présent accord.

2 - L'astreinte est réglementée, pour chaque agent qui y est soumis, par un tableau dit «tableau d'astreinte».
Un agent soumis à l'astreinte ne peut, sauf cas d'impossibilité, assurer cette astreinte plus d'une semaine ou grande période de travail, ni plus d'un repos hebdomadaire ou périodique sur quatre, exceptionnellement sur trois.
Cette obligation ne peut, par ailleurs, lui être imposée pendant plus de sept périodes consécutives de vingt-quatre heures.
Les chefs de certaines petites gares peuvent être tenus d'assurer l'astreinte pendant tous leurs repos journaliers, mais ils ne peuvent être soumis à l'astreinte pendant leurs repos périodiques.

3 - L'astreinte pendant cinq périodes de vingt-quatre heures autres que repos hebdomadaire, périodique ou supplémentaire, journée chômée, repos pour jour férié chômé ou repos compensateur de jour férié donne lieu, au choix de l'agent :
- soit à l'attribution d'un demi-repos compensateur,
- soit au paiement de cinq indemnités journalières prévues par le règlement du personnel. L'astreinte pendant chaque repos hebdomadaire, périodique ou supplémentaire (chaque repos constitutif s'il s'agit d'un repos double ou triple), chaque journée chômée, chaque repos pour jour férié chômé ou repos compensateur de jour férié chômé donne lieu, au choix de l'agent :
- soit à l'attribution d'un demi-repos compensateur,
- soit au paiement d'une indemnité prévue par le règlement du personnel.

Article 41 - RH0677

Lorsque les agents d'entretien de la voie sont soumis au régime de l'astreinte pour une période de douze heures pendant un repos périodique, un repos supplémentaire ou un jour férié chômé, cette période, quelle que soit sa position dans la journée considérée, donne lieu, au choix de l'agent, soit à l'attribution d'un quart de repos compensateur, soit au paiement d'une indemnité.
Un agent ne peut être soumis à l'astreinte pendant les jours de congé.

Article 41 - Ce qu'il faut retenir

L'astreinte ne peut être la règle d'utilisation du personnel. Elle ne concerne que certains agents soumis par obligation.
L'astreinte est réglementée par un tableau dit « d'astreinte » où un agent ne peut la monter qu'1 semaine ou GPT sur 4. Exceptionnellement, sur 3. Et cette astreinte ne peut dépasser 7 jours (24h) consécutifs.
Un agent ne peut être soumis à l'astreinte pendant ses congés.

Article 41 - Commentaires CGT

Selon le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), le régime des astreintes de droit commun français est à la fois contraire à la Directive Européenne de 2003 relative au « temps de travail » et à la Charte Sociale Européenne au motif que «l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée ».
Le régime d'astreinte à la SNCF n'échappe pas à cette violation en imposant des semaines d'astreinte concomitantes avec les repos et temps de travail.
Il existe donc 3 types de temps, chacun exclusif des deux autres : le temps de travail, le temps de repos et le temps d'astreinte.
L'astreinte ne peut intervenir avant l'expiration du repos journalier, hebdomadaire... et il ne doit pas être permis de joindre le salarié avant l'expiration de ce repos.
Il ne peut y avoir d'astreinte pendant un repos périodique, journalier... Le repos est le repos, l'astreinte est l'astreinte !

Article 41 - Revendications CGT

L'astreinte constitue une contrainte qui empiète sur la vie personnelle du salarié (frein à l'éloignement du domicile, contraintes téléphoniques, contraintes psychologiques s'opposant à un repos efficace...).

Les heures d'astreinte effectuées doivent être décomptées comme temps de travail effectif, selon une proportion à déterminer.

La zone d'intervention en cas d'astreinte doit se limiter à un périmètre d'intervention de 50 kilomètres (sauf situation particulière du wagon de secours).

L'exercice de l'astreinte doit rester dans le cadre d'une situation dégradée, accidentelle, exceptionnelle. Elle doit être organisée de manière à assurer la qualité du service public et sa continuité.

Article 42 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport routier.

Sans préjudice des dispositions prévues par le présent accord, notamment lorsqu'elles sont plus favorables, les agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport public ou privé par route sont astreints à l'observation des mesures édictées par l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 modifiée concernant les conditions du travail dans les transports publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière.

Article 43 - Dispositions particulières applicables aux agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport routier (suite).

Sans préjudice des dispositions prévues par le présent accord, notamment lorsqu'elles sont plus favorables, les agents chargés de la conduite d'un véhicule de transport public ou privé par route sont astreints à l'observation des mesures édictées par le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route.

Article 42 - Ce qu'il faut retenir	Article 42 - Commentaires CGT
Les temps de conduite et de pause sont repris dans le référentiel RH0969. Le temps de conduite est inclus dans la durée de travail effectif.	La conduite de véhicules routiers est constitutive de risques supplémentaires qui sont aggravés par la nature des tâches accomplies avant la conduite, par le travail de nuit, l'amplitude de travail... La CGT revendique donc que la conduite de véhicules routiers, qui tend à se généraliser dans l'entreprise, soit réduite à son niveau strictement nécessaire.

Article 44 - Dispositions particulières applicables aux agents de conduite assurant les services de navette, de remonte, de manœuvres ou de dépôt et aux agents des gares assurant l'accompagnement des trains omnibus de marchandises.

1 - Les heures de prise ou de fin de service des agents de conduite assurant les services de navette, de remonte, de manœuvres ou de dépôt et des agents des gares assurant l'accompagnement des trains omnibus de marchandises doivent, dans une grande période de travail, être sensiblement les mêmes ; le décalage d'une journée entière de service, par rapport à une autre ne peut être supérieur à quatre heures.

2 - Les roulements doivent être établis de telle façon que les agents de conduite assurent uniquement un service de navette, de remonte, de manœuvres ou de dépôt.

3 - Les coupures doivent être prévues par le tableau de service ou le roulement. Il ne peut y être dérogé que par suite de circonstances accidentelles.

4 - Lorsque le vestiaire d'un agent est éloigné du lieu où il prend et quitte son service, il lui est alloué le temps de trajet nécessaire pour prendre et déposer ses effets de travail.

5 - Lorsqu'un agent de conduite assure un service de navette, de remonte, de manœuvres ou de dépôt :

- il doit bénéficier d'un repos journalier d'au moins quatorze heures si, en cas de circonstances accidentelles, le décalage visé au paragraphe 1 ci-dessus est supérieur à quatre heures,
- il lui est alloué, le cas échéant, le temps nécessaire pour consulter l'affichage,
- lorsqu'il bénéficie de coupures, elles doivent être données à la résidence d'emploi,
- l'exécution des manœuvres dans des chantiers bien déterminés situés, le cas échéant, hors de la résidence d'emploi, peut entraîner des trajets dans les trains ou autres moyens de transport et des mouvements haut-le-pied ou en charge.

6 - Les services visés par le présent article peuvent comporter des navettes et remontes sur plusieurs lignes ; celles-ci sont désignées après avis du comité d'établissement compétent.

7 - Pour la détermination de la navette, il peut être dérogé à la limite de 150 km dans la limite de 200 km, dans les conditions fixées à l'article 49.

Article 44 - RH0677

§ 1 - La règle édictée par ce paragraphe est applicable pour l'établissement des tableaux de roulement. Elle doit également être observée, dans toute la mesure du possible, pour la commande des agents de conduite non affectés à un tableau de roulement.
Dans le cas où, cependant, l'heure de prise de service doit, pour un tel agent, être décalée de plus de 4 heures, celui-ci bénéficie préalablement d'un repos journalier d'au moins 14 heures.
- Une journée peut être décalée de quatre heures lorsqu'elle est entière.
Lorsque sa durée est inférieure à la durée journalière moyenne du travail effectif prévue pour le régime de travail suivi par l'agent, le décalage peut être porté à quatre heures augmentées du temps dont cette journée a été réduite par rapport à cette durée moyenne.

TITRE III

Article 45

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, une négociation spécifique est déjà engagée, en vue de mettre en place un dispositif de forfait en jours qui garantisse le nombre de repos actuel et une durée normale de travail, conforme à la durée annuelle du travail prévue par le présent accord.

Pour les autres salariés qui ne relèvent pas du périmètre défini par l'accord et ceux qui ne relèvent pas d'une convention individuelle de forfait, les dispositions du présent accord s'appliquent.

Article 46

(Réservé)

Article 47

(Réservé)

BATIGNOLLES
90 KG
ATTENTION POUTRE A METTRE DE NIVEAU AVANT TOUT EMPLOI
PORT DES EPI OBLIGATOIRE

TITRE IV - dispositions communes aux personnels VISES PAR LES TITRES I et II

Chapitre XIV

Article 48 - Continuité du service

Exception faite des cas particuliers de maladie ou de blessure médicalement confirmés, les agents ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de service ou la modification des conditions de ce service, ou la réduction de leur repos, pour abandonner ou refuser le service qui leur est commandé.

Lorsqu'un agent chargé d'effectuer la commande du personnel a connaissance, suffisamment tôt, de ce que des circonstances imprévisibles au moment de la commande de service doivent normalement entraîner une dérogation, il doit prendre toutes les mesures utiles pour l'éviter ou, pour le moins, la réduire.

Article 48 - RH0677	Article 48 Revendications CGT
Les dispositions de cet article doivent permettre d'assurer en toute hypothèse la continuité du service public à laquelle les cheminots quels que soient leur grade ou leur fonction, doivent être attachés. Mais le caractère exceptionnel des dispositions du premier alinéa au plan de la législation de la réglementation du travail ne saurait être perdu de vue. Il importe donc : - en premier lieu, de ne pas appliquer les dispositions de cet alinéa lorsque peuvent et doivent normalement être utilisées les possibilités données aux agents chargés de la commande par l'article 50 de l'accord d'entreprise relatif aux prolongations exceptionnelles de la durée du travail ; - en second lieu, d'appliquer ces dispositions avec mesure et discernement, notamment lorsque les dirigeants intéressés sont conduits à modifier la consistance des services (durée du travail, heures de prises et de fins de service, etc.) ; - enfin, de procéder au remplacement (ou à la relève) des agents dont le service aurait été prolongé ou modifié pour permettre notamment d'assurer la continuité et la sécurité des circulations. Les délégués du personnel ont la possibilité d'appeler l'attention du chef d'établissement et de lui demander l'examen des cas où les dispositions de cet article leur paraîtraient ne pas avoir été appliquées dans l'esprit qui justifie son existence.	Les dérogations doivent être justifiées par la continuité du Service Public et strictement proportionnées. Chaque salarié doit garder la possibilité de les refuser, notamment au regard d'un état de fatigue préjudiciable à la sécurité.

Article 49 - Modification du régime de travail

En vue de permettre d'établir des conditions de travail répondant aux aspirations du personnel, ou pour tenir compte des spécificités de la production, les roulements de service, tableaux de service et tableaux de roulement peuvent être modifiés au plan local, en aménageant certaines limites fixées par le présent accord. A cet effet, le chef d'établissement est habilité à réaliser de telles modifications sous réserve du respect des trois conditions cumulatives suivantes :

- Les modifications apportées aux roulements de service, tableaux de service et tableaux de roulement doivent respecter au minimum les stipulations de la convention collective nationale de la branche ferroviaire ;
- Les modifications sont validées par la majorité en nombre des organisations signataires du présent accord selon les modalités précisées ci-après, après avoir pris connaissance des remarques des instances de représentation du personnel concernées ;
- Des dispositions de compensations en temps et/ou en rémunération sont prises au bénéfice des salariés concernés.

Les modifications d'organisation du travail proposées font l'objet d'une note de présentation précisant notamment les considérations techniques, économiques et sociales les justifiant. Elle est examinée par une commission paritaire de validation réunissant les signataires du présent accord. La validation des modifications proposées est attestée par le procès-verbal de la réunion de la commission de validation.

Par ailleurs, le chef d'établissement peut réaliser les modifications envisagées avec l'accord des délégués du personnel concernés. Celles-ci sont notifiées à la commission paritaire de validation et sont réputées validées sauf avis contraire motivé d'une majorité en nombre des organisations syndicales signataires du présent accord dans un délai de deux mois.

Lors de sa 1re réunion, la commission de validation définit ses règles de fonctionnement qui devront notamment être compatibles avec les délais de validation mentionnés ci-dessus.

L'application des dispositions du présent article est sans préjudice des dispositions relatives aux obligations d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 49 - Commentaires CGT

Cet article a pour objet d'introduire des dérogations aux stipulations de l'accord, avec l'accompagnement des organisations signataires.
L'article 49 prévoit 2 types de procédure :

- Soit le chef d'établissement présente son projet aux DP. Ces derniers valident le projet qui est ensuite transmis à la commission de validation qui dispose de deux mois pour s'opposer unanimement (à défaut d'opposition, la modification est considérée validée) ;
- Soit le chef d'établissement transmet à la commission le projet, accompagné de l'avis favorable ou non des IRP. La commission valide ce projet à l'unanimité de ses deux membres.

Quelques conditions cependant :

- L'article 49 limite tout d'abord les modifications à un niveau « local ».
- Les décisions de la « commission de validation » requièrent que les signataires (UNSA et CFDT) valident unanimement. Les réunions et donc les décisions de la commission font l'objet d'un procès-verbal.
- La direction doit établir une « note de présentation précisant notamment les considérations techniques, économiques et sociales les justifiant ».
- La direction doit engager l'information/consultation des IRP préalablement à toute saisine de la Commission de validation.
- Les modifications doivent respecter au minimum les stipulations de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. L'article 49 permet donc de « suspendre » l'application de certaines stipulations de l'accord d'entreprise, sans pour autant pouvoir déroger à celles de l'accord de branche.
- Les modifications doivent faire l'objet de compensation en temps et/ou rémunération.

L'article 49 manque de précision sur plusieurs points. Pour la CGT, ces silences ne doivent cependant pas être à disposition de la direction et nous devons combler les vides par nos revendications pour limiter les effets néfastes sur les cheminots :

- Il nous faut exiger partout que les procès-verbaux de la commission de validation soient transmis aux IRP concernées.
- L'article 49 ne stipule rien quant à la durée de la modification. Pour la CGT, « l'autorisation » de modification des tableaux de service, de roulement et des roulements de service ne saurait être d'une durée supérieure à ces tableaux ou roulements.
- L'éventuelle prorogation des modifications adoptées ne saurait se concevoir sans reprendre en totalité la procédure de validation.
- Afin de permettre aux IRP d'apprécier objectivement les effets tant en matière de conditions de travail, qu'en emploi ou en pertinence économique, des modifications apportées, il est nécessaire d'imposer qu'un bilan soit réalisé et présenté par la direction en amont de l'éventuelle consultation suivante.

Article 49 Revendications CGT

Pour la CGT, les dérogations ne peuvent être envisagées que si elles améliorent la qualité du Service Public et les conditions de vie et de travail des cheminots.

Article 50 - Prolongations exceptionnelles et accidentelles de la durée du travail.

La durée du travail effectif ou la durée du service réputée équivalente et l'amplitude peuvent être, à titre temporaire, prolongées au-delà des limites fixées aux titres I et II du présent accord dans les cas et les conditions ci-après :

a) pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la bonne marche du service et qu'une circonstance imprévue ou accidentelle n'aurait pas permis d'effectuer ou de terminer dans les limites normales du travail journalier : deux heures par jour dans la limite de vingt heures ;

b) pour assurer l'exécution de travaux urgents en cas de surcroît de travail : dans la limite de soixante heures par an et de une heure par jour ;

c) pour prévenir ou réparer des accidents, organiser des mesures de sauvetage, assurer le service des trains ou maintenir des circulations : faculté illimitée pendant les vingt-quatre heures ayant pour origine l'heure du début de la journée de service ainsi prolongée, deux heures les jours suivants ;

d) pour exécuter des travaux dans l'intérêt de la sûreté ou de la défense nationale ou d'un service public, sur ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation dans les limites fixées dans chaque cas par le ministre chargé des transports.

Les dispositions du paragraphe a) ci-dessus ne sont toutefois pas applicables au personnel relevant du titre I.

Article 50 - RH0677

§ a - La limite de vingt heures est à apprécier pour permettre l'exécution ou l'achèvement du travail qui justifie la prolongation.

§ b - La modification du tableau de service n'est pas obligatoire dans les cas de prolongations de la durée de service prévues au présent paragraphe mais elle peut éventuellement être utile.

§ c - La faculté d'emploi est illimitée pendant les 24 heures qui suivent l'heure du début de la journée au cours de laquelle ou après laquelle se situent l'incident, l'accident (ou le premier de ces incidents ou accidents en cas de succession d'accidents) ou le moment où des mesures doivent être prises pour les prévenir.

Lorsque la faculté d'emploi illimitée a été utilisée, une nouvelle utilisation pendant une période de 24 heures ne peut intervenir qu'après les repos journaliers minimaux prévus aux articles 15 et 31.

Les possibilités de prolongations accidentelles prévues au § c ne peuvent être utilisées que pour les motifs et dans les conditions limitativement précisés à ce paragraphe.

Il appartient aux services d'examiner en temps voulu les dispositions à prendre pour assurer la relève des agents dont le service a été prolongé dans ces conditions.

Chapitre XV

Article 51 - Dépassements de la durée de service

- Heures supplémentaires.

1 - Sont considérés comme dépassements de la durée du service :

- pour les personnels relevant du titre I, les heures effectuées au cours d'une grande période de travail au-delà de la moyenne journalière prévue au paragraphe 1 de l'article 7 ;
- pour les personnels relevant du titre II dont le service est fixé à l'avance, les heures effectuées chaque mois au-delà de la durée totale du travail résultant, pour le mois considéré, de l'application du tableau de service ; les variations (excédents et insuffisances) sont appréciées, pour chaque journée de service, par rapport à la durée journalière du travail effectif (ou à la durée réputée équivalente) prévue au tableau de service ;
- pour les personnels relevant du titre II dont le service n'est pas fixé à l'avance, les heures effectuées chaque mois civil, au-delà des moyennes journalières définies aux alinéas a), b), c), et d) du paragraphe 1 de l'article 25 ;
- les dépassements effectués dans les cas prévus :
  . aux articles 37 et 38 pour le personnel en déplacement ou en remplacement ;
  . au paragraphe 2 de l'article 39-I pour les agents des équipes d'entretien de la voie ;
  . aux articles 36 et 40 pour les agents assurant le gardiennage des passages à niveau ainsi que le remplacement dans des postes et les levers de nuit dans les passages à niveau.

2 - Lorsque des dépassements ont été constatés comme indiqué au paragraphe 1 ci-dessus, ils doivent être prioritairement compensés à temps égal avant la fin du semestre civil en cours.

A défaut d'une telle compensation avant la fin du semestre civil au cours duquel ils se sont produits, ces dépassements sont considérés comme heures supplémentaires et donnent lieu au paiement et à une majoration de la rémunération égale à :

- 25 % pour les 270 premières heures de chaque semestre civil
- 50 % pour les heures au-delà.

2bis – Toutefois, les dépassements mentionnés au 3e alinéa de l'article 26-1, au 2e alinéa de l'article 37-2, et au 3e alinéa de l'article 38-3, sont considérés comme des heures supplémentaires qui peuvent soit être compensés en temps avec une majoration de 25%, soit donner lieu à un paiement avec une majoration de la rémunération égale à 25%.

3 - En ce qui concerne le personnel relevant du titre I, le dépassement sur le semestre civil de la moyenne de travail effectif par jour de service limitée au premier paragraphe de l'article 7 donne lieu à compensation par attribution de repos compensateurs dans les conditions définies aux paragraphes 4 et 5 de l'article 17 du présent accord.

Article 51 - RH0677

Le dépassement de la durée journalière de service prévue au tableau de service résultant du temps de conduite et de la demi-heure allouée journellement pour la préparation et le garage de l'engin de transport est à traiter par l'application stricte du présent article.
Pour les agents relevant du titre II, les dépassements résultant d'événements à caractère accidentel ou inopiné (relèves de dérangement, prolongations inopinées....) sont considérés comme des heures supplémentaires dès la fin du mois au cours duquel ils se sont produits et donnent lieu au paiement et à une majoration de la rémunération égale à :
· 25% de la rémunération pour les 45 premières heures,
· 50 % pour les heures au-delà.
Comme prévu au §4 de l'article 51 de l'accord d'entreprise, les heures supplémentaires peuvent, sur demande des agents, faire l'objet d'une compensation au lieu d'être rémunérées.
Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables dans le cas où l'agent demanderait la compensation en temps des dits dépassements avant la fin du mois au cours duquel ils se sont produits.
§ 4 - Le cumul des heures à compenser ne peut jamais dépasser trente-deux heures.

Article 51 - Revendications CGT

Pour la CGT, la durée de travail effectif, éventuelles heures supplémentaires de travail incluses, doit être limitée à :

- 40 heures (durée conventionnelle du travail + 8 heures) par semaine,
- 38 heures (durée conventionnelle du travail + 6 heures) par trimestre,
- 33,5 heures (durée conventionnelle du travail + 1,5 heure) par semestre.

Les heures supplémentaires doivent demeurer exceptionnelles en ce qu'elles constituent un frein à l'emploi.

Sur la base d'une annualisation du temps de travail, le nombre annuel d'heures supplémentaires doit être limité à 73 heures.

Toute heure supplémentaire de travail accomplie doit ouvrir droit pour l'agent à :

- un repos compensateur d'une durée égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires. Cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.
- une majoration du paiement des heures supplémentaires de travail de 25% pour les 4 premières heures dès la 33e heure de travail et de 50% pour les suivantes.

Les cheminots doivent avoir, en outre, la faculté de récupérer, en sus de la partie majoration de salaire, l'ensemble des heures supplémentaires de travail accomplies.

Article 51 - suite

Le dépassement de la moyenne de 8 heures par jour sur 3 grandes périodes de travail consécutives donne lieu au versement d'une indemnité dans les conditions définies par le règlement du personnel.

4 - En ce qui concerne le personnel relevant du titre II, les heures supplémentaires peuvent, sur demande des agents, faire l'objet d'une compensation au lieu d'être rémunérées.

5 - Les repos compensateurs sont accordés en fonction des possibilités du service et dans les conditions définies aux articles 18 et 33 du présent accord.

Lorsque l'agent relève d'un régime de travail pour lequel le compte temps visé à l'article 55 est prévu, ces repos compensateurs viennent créditer ce compte temps.

Article 52 - Récupération des heures perdues

1 - Lorsque des causes accidentelles ou nettement caractérisées de force majeure ont entraîné une interruption collective du travail dans un établissement ou un chantier, une prolongation de la durée journalière de travail peut être pratiquée à titre de compensation des heures perdues dans les conditions ci-après :

a) en cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération des heures perdues peut s'effectuer dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail ;

b) en cas d'interruption de huit jours au plus, la récupération des heures perdues peut s'effectuer dans un délai maximum de deux mois à dater du jour de la reprise du travail ;

c) en cas d'interruption excédant huit jours, la récupération des heures perdues ne peut s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent qu'avec une autorisation écrite de l'inspecteur du travail intéressé après avis du comité d'établissement.

La demande d'autorisation doit indiquer la nature, la cause, la date de l'interruption collective, les modifications que l'on se propose d'apporter temporairement au tableau de service en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre d'agents auxquels s'applique cette modification.

2 - La durée journalière du travail effectif d'une journée ne peut être prolongée de plus d'une heure sans pouvoir dépasser neuf heures trente.

3 - Dans les établissements où est appliqué le mode de répartition prévu à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 25, la journée chômée accolée au repos hebdomadaire peut être utilisé pour la récupération des heures perdues ou pour la récupération des chômages exceptionnels accordés à l'occasion d'un pont.

Article 53 - Dérogations

1 - Dans les cas définis par l'arrêté du 27 juillet 2001 du ministre chargé des transports dans sa version en vigueur au moment de la signature du présent accord où, pour des raisons accidentelles et imprévisibles, les limites maximales fixées par le présent accord, notamment en ce qui concerne les durées journalières de service, l'amplitude, la réduction de la durée des repos journaliers ou périodiques auront été dépassées, des indemnités dites «de dérogation» seront servies au personnel.

2 - Le taux et les conditions de paiement de ces indemnités sont fixés par le règlement du personnel.

Article 54 - Travail de nuit

1 - Les heures de travail effectuées pendant les périodes nocturnes définies aux articles 5 et 23 du présent accord donnent lieu à compensation selon les modalités ci-après.

Elles ouvrent droit, en outre, au paiement d'une indemnité de sujétion dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

Pour les agents relevant du titre I : acquisition dans l'année civile, en temps de repos compensateur, du plus élevé des deux décomptes suivants :

- 2 %, dès la 1ère heure, des heures accomplies dans la période nocturne visée à l'article 5 ci-dessus;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure 30 et 4 heures 30, à partir de l'atteinte de l'un des seuils suivants ;
- 300 heures accomplies depuis le début de l'année civile dans la période nocturne visée à l'article 5 ci-dessus,
- ou 156 heures accomplies depuis le début de l'année civile dans la période 0 heure 30 et 4 heures 30.

Pour les agents relevant du titre II : acquisition dans l'année civile, en temps de repos compensateur, du plus élevé des deux décomptes suivants :

- 2 %, dès la 1re heure, des heures accomplies dans la période nocturne visée à l'article 23 ;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures, et pour les agents relevant du mode de répartition visé au c) du §1de l'article 25 ci- dessus, à partir de l'accomplissement de 385 heures dans la période nocturne visée à l'article 23.

Les temps de repos compensateurs acquis sont cumulables d'une année sur l'autre.

2 - Lorsque, dans un tableau de roulement, des postes de nuit sont assurés par un groupe d'agents, le nombre de journées de service en poste de nuit ne doit pas excéder, pour un même agent du groupe, la moitié, le tiers, le quart... du nombre de jours du cycle défini par le tableau de roulement, pour ce groupe d'agents, suivant qu'il s'agit d'un cycle comportant la moitié, le tiers, le quart... des postes fixes en postes de nuit.

3 - Pour les agents assurant des remplacements, il ne peut y avoir deux grandes périodes de travail consécutives dont la moitié au moins des journées de service comporte la période de 0 heure à 4 heures sauf dans le cas où le roulement de l'agent remplacé le prévoyait.

4 - Pour le personnel relevant du titre I, le nombre de journées de service prévues comportant en totalité la période de 0 heure 30 à 4 heures 30 est limité à deux par grande période de travail.

Article 54 - RH0677

§ 1 a) Pour le personnel relevant du titre I, les temps à compenser effectivement au titre du travail de nuit sont cumulés avec les temps à compenser visés aux articles 17.1 et 17.4 pour la détermination de repos compensateurs à attribuer dans les conditions prévues à l'article 18.

Pour les agents relevant du titre I prenant ou cessant leurs fonctions en cours d'année ainsi que pour les agents passant définitivement d'un emploi régi par le titre I à un emploi relevant du titre II de l'accord d'entreprise, l'attribution effective des compensations au titre du travail de nuit est effectuée au prorata du nombre de mois de présence ou d'assujettissement au titre I de l'accord d'entreprise.

b) Pour le personnel relevant de l'article 25 du titre II, les temps à compenser au titre du travail de nuit donnent lieu à l'attribution de repos compensateurs.

Lorsque l'agent relève d'un régime de travail pour lequel le compte temps visé à l'article 55 est prévu, ces repos compensateurs viennent créditer ce compte temps.

Dans les autres cas, le repos compensateur doit être attribué dès que possible et au plus tard dans le mois civil suivant celui au cours duquel la valeur d'un repos est acquise.

Les repos compensateurs sont attribués dans les conditions indiquées à l'article 33.

Le cas échéant, les temps à compenser au titre du travail de nuit peuvent être complétés, avec l'accord de l'agent, par une partie des heures supplémentaires à compenser en application du § 4 de l'article 51, de façon à permettre l'attribution d'un repos compensateur.

Pour les agents relevant du § c de l'article 25.1 qui prennent ou cessent leurs fonctions en cours d'année ainsi que pour les agents qui relèvent de ce § c uniquement pour certains mois de l'année, le seuil permettant l'attribution effective des compensations au titre du travail de nuit est réduit au prorata du nombre de mois de présence ou d'assujettissement à un mode de répartition de la durée du travail autre que celui prévu au § c de l'article 25.1 de l'accord d'entreprise.

§ 2 - Il est recommandé, pour la commande des agents de réserve des établissements d'exploitation pour des grandes périodes de travail de nuit, de tenir compte des grandes périodes de travail non considérées comme grandes périodes de travail de nuit mais comportant cependant des nuits.

Le nombre de jours du cycle défini par le tableau de roulement est le nombre de jours de calendrier.

Article 54 - Revendications CGT

Le travail de nuit constitue une contrainte majeure en ce qu'il bouleverse les rythmes biologiques et altère la santé des travailleurs.

Le recours au travail de nuit ne peut être totalement prohibé en matière de transport ferroviaire, mais doit demeurer exceptionnel et justifié par la nature de la tâche à accomplir.

Lorsque le travail de nuit ne peut être évité, ses contraintes doivent être compensées en repos.

La définition de la période de nuit conditionne notamment le statut de travailleur de nuit et la Surveillance Médicale Renforcée afférente.

Article 55 - Compte temps

1 - Le compte temps est crédité des repos qualifiés de supplémentaires visés aux articles 32-I et 38 (§ 5) ci-dessus. Ces repos sont acquis à raison de :

- personnel des directions centrales et régionales relevant de l'article 32-I (personnel soumis au régime de travail visé à l'alinéa a du paragraphe 1 de l'article 25) : un repos pour 24 journées travaillées, avec un maximum de 10 jours de repos par an ;
- agents de réserve visés à l'article 38 (§ 5) : un repos pour 38 journées travaillées, avec un maximum de 6 jours de repos par an ;

Le décompte est effectué en journées entières de repos, le total étant, en fin d'année, arrondi à l'entier supérieur.

Pour les agents concernés, ce compte est également crédité de l'ensemble des repos compensateurs attribués dans le cadre de la réglementation du travail. Lorsque la réglementation prévoit l'attribution de temps à compenser (dépassements, travail de nuit,...), les compensations sont cumulées pour créditer le compte temps d'un repos dès que le cumul correspond à la durée journalière moyenne de service prévue pour le régime de travail suivi par l'agent.

2 - Le compte temps est débité des repos demandés par l'agent et accordés par le service, normalement en dehors des périodes de forts besoins en personnel.

Ces périodes sont définies au niveau de chaque établissement ou unité de production après consultation des instances de représentation du personnel concerné. La durée totale annuelle des périodes de forts besoins ne peut excéder 12 semaines par année civile.

3 - Le solde du compte temps en fin d'année civile peut être reporté sur l'année suivante sans pour autant excéder 7 journées pleines par année.

Le report sur l'année suivante peut s'effectuer sans limite les deux années précédant la cessation d'activité : le solde positif enregistré à ce titre pourra permettre d'anticiper une cessation d'activité à l'âge normal ou une cessation progressive d'activité.

Article 56 - Réservé

Article 54 - Revendications CGT suite

Pour la CGT, tout salarié âgé de 50 ans au moins doit avoir la possibilité d'accéder à un poste excluant le travail de nuit.

Personnels « roulants »

- 6 heures de travail et d'amplitude maximum ;
- 2 nuits consécutives maximum ;
- 5 heures de conduite maximum.

Personnels « sédentaires »

- 4 nuits maximum ;
- 8 heures de travail, dont 6 heures de nuit maximum sur 4 nuits consécutives maximum ;
- 6 heures de travail de nuit doivent être rémunérées et décomptées pour 8h de travail.

Toute heure ou fraction d'heure de travail accomplie dans la période de nuit (21h – 8h) ouvre droit à un crédit de 20 minutes pour compensation.

Article 55 - RH0677

§ 1 - Par «journées travaillées» il faut entendre, non seulement celles au cours desquelles l'agent assure son service normal, mais également les journées de formation, les congés des délégués, les congés syndicaux, les congés annuels, les repos compensateurs attribués en application des articles 41, 51 § 5 et 54 de l'accord d'entreprise, les journées chômées supplémentaires des agents à temps partiel, etc. En revanche, les autres repos, y compris pour jours fériés, les absences de toute nature, y compris pour accident du travail, maladie ou maternité, les CIF continus ou discontinus attribués par journées complètes, etc.ne sont pas pris en compte.

TITRE V - Dispositions finales

Chapitre XVI

Article 57 - Commission nationale de suivi et d'action

Une commission de suivi et d'action du présent accord est mise en place entre les parties signataires (CFDT/UNSA).
Elle est chargée :
- D'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord dans le respect de l'engagement des parties ;
- D'identifier les difficultés éventuelles de mise en œuvre et de proposer le cas échéant le plan d'action pour y remédier
- De faire fonction de commission d'interprétation qui, par relevé de décisions ou proposition d'avenant, précise d'un éclairage adéquat les dispositions du texte qui le nécessitent.
Lors de sa première réunion, elle établit ses règles de fonctionnement.

Article 58 - Mesures de contrôle

1 - Les roulements de service, les tableaux de service, les tableaux de roulement, les programmes semestriels ainsi que les rectifications qui leur sont apportées sont adressés au fur et à mesure de leur établissement à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

2 - Les copies conformes de ces documents ainsi que des modifications qui y sont apportées sont affichées aussitôt que possible de manière apparente dans les dépôts, les gares et dans les locaux de travail auxquels ils s'appliquent ou, en cas de personnel occupé à l'extérieur, à l'unité d'affectation.

3 - Dans chaque établissement (gare, dépôt, atelier, district, etc.), un registre spécial est tenu en permanence à la disposition des agents pour leur permettre d'y mentionner en toute indépendance les observations auxquelles donne lieu de leur part l'application des dispositions du présent accord.

4 - Les roulements de service, les tableaux de service, les tableaux de roulement, les programmes semestriels et le registre mentionné au paragraphe 3 ci-dessus sont constamment tenus à la disposition de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Article 58 - RH0677

Chaque agent soumis au présent accord d'entreprise sera informé, chaque mois, de sa situation au point de vue du nombre de repos périodiques, complémentaires et supplémentaires attribués depuis le début de l'année, de sa situation au point de vue du décompte des compensations diverses (travail de nuit, etc.) et, le cas échéant, au point de vue des dépassements de la durée du travail, ainsi que, pour les agents concernés, de la situation de son compte-temps (nombre de repos supplémentaires et compensateurs divers qui y sont portés, nombre et nature des repos débités).

Article 58 - Revendications CGT

Le contrôle de l'application de la réglementation du travail de droit commun est assuré par les inspections du travail territoriales, disposant bien souvent de moyens humains et matériels nettement insuffisants à l'accomplissement de leurs missions.

S'agissant d'une réglementation nationale et d'entreprises à périmètres nationaux, ce contrôle peut en outre générer des différences d'appréciations, sources d'interprétations.

Sans remettre en cause les possibilités d'intervention des inspecteurs du travail, le contrôle de l'application de la réglementation du travail SNCF, la CGT revendique la remise en place des Comités Régionaux du Travail et de la Commission Nationale Mixte et l'élargissement de leurs prérogatives à l'ensemble de la branche.

Une Commission Mixte Paritaire de Branche pourrait en outre être instaurée aux fins de contrôle et d'interprétation des stipulations conventionnelles traitant de l'aménagement du temps de travail.

Article 59 - Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter de la date prévue par le décret n° 2016-755 visé à l'article L. 2161-1 du code des transports.

Article 60 - Modalités de révision et de dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 de Code du Travail, la Direction de l'entreprise ou une majorité d'organisations syndicales signataires peuvent déposer à tout moment une demande de révision de tout ou partie de l'accord.

Article 61 - Dépôt de l'accord

Un exemplaire de l'accord sera établi pour chaque partie.
Le présent accord sera déposé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.
Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE du lieu de conclusion.
Ces formalités de dépôt seront accomplies par la Direction de l'entreprise.

Article 61 - RH0677

Circonstances accidentelles et imprévisibles.
Cette expression est utilisée à plusieurs reprises dans les dispositions, les précisions suivantes sont apportées :

a) Le terme accidentel doit être compris non seulement dans son sens étroit comme se rapportant à un événement ayant le caractère d'un accident de voie, de circulation ou de personne, mais encore dans le sens plus large d'événement fortuit, inattendu ou d'incident. Il peut en être ainsi, par exemple, de la défaillance d'un agent commandé qui n'aurait pas prévenu suffisamment tôt ou d'une coupure de courant inopinée. De tels événements peuvent et doivent normalement conduire les agents dirigeants à prendre les mesures utiles pour assurer la bonne marche du service.

b) Les circonstances accidentelles sont toujours fortuites, donc à l'origine imprévisibles. Une circonstance accidentelle est donc par définition imprévisible, mais sa persistance lui fait perdre, au-delà d'une certaine durée, ce caractère d'imprévisibilité. Ainsi, une rupture de caténaire constitue une circonstance accidentelle et imprévisible et implique la nécessité de mesures à prendre sans délai en appliquant, si nécessaire, les dispositions prévues par l'article 50 du décret relatif aux prolongations exceptionnelles de la durée du travail. Mais, dans un délai variable selon les cas (lieu de la coupure, nature des circulations, intempéries, délai d'intervention des secours, possibilité de rétablissement de la circulation), si l'incident reste fortuit, son caractère d'imprévisibilité disparaît puisque l'incident est désormais connu. A l'expiration de ce délai, si les mesures d'exception prévues en cas de circonstances accidentelles restent applicables, celles prévues en cas de circonstances accidentelles et imprévisibles ne le restent plus.

Article 61 - RH0677 - suite

c) Dans les cas où l'article 35 du titre II trouve son application, la durée du dérangement est décomptée depuis l'heure à laquelle l'agent a été appelé jusqu'à l'heure de retour à son domicile. Dans ce cas, il doit être fait application du 2e alinéa de l'article 48 de l'accord d'entreprise.

d) La visite médicale annuelle périodique, les journées de formation périodiques dont les journées du mécanicien ne constituent normalement pas des circonstances accidentelles et imprévisibles.

Dispositions diverses

La publication des nouvelles dispositions ne doit pas conduire à remettre en cause certaines dispositions d'ordre pratique précédemment appliquées.

A ce titre, doivent être retenues les mesures suivantes :

§ 1 - Commande du personnel relevant du titre I dans les cas de maladie, blessure et visite médicale.

A - Un agent sortant de maladie ou de blessure est disponible à partir de 6 heures le lendemain du dernier jour d'exemption de service.

On peut toutefois, avec son accord, le commander pour reprendre le service entre 0 heure et 6 heures, notamment s'il s'agit de le réintégrer dans son roulement.

B - Les visites médicales de sécurité doivent être précédées d'un repos périodique ; si ce n'est pas possible, le repos journalier à la résidence précédant ces visites devra commencer avant 23 heures. Elles peuvent être précédées, si nécessaire, d'un trajet en voiture pour se rendre au lieu de convocation.

Ces visites peuvent être suivies d'un travail effectif si la commande de l'agent l'a prévu.

C - Les visites sur convocation du service médical peuvent être précédées ou suivies d'un travail effectif si la commande de l'agent l'a prévu et compte tenu du respect des prescriptions médicales.

D - Dans le cas où il serait indispensable de faire subir la visite de «dépistage radiophotographique» pendant un repos journalier ou périodique, les compensations doivent être les suivantes :

- visite pendant un repos périodique : il doit être accordé un repos compensateur ;
- visite pendant un repos journalier : le temps passé à l'examen doit être décompté dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, mais l'on doit s'efforcer de fixer la convocation à une heure telle que l'agent puisse bénéficier d'un temps de repos suffisant.

§ 2 - Répercussion des absences sur l'octroi des repos hebdomadaires, périodiques et complémentaires ou supplémentaires :

a) Au cours des absences des types A et C tels qu'ils sont définis par le règlement du personnel, les jours de repos hebdomadaires, périodiques et complémentaires ou supplémentaires prévus pour l'agent ou, à défaut de prévisions, déterminés par l'agent de commande à partir du repos périodique précédant l'absence compte tenu des règles d'attribution des repos périodiques, sont enregistrés comme repos et ne comptent pas dans la durée de ces absences qui, en conséquence, n'entraînent pas de réduction du nombre annuel de jours de repos.

Les dates et la nature (simple, double) des repos déterminés par l'agent de commande pendant la période d'absence sont

Article 61 - RH0677 - suite

indiquées à l'agent lors de la reprise de service. Le dernier repos périodique décompté détermine le début de la grande période de travail. En tout état de cause, une grande période de travail ne doit pas excéder les durées maximales fixées,selon le cas, aux articles 19 et 34 de l'accord d'entreprise .

b) Au cours des absences autres que celles visées au point a) ci-dessus, il n'est pas enregistré de repos. Ces absences entraînent la réduction suivante du nombre annuel de jours de repos :

- pour le personnel dont l'utilisation est prévue à l'avance (personnel relevant de l'alinéa a du § 1 de l'article 25, personnel sédentaire ou roulant affecté en permanence à un roulement, personnel dont l'utilisation a été programmée dans les conditions du § 5 de l'article 25) la réduction est égale au nombre de jours de repos hebdomadaires ou périodiques prévus pendant ces absences ;
- pour le personnel autre que celui visé ci-dessus, la réduction est, à toute époque de l'année, égale à (A x n)/365, A étant le nombre de jours de ces absences, cumulés depuis le début de l'année, et n le nombre annuel de jours de repos périodiques prévu par le régime de travail dont relève l'agent ;
- pour les repos complémentaires et les repos supplémentaires non affectés dans un compte temps, la réduction est égale à (A x n)/365, A étant le nombre de jours de ces absences, cumulés depuis le début de l'année, et n le nombre annuel de jours complémentaires ou supplémentaires.

§ 3 - Détermination du nombre annuel de repos périodiques à attribuer à un agent changeant de régime de travail.

Lorsqu'au cours d'une année un agent change de régime de travail, le nombre R de jours de repos périodiques dus pour l'ensemble de l'année est déterminé par la formule suivante : R = [(R1 x r1) + (R2 x r2) + (R3 x r3) + (R4 x r4) + (R5 x r5) + (R6 x r6)] / 365 dans laquelle :

- R1, R2, R3, R4, R5 et R6 représentent les nombres de jours de repos périodiques respectivement prévus par les articles 16.3, 32.II, 32.III, 32.III bis (1er régime), 32.III bis (2ème régime) et 32.III bis (3ème régime);
- r1, r2, r3, r4, r5 et r6 représentent les nombres de jours relevant respectivement de l'application du titre I et des § b, c et d de l'article 25.1.

(Dans la formule 365 est remplacé par 366 les années bissextiles)

Les répercussions pour absences sont déterminées conformément au § 2 ci-dessus.

Le nombre total des repos supplémentaires et complémentaires dû à l'agent pour l'ensemble de l'année est la somme des nombres non arrondis des repos supplémentaires et des repos complémentaires acquis dans chaque régime de travail

Article 61 - Commentaires CGT

Les circonstances accidentelles sont toujours fortuites, donc à l'origine imprévisibles.
Une circonstance accidentelle est donc par définition imprévisible, mais sa pertinence lui fait perdre, au-delà d'une certaine durée ce caractère d'imprévisibilité !.

Article 61 - Revendications CGT

Pour la CGT, le caractère d'imprévisibilité de l'événement disparaît au plus tard 48 heures après sa survenance, ce qui s'oppose aux modifications des tableaux et roulements au-delà.

ACCORD COLLECTIF relatif à la mise en place du Forfait en jours

Préambule

Le cadre social d'entreprise a vocation à redéfinir pour l'ensemble des salariés du Groupe Public Ferroviaire l'organisation et le temps de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 relative à la réforme ferroviaire.

L'accord du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du travail stipule que :

« En ce qui concerne le personnel d'encadrement, une négociation spécifique est déjà engagée, en vue de mettre en place un dispositif de forfait en jours, qui garantisse le nombre de repos et une durée normale de travail, conforme à la durée annuelle du travail prévue par le présent accord.
Pour les autres salariés qui ne relèvent pas du périmètre défini par l'accord et ceux qui ne relèvent pas d'une convention individuelle de forfait, les dispositions de [l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail] s'appliquent ».

Le présent accord s'inscrit dans ce cadre conventionnel. Eu égard à son objet, il est conclu sur le périmètre des collèges agents de maitrise et cadres.

La spécificité de l'organisation du travail des agents de maitrise et des cadres doit faire l'objet d'une attention particulière afin de prendre en compte les responsabilités et les sujétions spécifiques auxquelles ces salariés font face au quotidien dans leur travail au service de l'entreprise. Le RH 077 prévoyait à cet égard un dispositif spécifique dit « Titre III », non repris dans le décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports.

La mise en place du forfait en jours vise à doter les agents de maitrise et les cadres répondant aux conditions posées par le présent accord d'un régime de travail adapté et protecteur. Le forfait en jours constitue une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Réservée aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail au sens du présent accord et qui ont signé une convention individuelle de forfait en jours, elle n'a pas vocation à substituer de manière générale aux autres régimes de travail existant dans l'entreprise.

Un important travail de diagnostic de la situation a été conduit en préparation de la négociation au travers :

- d'une étude conduite par la Direction des Audits et des risques sur près de 93 emplois repères et plus de 12 000 salariés ;
- de l'expertise conduite par Secafi à la demande du CCGPF.

Ces études montrent la forte hétérogénéité des situations. Elles soulignent l'autonomie dont bénéficie l'encadrement dans l'organisation quotidienne de son travail tout en pointant des difficultés réelles sur la maitrise de la charge de travail. Le présent accord vise à apporter des garanties collectives concrètes pour une meilleure adaptation et un meilleur encadrement des situations individuelles en garantissant la protection de la santé au travail.

A cet égard, les parties souhaitent rappeler que :

- eu égard à son rôle fondamental dans le fonctionnement de l'entreprise et à son engagement, l'encadrement doit bénéficier d'une reconnaissance réaffirmée et protectrice de ses droits, notamment le droit au repos, au même titre que les autres salariés,

Préambule - suite

- au-delà de la question de l'organisation du travail, la question du temps de travail participe d'une exigence de protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés dans le respect des dispositions du code du travail et du cadre fixé par la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- la question de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et de la qualité de vie au travail doit guider les politiques de l'entreprise visant à maitriser la charge de travail ;
- les problématiques liées aux nouveaux outils de l'information et de la communication doivent être pleinement prises en compte dans l'appréciation du travail réel de l'encadrement. Afin de respecter l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, elles ne doivent pas entrer en contradiction avec une prise effective des repos et doivent permettre un droit à la déconnexion.

Le présent accord doit permettre d'engager une dynamique vertueuse dans la reconnaissance de la spécificité de l'encadrement et dans l'engagement de l'entreprise à traiter les difficultés qui peuvent exister en matière de charge de travail de certains agents de maitrise et cadres eu égard aux responsabilités qui sont les leurs. La mise en place du forfait en jours doit renforcer la responsabilité managériale sur la maitrise du temps de travail de l'encadrement.

Ce qu'il faut retenir

C'est l'accord de branche, signé par l'UNSA et la CFDT, avec les dispositions de la loi dite « travail » qui permet d'instaurer le forfait en jours dans le GPF, même en l'absence d'accord dans le GPF. La Direction était donc en situation de force dans cette négociation.

La Fédération CGT des cheminots est opposée à la forfaitisation du temps de travail en jours car la seule mesure juste et fiable du travail du salarié est la mesure horaire. Dans le cadre du forfait en jours, les durées réelles de travail ne sont plus mesurées en heures et les limites aux durées journalières, hebdomadaires de travail ne sont pas applicables.

Revendications CGT

La CGT revendique un accord spécifique pour les agents « non soumis à tableau de service » dont il n'est pas possible de prévoir les horaires à l'avance.

La CGT revendique la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine, y compris pour les agents de maîtrise et cadres. A l'instar de l'accord 35 heures signé par la CGT, des mesures pour l'emploi, mais également des mesures tenant à la reconnaissance des qualifications, doivent être mises en œuvre dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Titre 1 – Périmètre d'application du forfait-jours

Les critères posés par les articles du présent titre sont cumulatifs et obligatoires.

Article 1 – Principe général d'autonomie

En application du code du travail et de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, les conventions de forfait en jours concernent les salariés autonomes dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail.

L'autonomie s'apprécie au regard de la mission et des responsabilités générales qui sont confiées aux salariés, qui les conduisent en pratique à ne pas pouvoir avoir d'horaires prédéterminés de travail. Est ainsi autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps. Au regard des missions du salarié, des besoins de l'organisation collective de la vie au travail et dans le cadre d'un dialogue régulier avec le supérieur hiérarchique, ces salariés, dont les horaires de travail ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des agents placés sous leurs ordres, ont ainsi la faculté d'organiser par eux-mêmes leur temps de travail.

Art. 3 Ce qu'il faut retenir

Les critères d'éligibilité sont cumulatifs :

- ne pas pouvoir avoir d'horaires prédéterminés de travail
- rester maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps
- horaires de travail qui ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des agents placés sous leurs ordres

Article 2 – Catégories de salariés éligibles au sein du Groupe public Ferroviaire

Le forfait en jours a vocation à s'appliquer aux salariés qui ne peuvent pas être soumis à des horaires fixés à l'avance par un tableau de service :

1. Les cadres (de la qualification F à CS) des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel.
2. Les agents de maîtrise des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité, similaires à des emplois classés dans le collège cadre. Les parties conviennent qu'eu égard aux organisations opérationnelles en place, seuls les agents de maitrise de qualification E sont éligibles au forfait-jours. Les attachés «TS» ne sont pas éligibles au forfait en jours.
3. Les cadres (de de la qualification F à CS) des directions centrales (sièges et services centraux des métiers et activités) et des directions régionales.

Article 3

Identification des postes éligibles au forfait en jours

Pour les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait en jours dans le respect des critères cumulatifs définis ci-dessus, les postes éligibles au forfait en jours sont déterminés par le chef d'établissement.
Le CHSCT compétent est consulté sur la mise en place du forfait en jours (principe de mise en œuvre et catégories de postes éligibles). La liste des postes éligibles au forfait en jours est présentée au CHSCT concerné pour information.

Il est rappelé par ailleurs qu'en vue de la consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L.2323-15 du code du travail, l'employeur fournit les éléments, listés à l'article L.2323-17 du code du travail, relatifs au recours aux conventions individuelles de forfait et aux modalités de suivi de la charge de travail.

Les postes éligibles au forfait en jours sont identifiés dans les documents fixant l'organisation de l'établissement.

L'éligibilité au forfait-jours est clairement indiquée dans les fiches de poste à l'occasion des mouvements de personnels.

Pour l'application du présent titre, les parties conviennent que les postes d'encadrement en établissement de production ressortissant du titre III du RH77 au moment de sa signature sont présumés éligibles au forfait en jours sous réserve de respecter les caractéristiques précisées aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Article 3 - Ce qu'il faut retenir

L'ancien titre III du RH0077 (accord 35 heures) imposait le respect des durées maximales de travail. Le forfait en jours supprime la référence aux taquets horaires. Il suffit pour cela de lire l'article 3121-62 du Code du Travail :
« 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, (...)
2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail (...);
3° A la durée légale hebdomadaire prévue (...) ».

Article 3 - Revendications CGT

En lieu et place du forfait en jours, la CGT revendique le maintien d'un régime d'agents « non-soumis à tableau de service » défini comme suit :
- L'agent non-soumis à tableau de service est un salarié dont on ne peut pas déterminer les horaires par avance et qui, de par ses fonctions, bénéficie d'une certaine autonomie pour les déterminer.
- L'autonomie est toute relative pour tout salarié qui est placé par nature sous la subordination de son employeur et de ses représentants. Pour la CGT, l'autonomie se définit comme la situation d'un agent du collège cadre ou exceptionnellement maîtrise, doté de pouvoir d'organisation lui permettant de gérer et d'organiser son travail, son emploi du temps, sans intervention de sa hiérarchie et dont la durée de travail ne doit pas être dépendante de celle d'autres agents placés ou non sous sa subordination.
- Les métiers concernés sont définis par l'accord d'entreprise.
- La détermination des postes non-soumis au tableau de service est soumise à la consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées auxquelles est présenté un pesage de la charge de travail de chaque poste.

Titre II – Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

Article 4 – Convention individuelle de forfait

La mise en place du forfait en jours 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.

Elle précise notamment le nombre de jours travaillés et de jours non travaillés dans le respect de l'article 5. Elle rappelle en outre le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le droit à la déconnexion.

L'avenant se rattache à la nature du poste occupé au jour de la signature de ce dernier. La convention individuelle de forfait est signée en même temps que le document attestant de la prise de poste.

En cas de mobilité professionnelle conduisant à ne plus être affecté sur un poste éligible au forfait en jours, la convention individuelle cesse d'être applicable Ce point est précisé dans la convention individuelle de forfait.

Une convention individuelle de forfait peut être proposée à chaque salarié autonome répondant aux conditions posées au titre I du présent accord. Chaque salarié est libre d'accepter ou non sa convention individuelle de forfait.

Le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait :
- ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail ;
- n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction ;
- ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

En cas de refus, un dialogue s'engage avec le supérieur hiérarchique en vue d'examiner les modalités possibles d'adaptation de l'organisation du travail permettant le maintien sur le poste occupé eu égard aux exigences de la production.

Il en va de même lorsqu'un salarié ne souhaite plus bénéficier d'une convention individuelle de forfait et souhaite revenir à un régime de tableau de service. Le salarié a le droit de renoncer à la convention individuelle de forfait sous réserve d'un préavis de deux mois. La première année, ce renoncement prend effet au plus tôt à la date anniversaire de signature de la convention. Par la suite, il prend effet à l'issue du préavis de deux mois. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de préavis peut être raccourci par accord des deux parties.

Un modèle de convention individuelle de forfait sera proposé au niveau du Groupe Public Ferroviaire.

Article 4 - Ce qu'il faut retenir

Signer une convention individuelle de forfait en jours n'est pas obligatoire. C'est le poste qui est « éligible », ce qui doit s'entendre comme un poste pour lequel une convention individuelle de forfait en jours est susceptible d'être proposée à l'agent. Libre au salarié d'accepter ou non cette convention, en sachant que très peu de postes sont incompatibles avec un tableau de service.

L'accord prévoit la possibilité de renoncer à tout moment au forfait, même après avoir signé. C'était une exigence portée par la seule CGT pour ne pas enfermer définitivement les agents dans un forfait en jours dont nous connaissons la nocivité individuelle et collective.

Article 4 - Revendications CGT

Nous revendiquons l'instauration de plages horaires de prises et fins de service variables pour les salariés dont les métiers le permettent, afin de répondre à leur aspiration légitime à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de (ré)concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle ;

Article 5 – Forfait de référence

La convention précise, notamment, le nombre de jours travaillés du forfait annuel. La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est définie du 1er janvier au 31 décembre de l'année. Le nombre de jours travaillés dans l'année n'est pas modifié les années bissextiles.

Pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2 du présent accord, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 205 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.

Pour les salariés mentionnés au 3 de l'article 2 du présent accord, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 210 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.
Le droit complet à congés payés est fixé à 28 jours de congés payés pour tous les salariés concernés.

L'acquisition et la prise des congés payés et des repos supplémentaires (RQ) suivent les modalités fixées par le règlement du personnel.

Pour les salariés relevant d'établissements situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin (Alsace-Moselle), les deux jours fériés supplémentaires dont ils bénéficient s'ajoutent aux repos, congés payés et jours fériés pris en compte dans le calcul du niveau du forfait en jours tel que défini ci-dessus. En conséquence, pour ces salariés, le nombre de jours travaillés du forfait sera diminué de ces deux jours.

A la demande du salarié et sous réserve d'acceptation du directeur d'établissement (ou assimilé), il peut être convenu d'un forfait en jours réduit (c'est-à-dire établi sur la base d'un nombre de jours travaillés inférieur au plafond des 205 jours ou 210 jours) par l'attribution de journées chômées supplémentaires. Les conditions applicables à ces forfaits en jours réduits, notamment en matière de rémunération, de modalités de demandes, de calcul des congés payés et de validation des périodes non travaillées auprès de la CPR, sont celles définies pour le temps partiel dans le règlement du personnel.

Le forfait en jours n'est pas compatible avec des dispositifs de temps partiel reposant totalement ou en partie sur une réduction de la durée journalière de travail, ni avec un temps partiel prévoyant un crédit d'heures.

Le télétravail et le travail bi-localisé sont compatibles avec le forfait en jours dans le respect des prescriptions du règlement du personnel sur ces sujets.

Article 5 - COMMENTAIRES CGT

L'article prévoit 2 forfaits différents : celui des « établissements de production », avec 205 jours de travail et celui des « directions » avec 210 jours. Les 205 jours de travail imposés pour une durée annuelle de travail de 1589 heures, représentent une moyenne journalière de 7h45. 210 jours de travail représentent 7h34 de moyenne journalière. Ainsi, chaque cheminot au forfait en jours qui accomplirait des heures de travail au-delà de ces durées, perdrait ces heures de travail au profit de son employeur !

Article 6 - Prise en compte des entrées-sorties et des absences en cours d'année

A – Prise en compte des entrées-sorties en cours d'année

Le nombre de jours travaillé est réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année dans les conditions fixées par la règlementation du personnel.

B – Prise en compte des absences

Les absences d'un ou plusieurs jours (arrêts maladie, congés maternité et paternité, exercice du droit de grève, etc.) sont déduites, à due proportion, du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait. Les absences d'un ou plusieurs jours entraînent également une réduction du nombre de repos mentionnés à l'article 5 proportionnelle à la durée de ces absences.

Exemple

Un salarié en forfait à 205 jours est absent pour cause de maladie sur une période calendaire de 28 jours.
Le nombre de jours qu'il aura à travailler est, compte-tenu de cette absence, modifié de la manière suivante :

- En application du règlement du personnel le nombre de repos supplémentaires qu'acquiert l'agent dans ce contexte s'établi à : 18*(365-28)/(365) = 16.62 jours arrondis à 17 jours ;

- En application du règlement du personnel le nombre de congés payés qu'acquiert l'agent est de 28 jours ;

- Le nombre de jours à travailler devient donc : 365 – 104 (repos périodique) – 10 (jours fériés) – 28 (congés) – 17 (repos complémentaire) - 20 (jours d'absences) = 186jours.

Les journées occupées à des activités assimilables à du travail effectif, notamment aux heures de délégation des représentants du personnel, sont considérées comme des jours travaillés dans le décompte des jours du forfait.

C – Incidences des absences sur la rémunération

Les absences entrainent une retenue sur rémunération dans les conditions fixées par la réglementation du personnel.

Titre III – Mesures d'accompagnement de la mise en place du forfait-jours

Article 7 - Articulation avec les dispositifs de primes, indemnités, et allocations existants

Le fait pour un salarié d'opter pour le forfait en jours, sans changement de poste de travail, n'a pas d'impact sur les éléments de rémunération liés à ce poste de travail.

Hors les cas mentionnés dans le présent titre, les règles d'éligibilité et les modalités de détermination des indemnités, des primes et des allocations mensuelles et journalières demeurent inchangées.

Article 8 – Cas spécifique des astreintes

Le forfait en jours est compatible avec l'astreinte telle que définie au 7° de l'article 23 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.

Les salariés en forfait en jours bénéficient du régime d'astreinte défini à l'article 41 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.

Les interventions en astreinte sont payées en fonction du nombre d'heures d'intervention et/ou compensées dans les conditions définies par le règlement du personnel. Elles n'entrent pas dans le décompte des jours travaillés. Toutefois, les interventions ou séries d'intervention dépassant 5 heures au total sur une journée, sont décomptées du forfait à hauteur d'une journée de travail.

En matière de prise effective des repos en cas d'intervention, sont applicables :

- les stipulations de l'article 51 de l'accord de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail s'appliquent pour le repos quotidien (12 heures de repos minimum consécutives) et
- les stipulations de l'article 35-3 de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail pour les autres repos.

ARTICLE 7 COMMENTAIRES CGT

Cet article ne fait que rappeler des dispositions légales.

ARTICLE 8 - COMMENTAIRES CGT

L'accord prescrit que les salariés appliquent dans ce cas la réglementation des agents relevant du titre II de l'accord sur le temps de travail.
L'accord permet de « payer » les dérangements plutôt que de compenser les temps de repos perdus, et ne protège pas suffisamment les salariés.

Article 8 - Revendications CGT

Selon la jurisprudence nationale, communautaire et internationale, les temps d'astreinte durant lesquels le salarié est à la disposition de l'employeur, ne constituent ni du temps de repos, ni du temps de travail effectif.
Pour la CGT, l'astreinte ne peut donc intervenir avant l'expiration du repos journalier, hebdomadaire... et il ne doit pas être permis de joindre le salarié avant l'expiration de ce repos. Son heure d'éventuelle utilisation doit tenir compte à la fois de son délai de préparation et d'acheminement.
L'astreinte constitue en outre une contrainte qui empiète sur la vie personnelle du salarié (frein à l'éloignement du domicile, contraintes téléphoniques, contraintes psychologiques s'opposant à un repos efficace...).
Les heures d'astreinte effectuées doivent être décomptées comme temps de travail effectif, selon une proportion à déterminer par voie d'accord.
La CGT revendique enfin une politique de l'emploi et une organisation de la production qui limitent le recours aux astreintes aux strictes nécessités du Service Public, en conformité avec les engagements internationaux de la France.

Article 9 - Possibilité de dépassement de forfait

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord préalable écrit du supérieur hiérarchique, travailler au-delà du forfait de référence prévu à l'article 5 dans la limite de 5 jours par an.

Ce dépassement fait l'objet d'un avenant à la convention individuelle, formalisé avant toute mise en œuvre. Cet avenant est conclu pour une durée maximale d'un an et ne peut être reconduit tacitement. Il est conclu au plus tard avant la fin du deuxième trimestre de l'année considérée.

Les jours travaillés au-delà du forfait de référence en application de l'avenant mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'une majoration égale à 25%.

Cet article s'applique sans préjudice des stipulations de l'accord relatif au compte-épargne temps qui demeurent inchangées.

Article 10 - Prise en compte des surcroits de travail exceptionnels

Lorsque, avec l'accord du supérieur hiérarchique, un salarié au forfait en jours a effectué un surcroît de travail exceptionnel n'entrant pas directement dans les missions habituelles du poste tenu ou dans le cadre d'un dérangement pendant les repos hors astreinte, et qui l'a amené à dépasser sa charge de travail habituelle, ce surcroit donne lieu à rémunération dans les conditions définies par le règlement du personnel ou peut, sur demande des agents, être compensés.

Article 11 - Indemnité spécifique de forfait en jours pour les cadres et agents de maitrise d'établissement

Les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2 ayant signé une convention individuelle de forfait en jours perçoivent pendant la durée de ladite convention une indemnité spécifique fixe mensuelle.

Cette indemnité est exprimée en pourcentage de la valeur du traitement (hors indemnité de résidence) de l'échelon 1 de la première position de rémunération de la qualification de l'emploi tenu.

Le pourcentage, commun à l'ensemble des qualifications, est fixé à 3,1%.

Pour les salariés qui en font la demande, cette indemnité peut être convertie en repos. La demande doit être faite avant le début de la période de référence du forfait (1er janvier de chaque année). Le salarié bénéficie alors de 4 repos supplémentaires. Ces derniers doivent être pris dans l'année et ne peuvent être épargnés sur le CET.

A défaut, ces derniers sont supprimés et la prime mentionnée à l'alinéa précédent est versée à due proportion des jours non pris (3.1% si 4 jours non pris, 2.325% si 3 jours non pris, 1.55% si 2 jours non pris, 0.775% si 1 jour non pris) sous forme d'un rappel portant sur la période de référence.

Dans le cas d'un agent contractuel, la qualification retenue est celle du poste sur lequel opère l'agent dans le cadre de la convention de forfait en jours. Si un agent contractuel est affecté sur un poste dit «à fourchette», la qualification retenue pour le calcul de l'indemnité est la plus élevée des deux qualifications.

Les dispositions prévues par le règlement du personnel en matière de réduction des indemnités fixes mensuelles pour les cas d'absences, d'entrée/sortie ou de réduction du taux de temps travaillé s'appliquent à l'indemnité spécifique de forfait en jours.

Article 9- Commentaires CGT

Les catégories ciblées par le forfait travaillent déjà excessivement. Travailler plus n'est pas un choix personnel, mais la conséquence de la mauvaise organisation du travail par la direction d'entreprise conjuguée à un niveau d'emploi insuffisant. L'accord ne protège pas des excès de travail.

Article 9 - Revendications CGT

- Que chaque heure de travail accomplie soit rémunérée.
- Que la justification des horaires réellement accomplis par l'agent relève de la seule responsabilité de l'employeur et peut s'exercer, sous cette condition, par un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité.
- Que les durées maximales et moyennes de travail des agents non-soumis à tableau de service, ainsi que les durées de leurs repos, soient identiques à celles des autres salariés.
- L'instauration d'un système d'alerte des Instances Représentatives du Personnel, dès l'atteinte, même accidentelle, par un salarié des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles.

Article 10- Commentaires CGT

C'est le dépassement des durées de travail qui doit définir le « surcroît de travail », et non le seul N+1

Article 10 - Revendications CGT

- Que les heures supplémentaires de travail ne puissent en aucun cas être programmées par avance et qu'elles demeurent exceptionnelles. C'est l'emploi qui doit être adapté à la charge de travail.
- Que toutes les heures supplémentaires de travail soient comptabilisées et récupérées.
- La mise en place d'une véritable politique de l'emploi, de déroulement de carrière et de développement des compétences qui réponde aux besoins.

Article 11- Commentaires CGT

Les salariés visés par l'accord travaillent, en majorité, excessivement. Le paiement d'une prime mensuelle n'apporte aucune solution. Seule l'organisation du travail, avec de l'emploi peut résoudre le surtravail. Les conditions de travail influent directement sur la santé des salariés mais la santé ne se rachète pas !!
Les 4 jours de travail en moins, en échange de la suppression de l'indemnité, ne modifient ni la référence aux 1589 heures annuelles de travail, ni la charge de travail du poste. Il s'agit donc d'un autre mode de répartition : moins de journées de travail, mais plus longues, ou plus de travail en dehors du temps de travail !

Article 11 - Revendications CGT

- Le relèvement substantiel de la valeur du point pour régler le contentieux salarial, avec mise en place d'un calendrier pluriannuel.
- L'imprévisibilité des horaires de travail constitue une contrainte sur la vie personnelle du salarié mais également sur son état physique, en ce qu'elle ne lui permet pas d'organiser son repos de manière optimale.

En ce sens, l'imprévisibilité des horaires de travail doit être compensée en repos. Cette compensation pourrait prendre la forme d'une journée de repos supplémentaire par mois.

Titre IV – Suivi de la charge de travail et droit à la déconnexion

Les salariés en forfait en jours organisent leur travail en autonomie. Il appartient au supérieur hiérarchique de veiller à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables, avec une bonne répartition dans le temps du travail et avec l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle.

Les parties souhaitent rappeler que le forfait en jours doit permettre une meilleure régulation de la charge de travail et, le cas échéant, une réflexion nouvelle sur l'organisation du travail. La souplesse offerte par le forfait en jours ne doit pas conduire les salariés en forfait-jours à travailler de manière régulière sur des plages horaires plus importantes que celles des équipes dont ils ont la responsabilité.

Consciente de l'importance du sujet et du changement culturel à conduire, la direction de l'entreprise s'engage à informer et sensibiliser tous les salariés concernés ainsi que l'ensemble de la ligne managériale, quant aux bonnes pratiques existantes en matière de qualité de vie au travail et d'articulation entre la vie personnelle et professionnelle. Cette sensibilisation sera poursuivie régulièrement et sera intégrée dans les formations existantes.

Article 12 - Principes généraux

Les salariés en forfait en jours gèrent librement leur temps de travail, dans le cadre d'un dialogue régulier avec leur supérieur hiérarchique, en tenant compte des contraintes organisationnelles de l'entreprise, en particulier des exigences liées à la production.

Les salariés en forfait en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires prévus par l'accord d'entreprise pour le personnel sédentaire, à savoir :

- du repos journalier (12 heures consécutives minimum, 14 heures en cas de travail de nuit) ;
- pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2, des repos périodiques en principe le dimanche auquel est accolé un autre repos périodique (samedi en général) – l'ensemble faisant 60heures ;
- pour les salariés mentionnés au 3 de l'article 2, le repos hebdomadaire le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général) – l'ensemble faisant 60 heures.

Ils bénéficient en outre des repos supplémentaires prévus à l'article 5.

Ils doivent pouvoir bénéficier également d'une coupure au sein d'une journée de travail.

La mise en place du forfait en jours ne remet pas en cause la possibilité d'une journée courte là où elle est pratiquée.

Commentaires CGT	Revendications CGT
Pour le salarié et son N+1, le seul moyen incontestable, c'est la mesure des heures réellement effectuées. L'accord impose au N+1 de surveiller, sans outil. Ainsi, la responsabilité de l'employeur repose désormais sur le N+1. Cet accord ne protège que le directoire du Groupe Public Ferroviaire.	La CGT revendique que les charges de travail soient mesurées a priori et suivies afin d'être en permanence adaptées à l'agent sous le contrôle des Instances Représentatives du Personnel. Chaque heure de travail accomplie est comptabilisée, par un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité.
Article 12 - Commentaires CGT	**Article 12 - Revendications CGT**
Cet article rappelle les obligations légales de durée de repos qui sont applicables aux agents ayant signé une convention de forfait.	La CGT revendique des durées maximales et moyennes de travail des agents non soumis à tableau de service, ainsi que les durées de leurs repos, identiques à celles des autres salariés.

Article 12bis – Cadrage de la charge de travail a priori

La mise en place du forfait en jours implique d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée aux missions du poste tenu et une durée raisonnable de travail.

La définition de la charge de travail, des objectifs annuels et le lissage de la charge sur l'année doivent en particulier être compatibles avec la prise effective des repos et avec le respect d'une durée de travail normale. Ainsi, bien que non soumis à une programmation et un décompte de leurs heures de travail, les salariés en forfait en jours ont pour référence de durée normale de travail, la durée mentionnée à l'article 2 de l'accord sur l'organisation du temps de travail appréciée en moyenne sur l'année (1589 heures) et pour référence de durée maximale, les durées de temps de travail effectif mentionnées à l'article 26 du même accord.

Pour ce faire, il est tenu compte en particulier des variables suivantes :

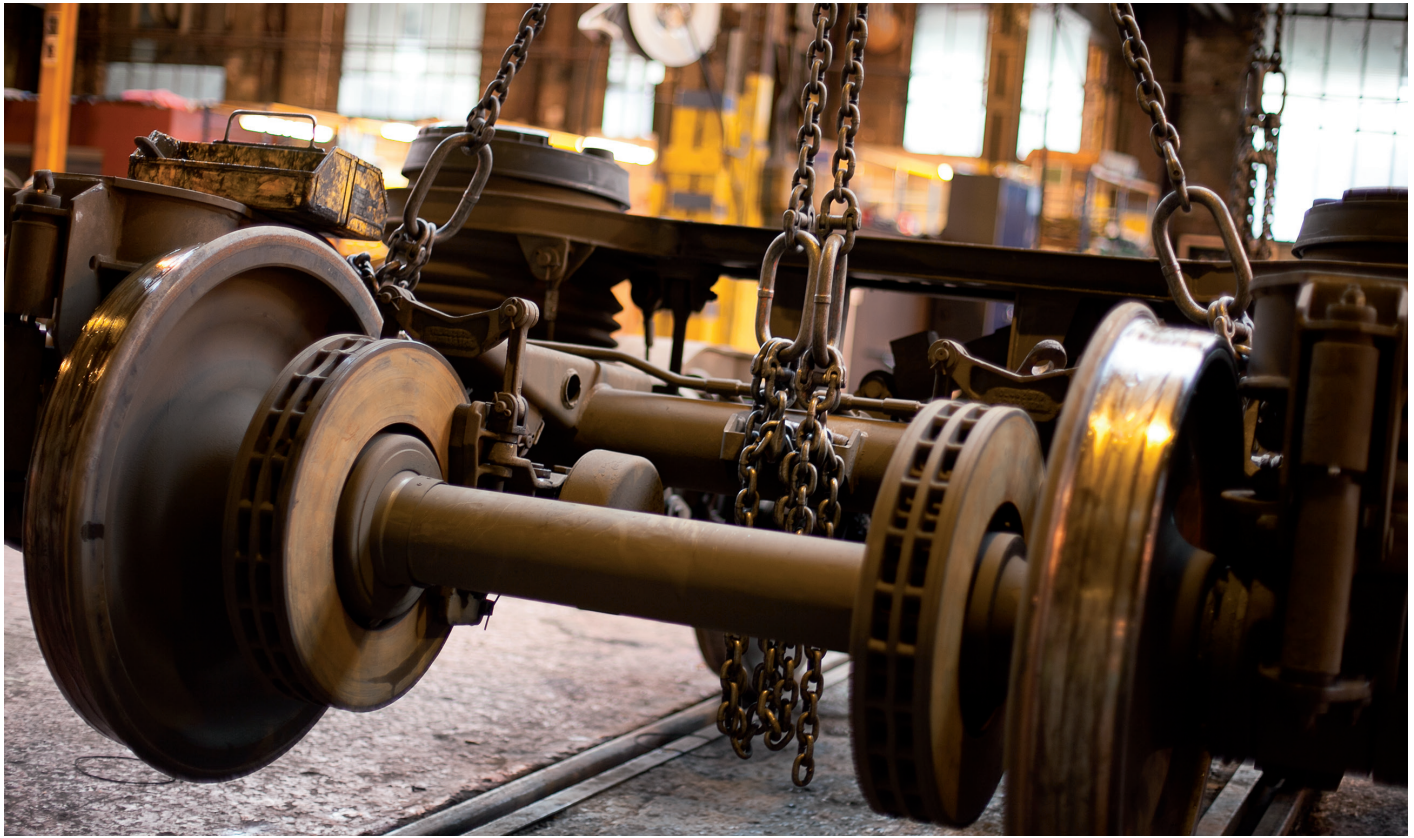
- L'identification de la charge de travail prescrite, c'est-à-dire les modes de prescription déterminant la tâche à accomplir au regard :
  - d'éléments factuels : nombre de salariés à encadrer et leur organisation du travail, temps de déplacement, récupération au titre du travail de nuit, etc.
  - d'exigences de production : réunions récurrentes, reporting, entretiens managériaux à conduire.
- La caractérisation du travail réel, c'est-à-dire tout ce que mettent en œuvre les individus et les collectifs pour atteindre leurs objectifs :
  - Evaluation des missions récurrentes et des projets à conduire dans l'année ;
  - Prise en compte de l'environnement de travail ;
  - Prise en compte des éventuelles situations particulières impactant conjoncturellement le volume de travail (formations, évènementiels à gérer, réorganisations, lancement/fin de projets, relations institutionnelles, etc.) ;
- L'appréciation de la charge de travail subjective ou vécue, c'est-à-dire l'évaluation que fait chaque salarié de sa propre charge et la manière dont il la vit :
  - Prise en compte des situations individuelles professionnelles (ex : prise de poste, exercice d'un mandat) et/ou personnelles (ex : parentalité, aidants) ;

La durée maximale de travail de nuit (8h30) s'applique au salarié en forfait en jours amené à travailler la nuit.
La charge de travail est ajustée pour les salariés au forfait en jours réduit en application de l'article 5 du présent accord.
De même, il doit être tenu compte, le cas échéant, des astreintes, des interventions qu'elles génèrent, et des éventuels surcroits exceptionnels de travail dans l'évaluation et le lissage de la charge de travail sur l'année et dans l'appréciation des objectifs.

Ce cadrage de la charge de travail doit faire l'objet d'un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien de prise de poste.

Article 12bis - COMMENTAIRES CGT

Cet article est une série de promesses. Aucune des dispositions n'est opposable, hormis la durée maximale de travail de nuit.



Article 13 - Suivi des journées travaillées, des prises de repos et congés et de la charge effective de travail

Le salarié en forfait en jours déclare, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, les jours non travaillés au titre des congés, des repos supplémentaires ou des autres congés/repos dont il bénéficie. Le salarié déclare également, le cas échéant, les heures accomplies au titre des interventions d'astreinte, des surcroits exceptionnels de travail au sens de l'article 10 et/ou des heures de nuit ouvrant droit à repos compensateur.

Les déclarations du salarié sont validées par le supérieur hiérarchique.

Un état récapitulatif mensuel est réalisé via la Fiche Individuelle Agent mise à la disposition des salariés dans les conditions fixées par la règlementation d'entreprise. La fiche précise notamment la nature des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés annuels, repos supplémentaires, repos compensateurs, jours fériés, autres congés).

La direction de l'entreprise va engager des travaux en vue d'un système déclaratif unifié à l'échelle du Groupe public ferroviaire dans le cadre du projet de refonte de la gestion d'utilisation.

Article 13bis – Possibilité d'émettre un signalement

Le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail, sans préjudice des prérogatives des membres du CHSCT en matière de droit d'alerte.

Le salarié signale, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, s'il a connu dans la période considérée des difficultés dans la prise effective de ses repos quotidiens et/ou de fin de semaine. Il lui appartient d'en indiquer la fréquence et les causes.

Lorsque le salarié en fait la demande, il appartient alors au supérieur hiérarchique d'organiser dans les plus brefs délais (10 jours maximum) un entretien avec celui-ci. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien mentionné à l'article 14.

L'analyse partagée entre le salarié en forfait en jours et le supérieur hiérarchique doit permettre de déterminer les éventuelles actions à engager en vue d'une meilleure maitrise de la charge de travail et de garantir des repos effectifs.

L'usage du signalement ne doit entrainer aucune sanction.

En tout état de cause, indépendamment de la déclaration du salarié, il appartient au supérieur hiérarchique, lorsqu'il a connaissance de difficultés du salarié quant à la prise effective de ses repos et/ou à sa charge de travail, d'organiser un échange avec lui en vue de remédier à la situation.

En outre, il est rappelé que le salarié en forfait en jours peut solliciter, à tout moment, un entretien avec le service de santé au travail dont il relève. L'attention des services médicaux sera appelée sur la nécessaire vigilance particulière quant au suivi des salariés concernés.

Article 13bis - Revendications CGT

La CGT revendique l'instauration d'un système d'alerte dès l'atteinte, même accidentelle, par un salarié des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles définies légalement, conventionnellement ou contractuellement. Dans ce cas, CSE/CSSCT/ss. com. SSCT doit être diligentée pour déterminer les causes de cette atteinte et les modalités à mettre en œuvre pour s'en prémunir à l'avenir, notamment par une meilleure adaptation de la charge de travail au salarié ;

Chaque année, un bilan et une mise à jour de ces postes sont soumis à l'Instance de Représentation du Personnel concernée.

Article 14 – Entretien individuel

Les parties entendent rappeler l'importance d'un espace de dialogue permanent entre le salarié et le supérieur hiérarchique afin d'aborder au fil de l'eau la question de la charge, de l'organisation, des rythmes et des priorités de travail.

Les salariés en forfait en jours bénéficient au minimum d'un entretien annuel spécifiquement consacré à l'organisation de leur travail. Cet entretien se distingue de l'EIA. Il doit permettre d'aborder la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et les enjeux touchant à la rémunération.

A la prise de poste ou lors de la signature de la convention individuelle de forfait, un entretien de cadrage de la charge de travail est réalisé dans les conditions fixées à l'article 12. Un point d'étape est également réalisé à mi-année la première année.

L'entretien doit permettre, en cas de constat partagé sur une charge trop importante de travail, de rechercher les causes de cette surcharge et convenir de mesures permettant d'y remédier tel que par exemple :

- l'élimination ou une nouvelle priorisation de certaines tâches ;
- l'adaptation des objectifs annuels ;
- la répartition de la charge au sein de l'équipe et la sensibilisation ;
- la mise en place d'un accompagnement personnalisé (formation, dispositifs de développement et de coaching, etc.) ;
- les moyens mobilisés dans la réalisation du travail ;
- Pour les salariés qui y sont soumis, l'entretien permet d'aborder notamment l'incidence de la réalisation d'interventions d'astreintes sur le temps et la charge de travail.

Un support spécifique, unifié à l'échelle du GPF sera proposé.

Article 15 – Droit à la déconnexion

Les parties soulignent que les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent des leviers importants de performance et de modernisation de l'organisation du travail au bénéfice de l'entreprise comme des salariés. Pour autant, le développement de ces outils doit se faire dans le respect de la vie personnelle de chacun et du droit au repos.

En conséquence, en application de la loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et conformément aux stipulations de l'accord de branche, les parties rappellent que sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail. Il appartient aux émetteurs de courriels ou d'appels de proscrire toute sollicitation qui serait de nature à remettre en cause dans les faits ce droit.

Le droit à la déconnexion est rappelé explicitement dans les conventions individuelles de forfait.

Les parties souhaitent encourager, lorsqu'elles sont compatibles avec l'organisation de la production, la mise en place de réunions à distance, notamment par système de visioconférence ou de conférence téléphonique afin de limiter les déplacements chronophages des salariés.

Article 14 - Commentaires CGT

Cet article rappelle ce que devraient être des relations normales entre un salarié et son N+1 mais il ne prévoit pas d'arbitrage. Ce n'est pas un entretien annuel, dont les ressorts, les interlocuteurs, les leviers sont équivalents à ceux de l'EIA, qui peuvent créer les conditions d'un allégement de la charge de travail.

Article 14 - Revendications CGT

La CGT revendique l'instauration d'un système d'alerte dès l'atteinte, même accidentelle, par un salarié des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles définies légalement, conventionnellement ou contractuellement. Dans ce cas, une enquête du CHSCT doit être diligentée pour déterminer les causes de cette atteinte et les modalités à mettre en œuvre pour s'en prémunir à l'avenir, notamment par une meilleure adaptation de la charge de travail au salarié ;

Chaque année, un bilan et une mise à jour de ces postes sont soumis à l'Instance de Représentation du Personnel concernée.

Article 15 - Revendications CGT

La CGT exige qu'un agent ne puisse être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail ou d'astreinte ;

La CGT revendique l'instauration de périodes de trêves de messages électroniques, matérialisées par des plages horaires de fermeture de serveur et d'impossibilité d'adresser un courriel à un salarié en congés. Ce système de blocage doit être conjugué à un avertissement de l'expéditeur que son message est détruit de manière à ce que les courriels ne s'accumulent pas pendant les périodes d'absence.

Article 15 – Droit à la déconnexion (suite)

En outre, sans préjudice des exigences liées à la continuité du service, il est rappelé que les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail.

Les parties rappellent le travail paritaire engagé sur le droit à la déconnexion en vue d'établir un accord ou, à défaut, une charte sur l'utilisation des moyens informatiques et de communication en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. Cet accord ou cette charte pourra prévoir la mise en place de dispositifs de vigilance permettant d'identifier d'éventuelles difficultés et de mettre en place des mesures de sensibilisation. Ces travaux devront aboutir au premier semestre 2017 et des actions de communication devront être conduites dans le prolongement de ces travaux pour sensibiliser les salariés et le management.

Une négociation relative au télétravail et au travail bi localisé est engagée avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'agenda social.

Titre V – Dispositions finales

Article 16 – Commission de suivi et d'action

Une commission de suivi et d'action du présent accord est mise en place entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires. Elle est chargée :

- d'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord dans le respect de l'engagement des parties, notamment lorsque la règlementation du personnel doit être adaptée ou des documents spécifiques produits ;
- d'identifier les difficultés éventuelles de mise en œuvre et de proposer le cas échéant le plan d'action pour y remédier ;
- de faire fonction de commission d'interprétation, qui par relevé de décisions ou propositions d'avenant, précise d'un éclairage adéquat les dispositions du texte qui le nécessitent.

Elle peut, en cas de difficultés avérées sur la mise en œuvre de l'accord, proposer la mise en place de commissions locales de suivi sur le périmètre concerné.

Article 16bis – Situations particulières

Pour les agents de maitrise de qualification D qui relevaient préalablement du titre III du RH 077 et qui relèveront à l'issue de la période transitoire prévue par le présent accord du régime prévu au titre II de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail, des aménagements concernant la qualification des repos et de leur régime de programmation et de prise pourront être mis en place, le cas échéant, par le biais de l'article 49 de l'accord du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail.

Article 17 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent d'une période transitoire pour la mise en place des conventions individuelles de forfait en jours. Celles-ci sont proposées pour les postes éligibles en application du présent accord dans un délai de six mois à compter de la date d'effet de l'accord. Pendant cette période transitoire, les personnels concernés conservent leur régime de travail actuel hors tableau de service. A l'issue de cette période, l'accord sur l'organisation du temps de travail s'applique aux salariés n'ayant pas signé une convention individuelle de forfait en jours.

Article 18 – Révision et Dénonciation

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 19 – Dépôt de l'accord

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Article 16bis - Ce qu'il faut retenir

Cet article prouve que l'aménagement d'un régime « non-soumis à tableau de service » est possible pour les agents anciennement soumis au titre III du RH 0077, sans en passer par la mise en œuvre du forfait en jours. Il s'agit donc d'un levier pour contraindre les directions à répondre favorablement aux revendications de la CGT en la matière.

Conception : Fédération CGT des cheminots - Photos : Pascale Lalys - Août 2019