



FORFAIT JOURS : infos et désintox

Directions, UNSA et CFDT viennent de signer un accord sur l'aménagement du travail dans l'entreprise. Etrange accord qui renvoie à une autre négociation le cas d'environ 30 000 agents : ceux qui sont actuellement non-soumis à tableau de service : excusez du peu ! L'accord présuppose qu'un autre accord sera trouvé sur cette question et qu'il validera la mise en place d'un forfait-jours en lieu et place du titre III actuel, mais pas pour tous les agents ! Beaucoup d'inconnues, qui s'ajoutent à une méconnaissance du forfait-jours et même du titre III, donc ! Nous considérons que nous devons vous informer, et vous convaincre que, tous ensemble, nous pouvons améliorer les propositions de la Direction en la matière.

Un salarié en forfait-jours ne peut pas, par principe, se faire payer d'heures supplémentaires

Titre III ou forfait-jours, pareil ou pas ?

C'est le leitmotiv de la direction : « Rien ne va changer pour vous ! ». Cela va peut-être vous paraître bizarre, mais c'est vrai : cela ne va, en effet, rien changer sur le court terme. Ceux qui font beaucoup d'heures supplémentaires (payées ou pas, reconnues ou pas aujourd'hui) vont continuer à les faire qu'ils soient au titre III ou au forfait-jours, surtout si le nombre de repos reste inchangé ! Mais : un salarié en forfait-jours ne peut pas, par principe, se faire payer d'heures supplémentaires. Cela peut aussi vous paraître étrange, mais le fait de reconnaître des heures supplémentaires (quelle que soit la forme : paiement ou récupération), conformément au vieil adage : tout travail mérite salaire, constitue aussi un outil qu'utilisent les dirigeants locaux (DU, Det) en cas de postes vacants, par exemple, ou pour argumenter un sous-effectif : en payant des heures

sup ! Ce qui constitue un argument indéfendable, ce ne sera plus possible demain ! C'est pour ces raisons que nous considérons que la mère de toutes les revendications sur cette question consiste tout simplement à la mise en place d'un état des heures réellement effectuées. Comment peut-on affirmer d'un côté que les collègues en question bénéficient d'une telle autonomie qu'ils puissent fixer eux-mêmes leurs propres horaires et de l'autre leur interdire d'en faire un relevé exact ? C'est en tout cas la porte d'entrée de la CGT dans un éventuel accord sur la question ! Vous trouverez en dernière page de ce tract l'interview d'un syndiqué CGT dans une filiale d'Airbus, où le forfait-jours a été mis en place en 2002, dans le but de vous aider à mesurer les risques de cette réglementation... ou déréglementation.

Quelles sont les règles du jeu de la négociation ?

L'accord signé tout récemment par la CFDT et l'UNSA, reprend le titre III, mais ne contient plus que deux alinéas. La rédaction de l'article 45 laisse clairement supposer que le forfait-jours va être mis en place. Or, il ne peut l'être que si un accord est conclu ! L'article en question oublie aussi un

élément essentiel, c'est que pour « basculer » en forfait-jours, il faut que le salarié concerné signe une convention, qui constitue, entre autre, son approbation à ne plus pouvoir faire référence à une quelconque durée horaire.

Pour qui ?

La direction a annoncé qu'elle allait calculer la représentativité sur les seuls 2^e et 3^e collèges seuls concernés par l'accord de forfait. Elle en a le droit ! Dans ces conditions, l'UNSA pourrait donc signer, seule, un tel accord ! De là à penser que le principe de l'accord est déjà conclu, il n'y a qu'un pas... Seront concernés les salariés des 2^e et 3^e collèges qui ont signé la convention qui leur sera proposée. C'est donc la direction qui choisira ceux qui vont basculer, ou plutôt ceux à qui elle va demander de signer ! Les jurisprudences dans ce domaine vont pousser la direction à une plus grande prudence que pour le titre III. En effet, des conventions de forfait sont régulièrement annulées par la justice, et se traduisent par le paiement des heures supplémentaires correspondantes. Les arguments principaux sont la réalité de l'autonomie et un salaire suffisant. Ce qui, à notre avis, va disqualifier les salariés sur la qualification D et le début de la qualification E (ou équivalent pour les contractuels) voire même pour les premières positions de la qualification F.

ZOOM sur d'autres conventions



Alors que la direction de la SNCF titrait dans son temps réel n°50 dès le 1^{er} juin que le RH077 était repris dans l'accord soumis à signature, relayé en ce sens par certaines organisations syndicales peu scrupuleuses, il est bien établi aujourd'hui que les dispositions du titre III : horaires cadres non soumis à tableau de service, doit être remplacé par un accord forfait jours... C'est oublier ou pire, méconnaître les dispositions législatives et réglementaires dont l'essentiel qui dit que : « La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit » article L.3121-40 du Code du travail.

Pour passer au Forfait jours, il faut signer un avenant individuel au contrat de travail



Pour permettre la mise en œuvre d'une convention de forfait, la loi prévoit que : « La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche » selon l'article L.3121-39 du Code du travail. C'est pour cette raison qu'il est proposé la négociation d'un accord pour en fixer les contours... La tentation d'un accord catégoriel est immense et permettrait, avec le soutien d'organisations syndicales prêtes à brader les conditions de travail de l'encadrement, à favoriser sa mise en place à coût réduit. Pour aller plus loin, vous pouvez consulter le site de la CGT des ingénieurs, cadres et techniciens : www.ugict.cgt.fr/dossiers/forfaits-jours.

Catégories de salariés pouvant bénéficier du forfait-jours

Que dit le Code du travail ?

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Que dit la SYNTEC ?

Les salariés disposant d'une autonomie large, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées. Salariés placés au moins sur la position 3 (3422,10€ Brut mensuel base équivalent H-1-32) de la grille de rémunération ou dont la rémunération brute annuelle est supérieure à deux fois le plafond de la Sécurité Sociale (77232,00€ brut/an pas d'équivalent grille SNCF).

Que dit la convention collective des Métallos ?

Les salariés qui ne sont pas occupés par l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, de telle sorte que la durée du temps de travail ne soit pas prédéterminée, et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps. Les salariés non soumis à un contrôle de leurs horaires de travail. Au statut cadre à un coefficient supérieur à 76 (1825,75€ Brut mensuel base, 2112,16€ Brut pour les cadres âgés de plus de 26 ans équivalent F-1-21), et pour les agents de maîtrise un coefficient d'au moins 240 (1810,33€ Brut mensuel base équivalent D-1-17). Possibilité d'une formule forfait jours sans référence horaire pour les seuls cadres se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile de celles pratiquées dans l'entreprise, soit pour les seules positions 31 à 35 de la grille SNCF.

TEMPSRÉEL NOUVEAU RÉGIME DE TRAVAIL NUMÉRO 50 - 01 JUIN 2016



LE PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE REPREND LE RH0077

Le projet d'accord d'entreprise, envoyé ce mercredi 1^{er} juin aux organisations syndicales, reprend le RH0077. Ce texte sera examiné lors de la prochaine table ronde, programmée le 6 juin.

Le projet d'accord d'entreprise transpose les dispositions plus favorables du décret socle et de la convention collective nationale (CCN) et intègre également les évolutions résultant du relevé de décisions :

- Création d'une journée de service réduite pour faciliter l'alternance jour/nuit des agents de Maintenance et Travaux ;
- Garantie d'inscription au régime roulant pour les ASCT ;
- Création de 3 nouveaux régimes de travail pour les agents sédentaires Circulation ;
- Réduction du seuil annuel du nombre d'heures de travail de nuit à 300 heures pour les roulants et à 385 heures pour les sédentaires ;
- Nouvelle définition de la « navette » Fret ;
- Possibilités de déroger localement à l'accord d'entreprise dans le respect de la CCN, avec la validation de la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise.

Par ailleurs, la négociation se poursuit sur le forfait jour avec une prochaine Table ronde programmée pour la mi-juin.

Le projet d'accord d'entreprise est disponible sur lesinfos.sncf.fr.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS TOUS LES ÉTABLISSEMENTS, DIRECTIONS ET SIÈGES SNCF

DIRECTION DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION
Dre de com et de l'information - Chemin de Valenciennes
Téléphone 04 77 12 12 12 - contact@tempsreel.sncf.fr
Contact : tempsreel@sncf.fr

Informez-vous en temps réel sur les négociations via l'appli **INFOSNÉGO**

Transparence de l'information

* disponible également dans les stores internes



collectives

Qui dit forfait jours dit majoration de la rémunération

Que dit la jurisprudence : les salariés qui passent au forfait jours bénéficient d'une majoration d'au moins 10 % par rapport au minimum conventionnel des salariés de leur catégorie.

Que dit la SYNTEC : 20 % du minimum conventionnel (que l'employeur doit définir chaque année).

Que dit la convention des Métallos : 30 % du salaire (prime d'ancienneté incluse).

Les dispositions communes pour la mise en œuvre du forfait jours

- Il y a toujours un avenant écrit individuel au contrat de travail ;
- Le refus du salarié de signer cet avenant, ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute ;
- L'accord d'entreprise détermine le cadre général mais l'avenant individuel doit définir le nombre de jours maximum travaillés (le maximum en France est de 218 jours de travail en forfait jours - déduction faite des jours d'ancienneté ou des jours d'accord spécifique).

Forfait réduit à temps partiel

Prévu dans la seule convention SYNTEC avec baisse de la rémunération au nombre de jours souhaité et accompagné d'une baisse de la charge de travail.

Renoncement à certains jours de repos

Code du travail : qu'il est possible de renoncer à des jours de repos avec majoration du salaire et sans dépasser 235 jours de travail (annuel).

SYNTEC : paiement des jours majoré à 20 % jusqu'à 222 jours puis 35 % au-delà sans excéder 230 jours de travail annuel.

Convention des Métallos : CET applicable, possibilité de renoncer à des jours de repos payés 1/22^{ème} du salaire mensuel selon un avenant au contrat de travail dans la limite de 235 jours.

Majoration d'indemnité de départ

Pas de dispositions dans le Code du travail et dans SYNTEC.

Pour la convention des Métallos : ancienneté majorée de 50 % pour les périodes pendant lesquelles le salarié était en forfait-jours pour le calcul des indemnités de licenciement et d'indemnités de départ à la retraite.

Les dispositions communes concernant les repos au forfait jours

Repos quotidien : 11 heures non fractionnables ;

Repos hebdomadaire : 35 heures : 24 heures de repos + 11 heures de repos quotidien ;

Repos du dimanche en principe pour la métallurgie ;

Amplitude journalière maximale 13 heures, ne devant pas être la durée de la journée type selon SYNTEC.

Affichage obligatoire des heures de début et de fin de travail et des repos hebdomadaires et quotidiens.

SYNTEC : l'employeur doit mettre en place des dispositifs permettant la déconnexion des outils de communication à distance.

Obligations de l'employeur vis-à-vis de la santé du salarié :

Dispositions communes : un entretien annuel portant sur :

- La charge de travail ;
- L'organisation du travail dans l'entreprise ;
- La rémunération ;
- L'articulation vie professionnelle et vie privée.

Que dit la convention des Métallos : Le supérieur hiérarchique assure le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié.

Que dit la SYNTEC :

- L'employeur assure le suivi de la charge de travail ;
- Mise en place d'un dispositif d'alerte à disposition des salariés avec avis au CHS-CT ;
- 2 entretiens annuels minimum ;
- CHS-CT et CE consultés chaque année sur les modalités de mise en œuvre et les alertes lancées ;
- Une visite médicale distincte peut être organisée à la demande du salarié.



Demandez le guide forfait jours à un militant UFCM-CGT ou sur

http://www.ugict.cgt.fr/doc_download/415-guide-pratique-de-vos-droits-forfait-jours-2016



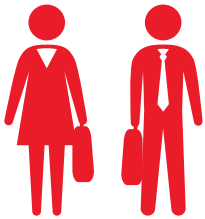
Textes législatifs et réglementaires ayant permis la réalisation de ces pages :

- Avenant du 1^{er} avril 2014 de révision de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée de travail de la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, convention dite SYNTEC.
- Articles 14 et 15.1 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.
- Accord national du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie à partir de l'année 2015.
- Convention collective SYNTEC.
- Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.
- Convention collective de la métallurgie de la Région Parisienne.
- Code du travail.

Ces documents sont consultables gratuitement sur le site du service public de la diffusion du droit : www.legifrance.gouv.fr

LE FORFAIT-JOURS EN VRAI :

14 ans d'expérience à « Airbus Defense and Space » (ex Astrium)



Nous vous proposons le point de vue d'un militant de la CGT, Laurent VIDALENQ (LQ), qui travaille sur un site d'ingénierie, qui a connu la mise en place du forfait-jours en 2002, en même temps que la mise en place des 35 heures. Cela vous permettra de vous faire une opinion sur ce système et parallèlement de mesurer les responsabilités des Organisations Syndicales prêtes à signer ce genre d'accord.

Perspectives Syndicales : « Le forfait-jours a été mis en œuvre en quelle année dans ton entreprise et comment cela a été accueilli ? »

Laurent Vidalenq : « En 2002, et très favorablement ! Surtout parce que les collègues ont obtenu parallèlement 16 jours de RTT. En fait, très peu de collègues ont refusé de signer leur convention en forfait. »

PS : « Que s'est-il passé pour ceux qui ont refusé ? Et à qui a-t-on proposé la signature de la convention ? »

LV : « Il n'y a pas eu de soucis particuliers pour ceux qui ont refusé, nous travaillons 40 heures par semaine et bénéficions aussi des 16 jours de RTT. En fait, comme nous sommes sur un site d'ingénierie, tous les salariés ont reçu la proposition de forfait. Aujourd'hui, sur 2300 salariés environ, moins de 100 ne sont pas au forfait-jours. »

PS : « Au début de sa mise en place, comment avez-vous réagi, syndicalement ? »

LV : « Nous étions dans une forme de naïveté. Pourtant, individuellement, nous avons refusé de signer la convention, je parle des militants. La perte de références horaires nous paraissait inconcevable, mais nous n'avons convaincu qu'un petit cercle. De plus, la direction a présenté le forfait comme une véritable avancée sociale et cela a bien fonctionné ; à la faveur, c'est vrai de la mise en place des 16 jours de RTT et d'une « autonomie valorisante ». »

PS : « Quelle est la situation 14 ans plus tard ? »

LV : « Nous sommes dans une situation sanitaire catastrophique, nous avons tous les ans une vingtaine de cas de burn-out. Nous savons qu'une centaine de nos collègues sont suivis pour diverses formes d'épuisement professionnel. Régulièrement, les urgences sont appelées à intervenir pour des malaises sur le lieu de travail. Les collègues travaillent trop, tout le temps, jusque chez eux, consultent leurs courriels en permanence... »

PS : « Est-ce que le forfait-jours est la seule raison de cette évolution ? »

LV : « Non, bien sûr, mais cela facilite beaucoup le travail de la direction. En tout cas, pour ceux qui n'ont pas signé leur convention, il est beaucoup plus facile de se protéger avec des horaires à respecter ! D'ailleurs beaucoup de collègues au forfait veulent faire marche arrière. C'est là que ça se gâte, puisque la direction met tout en œuvre pour leur refuser cette possibilité pourtant clairement contenue dans l'accord. Pour faire court, le forfait-jours protège... la direction ! »

PS : « Quel travail syndical menez-vous maintenant ? »

LV : « Nous continuons à informer les collègues sur le danger de ce système. Nous les aidons à résister aux pressions managériales lorsqu'ils veulent annuler leur convention de forfait. Nous avons aussi connu un plan social, alors que les résultats financiers de l'entreprise ne le justifiaient pas, avec 300 suppressions d'emplois. Nous avons décidé d'aller devant les tribunaux sur la question fondamentale de l'adéquation entre la charge de travail et les effectifs, et nous avons gagné devant la cour d'appel de Versailles, qui est intervenue sur la question de l'encadrement du forfait-jours, au titre de la charge de travail. »

PS : « Tu as participé à un débat organisé par l'UFCM-CGT à Toulouse sur le temps de travail en général et les forfait-jours, que voudrais-tu dire aux cheminots concernés ? »

LV : « J'ai bien compris qu'il y a déjà des questions de surcharges de travail et d'heures excessives. J'ai aussi été surpris par l'extrême faiblesse des salaires de certains cadres présents, comparativement à ceux pratiqués dans mon entreprise ! Pour l'ensemble des cheminots concernés, je voudrais tout simplement leur dire qu'ils ne doivent pas croire aux mensonges qu'on va leur faire autour de l'autonomie et l'intérêt du forfait-jours. Le seul qui y a un intérêt, c'est l'employeur ! Les objectifs qu'ils ont du mal à atteindre seront rapidement augmentés et ils ne disposeront plus de l'argument du nombre d'heures de présence pour se défendre ! »

