



# Négociations sur le temps de travail

## AGENTS NON SOUMIS À TABLEAU DE SERVICE

L'UFCM-CGT a été un des artisans principaux de la négociation de 1999 sur la RTT (mise en place des 35h). Nous avons réussi à obtenir que tous les agents puissent bénéficier d'une réduction réelle du temps de travail, nous avons priorisé et obtenu l'attribution de jours de repos supplémentaires y compris pour les cadres et plus largement tous les agents « non soumis à tableau de service ». A l'heure de nouvelles négociations (inhérentes à la réforme du ferroviaire et aux négociations sur la convention collective nationale des salariés du rail), l'UFCM-CGT vous informe et entend bien sûr continuer à défendre tous les cheminots.

# 13 RTT

**c'est le nombre maxi  
de RQ  
que souhaiterait  
nous retirer  
la direction  
en voulant  
nous passer  
au forfait jours**

### D'où vient le titre III du RH 077 : agents non soumis à Tableau de Service ?

Ce régime de travail fixe les conditions de réalisation de la continuité de service public pour certaines catégories de personnel, élément fondamental de ce dernier. Il vient en même temps en contradiction évidente avec un contrat de travail « normal », qui prescrit logiquement des heures de fin et de début du travail. Il a donc été prévu pour les agents qui « ont la responsabilité de la marche continue (...) du maintien du service ». A son origine, ce régime ne concernait qu'une part infime du personnel, qui bénéficiait d'ailleurs très souvent d'un logement gratuit attaché à sa fonction situé dans les emprises du chemin de fer : Chefs de Gare, Chefs de District, agents de la Surveillance Générale, par exemple. Petit à petit, les directions ont étendu ce régime à une part de plus en plus importante du personnel. La direction sait d'ailleurs en présenter habilement les avantages et abuser de la notion « d'autonomie ». Elle le survalorise

en faisant croire que ce régime est une faveur accordée à une certaine catégorie de personnel. **L'autonomie est un prétexte, il permet de se décharger sur les agents concernés des incohérences entre effectifs et charge de travail.**

#### Que dit le RH 077 sur le titre III ?

L'article 45 est clair : le titre III s'adresse **normalement** aux agents à qui **on ne peut pas** fixer des horaires **à l'avance**. Une autre notion importante précise que les horaires de l'agent concerné « **ne sont pas obligatoirement fonction** » de ceux des agents dont il est le hiérarchique. **Mais, surtout**, il ajoute : « **Le service de ces agents est organisé de manière à réaliser sur le mois civil une durée journalière moyenne de travail effectif égale à la durée journalière de travail effectif, correspondant au régime de travail appliqué.** » Ce qui signifie tout simplement que les agents concernés doivent respecter les durées de travail en fonction de ce qu'ils font, par exemple s'ils conduisent un train, ils doivent respecter les durées qui s'appliquent au personnel de conduite. S'ils travaillent la nuit, ils doivent respecter les durées de travail propres à cette particularité.

## Les objectifs de la direction

# 50 h

relevées, par semaine, par l'expertise CHSCT suite à l'accident de Brétigny pour les DPX avec des pointes à 70 h !



Utiliser le titre III pour obtenir la « disponibilité totale » des cheminots

Continuer de ne pas informer les agents, relevant du titre III, sur leurs droits

Faire apparaître l'inscription au titre III comme une « faveur » en contrepartie d'une **obligation de résultats et d'une disponibilité totale** via notamment les technologies « offertes » (tablette, smartphone...). Signifier tout retard et/ou échec comme une preuve de manque d'autonomie, en s'appuyant sur une **compétition sans fin**

Étendre le nombre de cheminots éligibles au titre III à des services entiers, pour se décharger de situations qui n'ont rien à voir avec ce pourquoi il a été prévu, **surcharge de travail** en particulier

Survaloriser le titre III et ses avantages apparents (horaires plus souples, **mais « contrôlés »**, jours de RTT à discrétion, **mais quand le service le permet !**)

**Ne jamais aborder la question de la charge de travail**, surtout quand il est manifeste qu'il y a surcharge. En cas de conflit, la direction pourra toujours rejeter ses responsabilités sur l'agent, en argumentant qu'elle « ne savait pas ! »

# 68 %

des cadres estiment que leur charge de travail a augmenté



## Les revendications de l'UFCM-CGT

**Maintien et respect du RH 077 et de son titre III**

**Respecter les durées de travail** comme pour les agents soumis à tableau de service conformément à ce qui est indiqué sur le titre III

**Tout dépassement des taquets réglementaires doit déclencher une alerte** suivie de mesures appropriées

Lutter **contre les usages excessifs des portables, tablettes**, mails, réseaux sociaux... (Harcèlement numérique et travail gratuit effectué en dehors du lieu de travail et/ou des heures contractuelles de travail)

Exiger de la direction, le respect de son obligation légale, de préserver la santé de ses salariés : **le travail excessif est interdit !**

Le titre III n'est pas le seul moyen d'obtenir une « souplesse des horaires » de travail. Lorsqu'elle est possible, cette souplesse peut être négociée et mise en place **pour tous les agents**

**Intégrer tous les temps connectés** au temps de travail

Inviter les collègues concernés par des surcharges de travail à une **traçabilité de leurs horaires effectifs**, pour être armés en cas de conflit avec la direction

# 75 %

des cadres utilisent les portables, tablettes pour leur usage professionnel sur leur temps personnel

L'organisation du travail, outre les obligations liées aux IRP, doit faire l'objet de véritables négociations en lien avec les collectifs de salariés. Un bilan régulier, qui engage la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité / résultat en matière de santé au travail, doit être réalisé avec les IRP.

# Les risques du Forfait-Jours

Toutes les grandes entreprises, même la nôtre, tentent d'imposer le système du forfait-jours à l'encadrement car il est une des modalités détournées par les employeurs pour obtenir la « disponibilité totale » des salariés ! D'ailleurs, M. Ambrosini, DRH de SNCF Epic de tête, l'a mis en place à la RATP. L'UFCM-CGT revendique le maintien et le respect du RH 077 et de son titre III et combat l'application du système dit au forfait-jours en s'appuyant sur le travail réalisé avec l'Ugict\* et les nombreuses jurisprudences. Nos revendications se basent sur deux aspects complémentaires : la maîtrise par les salariés eux-mêmes de leur temps et de leur charge de travail et le contrôle de la durée effective de travail (en y intégrant tous les temps de travail connecté dans et hors du lieu habituel de travail).

Créé lors de la mise en place des 35h, l'objectif était de pouvoir faire bénéficier les cadres de la réduction du temps de travail. Une loi en a fixé les grandes lignes. Les modalités de mise en œuvre se négocient dans les entreprises. Le bouleversement réside dans le fait **qu'il n'y a plus de référence à des durées horaires de travail, mais à la durée du repos journalier et au nombre de jours non travaillés**

Toute convention de forfait en jours doit comporter l'indication d'une durée moyenne hebdomadaire de travail. Son dépassement sur une période de 12 semaines est considéré comme heures sup, ouvrant droit à compensation

Les catégories éligibles à ce forfait doivent être définies rigoureusement. Cette modalité doit redevenir dérogatoire, c'est-à-dire répondre à des nécessités objectives ou à des aspirations légitimes des travailleurs concernés

La notion d'autonomie ne doit pas être galvaudée, mais qualifier des situations où la charge de travail, son organisation et le niveau de responsabilité confèrent une réelle liberté dans la gestion de l'emploi du temps

La CGT a été seule à critiquer ce système et à dénoncer les abus qu'il allait générer. Nous avons raison : **la moyenne reconnue est de 10h de travail/ jour !** Pour dénoncer ces abus, nous devons sans cesse rappeler l'obligation de résultats en termes de protection de la santé des salariés

**Ce système est fondamentalement différent de notre titre III en ce sens qu'il ne fait pas référence à une durée horaire. Par contre, il conduit aux mêmes travers** (heures sup non prises en compte, absence de contrôle des horaires, salariés qui sont indûment soumis à ce régime)

**La majorité des accords ne respecte pas le contenu minimum légal** (Catégories de salariés concernés, contrôle de la durée de travail, garanties salariales, modalités de passage dans ce système, contrôle du respect de l'accord)

Les décisions juridiques se sont accumulées, **l'inspection du travail a accru sa vigilance vis-à-vis des formes de travail et de management générant stress excessif et risques psychosociaux**

Décisions de la Cour de Cassation : « garantir que l'amplitude et **la charge de travail restent raisonnables** et assurent une bonne répartition, dans le temps ». « Une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une **protection effective du droit à la santé et au repos** si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur »

## 10 h

**c'est le nombre d'heures de travail reconnue par jour au forfait jours**



## 218 JOURS

**c'est le nombre de jours travaillés maxi de la loi Aubry instituant les forfaits jours contre 205 pour le RH077**



# Gagnons des avancées sociales !

Temps de travail  
moyen des cadres

**44,1 h**

Temps de travail  
moyen des salariés

**39,5 h**

Ramener le temps  
de travail de tous  
les cheminots  
aux **35 h**

libèrerait l'équivalent  
de

**25 000  
EMPLOIS !**

D'ailleurs,  
pour réduire le nombre  
de chômeurs  
la CGT revendique  
un passage aux

**32 h**

L'UFCM-CGT n'entend pas négocier dans le dos des cheminots concernés. Nous mesurons chaque jour, et, depuis longtemps, que la direction prépare la population cheminote à des sacrifices. **Nous savons que parmi les pistes privilégiées figurent non seulement le sacrifice de quelques « jours de RTT », mais aussi la volonté d'imposer à une part importante du personnel le régime dit du forfait-jours.**

L'UFCM-CGT participe, avec l'Ugict, à la campagne d'information sur le sujet, appuyée sur de nombreuses jurisprudences, qui nous permettent d'aborder plus facilement ces négociations.

Contrairement aux polémiques alimentées par le MEDEF, la durée de travail des cadres est largement supérieure à 35h et les cheminots ne font pas exception, à l'exemple de la situation de Brétigny, qui a confirmé des durées de travail hebdomadaires de plus de 50h, avec des pointes à 70h. Les agents en question utilisent les technologies de l'information et de la communication pour leur usage professionnel sur leur temps personnel (portable, tablette...). Leur usage intensif pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et parfois des lieux de travail constitue donc un forfait-jours qui ne dit pas son nom.

Une généralisation qui conduit à une disponibilité permanente et sans limite et remet en cause le droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être délimité dans le temps.

Ce travail n'est en général ni comptabilisé, ni payé, ni récupéré. Nous assistons donc à un mouvement d'explosion du travail dissimulé dans cette catégorie de personnel.

L'UFCM-CGT s'est donc logiquement engagée dans la campagne de l'Ugict dite du « droit à la déconnexion ». L'objectif de cette campagne est triple :

- protéger la vie privée et les temps de repos des salariés et garantir l'application de la loi sur les temps de repos et de travail de nuit et l'encadrement des forfaits jours,
- obtenir une réduction effective du temps de travail par un encadrement des forfaits jours,
- remettre l'emploi et les salaires au cœur des préoccupations des salariés.

**Il est temps de remettre aussi les choses dans le bon ordre : c'est à l'employeur de garantir le respect de la législation sur le temps de travail et de repos, pas au salarié !**

## Autonomie/confiance vraiment ?

Nous devons convaincre nos collègues que des durées de travail excessives ce n'est pas normal ! De nombreuses jurisprudences le rappellent et le confirment ! On peut d'ailleurs s'interroger sur l'étrange impossibilité de simplement faire part à sa hiérarchie de la réalité des heures effectuées ? Ainsi, au prétexte d'autonomie, on laisse à une certaine catégorie de salariés la possibilité d'organiser eux-mêmes leurs horaires, mais on leur refuse la possibilité de tracer ces mêmes horaires, bizarre non ? D'ailleurs, nous encourageons ces salariés à noter tous leurs horaires afin, en cas de soucis, d'avoir une traçabilité.

L'UFCM-CGT prend l'engagement de porter les revendications qui concernent tout particulièrement les agents non soumis à Tableau de Service. En particulier, nous exigerons le maintien des dispositions particulières contenues actuellement dans le titre III du RH 077, qui correspondent à un réel besoin propre aux exigences de service public. Nous combattons l'application du système dit du forfait-jours, qui ne fait plus référence à des durées de travail, et faciliterait encore plus les abus, au vu des expériences menées par de nombreuses entreprises. Si le forfait-jours faisait l'objet d'une tentative de s'imposer « aux forceps », nous nous appuierons sur les nombreuses jurisprudences, car elles sont favorables aux salariés ! Nous considérons de plus qu'il faut absolument ouvrir des négociations sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, qui prennent une dimension particulièrement urgente, d'autant plus dans une entreprise soumise à des contraintes de service public.