



TEMPS DE TRAVAIL

la direction veut expédier le cas de l'encadrement

Habilement présenté comme une modification indolore et insensible, le passage au forfait-jours va pourtant profondément modifier notre relation au travail, quand bien même la majorité des agents actuellement au titre III « ne compte pas ses heures ». En supprimant justement toute référence horaire, cette évolution est une révolution, puisque le salarié en question n'est plus payé sur une durée de travail. Il devient, en quelque sorte, un hybride, un mélange entre un artisan et un salarié. L'UFCM-CGT ne conteste pas la particularité des missions confiées à l'encadrement, notamment les difficultés de prévision et donc les fluctuations de la charge de travail. Mais après plus de 15 ans d'expérience, nous constatons que les cadres au forfait-jours travaillent davantage que les autres, mais que majoritairement les heures « en plus » ne sont pas payées. C'est d'ailleurs au titre de l'égalité de traitement que de nombreux employeurs sont condamnés à payer... ces heures-là !

Les dessous du Forfait-jours

Les objectifs de la direction du GPF

Les objectifs de la direction du GPF sont maintenant connus. Le forfait-jours va remplacer le titre III du RH 077. La SNCF est la dernière des grandes entreprises françaises à engager des négociations sur le sujet, car elle a bénéficié d'une dérogation à la réglementation du travail antérieure à la loi sur les 35 heures : le titre III du RH 077. Titre que la direction nous refuse de maintenir, même si nous estimons que de nombreux agents y étaient abusivement inscrits. Les mêmes qui ne pourront pas « basculer » au forfait-jours d'ailleurs, d'où notre proposition d'horaires variables pour ces personnels, proposition refusée !

D'où vient le forfait-jours ?

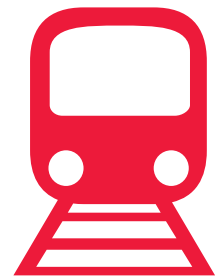
Pour mémoire, c'est en 2000, lorsque Martine Aubry généralise les 35 heures, qu'un régime spécifique (Le forfait-jours) est créé pour les salariés considérés comme autonomes, au motif que le temps de travail pour certaines fonctions ne peut être prédéterminé. Avec la promesse des législateurs de l'époque que ce contrat de travail concernerait tout au plus quelques dizaines de milliers de cadres. Une modalité dérogatoire pour les cadres qui n'étaient pas occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe à laquelle ils étaient intégrés ou pour lesquels la durée de leur travail ne pouvait être prédéterminée. Rappelons qu'il s'agissait aussi d'une modalité de réduction du temps de travail. Cette mesure s'appuyait en effet sur la conviction de nombreux cadres que la prise de

jours de congés supplémentaires était la seule façon d'échapper à une durée et à un rythme de travail de plus en plus envahissants ; et sur leur espoir d'une plus grande liberté dans l'organisation de leur travail et de leurs loisirs.

L'Ugict-CGT n'a pas rejeté le principe de ces forfaits, mais en a fortement contesté les modalités proposées, principalement sur trois points qui restent de pleine actualité :

- la prédétermination du temps et le décompte à posteriori de la durée effective du travail,
- La notion d'autonomie,
- Les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail.

Pour ces raisons, nous avons revendiqué le maintien de références horaires. Malgré les mobilisations avec la CGC et les séances de travail avec les groupes parlementaires de la majorité, nous ne sommes pas parvenus à l'imposer. Nos craintes se sont ensuite révélées fondées. Pour des cadres soumis à des objectifs de plus en plus exigeants, à des modes de management et d'évaluation dont on connaît la nocivité, le forfait en jours a d'abord été un vecteur d'intensification du travail et de transfert de responsabilité sur le salarié. D'autant que la loi Fillon II (17 janvier 2003), puis celle du 20 août 2008 ont considérablement affaibli l'encadrement des forfaits en jours.





Pourquoi faut-il encadrer les forfaits-jours ?

Parce que la **situation** des salariés en forfait est devenue intolérable. Depuis 10 ans, la pression sur le personnel qualifié n'a cessé de croître. Trop sollicités, travaillant en moyenne 10 heures, voire 13 ou 15 heures par jour, soumis à une évaluation individualisée des performances, effectuant un travail invisible non rémunéré, la dégradation des conditions de travail des cadres est sans précédent et nuit gravement à leur santé. Parce que le dispositif du forfait-jours ne doit pas échapper à la loi ! **L'employeur a des obligations** vis-à-vis de la santé des salariés et doit assurer le paiement d'un salaire en contrepartie du travail fourni. Il est utile de rappeler que le salaire, c'est le paiement d'une qualification mise au service de l'employeur pour un temps donné.



Pourquoi la référence horaire est indispensable ?

C'est justement parce que le travail d'encadrement est difficile à apprécier à l'avance qu'il doit faire l'objet d'une **traçabilité à posteriori**. Ceux à qui on ferait « confiance » jusqu'à les dispenser d'horaires fixés à l'avance, n'auraient pas le droit de noter la réalité des heures de présence ? C'est donc une **confiance à sens unique** ! On comprend bien évidemment les réticences de la direction et sa mauvaise foi, on a plus de mal à comprendre pourquoi nous sommes la seule OS à porter cette revendication dans la négociation ?



Pourquoi il faut limiter le recours au Forfait-jours ?

Au-delà des questions du respect de la loi, l'expérience montre que le Forfait-jours n'est qu'un **subterfuge pour ne pas payer d'heures supplémentaires**. C'est pourquoi, l'UFCM-CGT revendique qu'un nombre d'agents très limité et encadré soient sans tableau de service car ayant une « réelle autonomie » pour fixer leurs propres horaires ». C'est d'ailleurs pour cela que nous revendiquons la mise en place d'horaires variables pour les autres salariés. Mais pourquoi sommes-nous, encore une fois, les seuls à le faire ? Mystère !

Pourquoi la notion d'autonomie ne doit pas être galvaudée ?

L'autonomie des cadres revendiquée par l'UFCM-CGT n'est pas la capacité à faire face à des débordements

imprévisibles, ni à réaliser toujours plus de travail. En revanche, la maîtrise de l'organisation du travail et de l'emploi du temps est une notion essentielle dans les fonctions d'encadrement. Le cadre, qu'il soit en position de commandement hiérarchique ou non, influe, par son travail, sur l'organisation de la production, les délais de réalisation. **Il doit pouvoir agir sur la charge de travail, négocier les moyens, obtenir les embauches nécessaires**. Les situations de travail vécues par l'encadrement sont diverses, mais l'autonomie est une des caractéristiques principales de la notion de cadre. Elle renvoie à la capacité à agir sur l'organisation et les conditions de travail, de soi et des autres. En dévoyant le sens du concept de l'autonomie, les employeurs ont placé l'encadrement dans une situation paradoxale qui est une des principales causes de souffrance au travail.

Forfait-jours et temps de travail

L'encadrement strict des agents non soumis à tableau de service que l'UFCM-CGT revendique (comme l'encadrement des forfaits-jours revendiqué par l'Ugict CGT) amène à se poser des questions plus générales : organisation du travail, évaluation, reconnaissance, équilibre vie pro/ vie perso. Bien évidemment, la direction veut passer au forceps le forfait-jours pour un maximum d'agents, dans un calendrier qu'elle a précipité. C'est pour cette raison, que nous alertons les cheminots concernés, que nous leur demandons de **prendre part aux débats, de questionner les représentants des OS, surtout celles qui semblent prêtes à parapher un texte qui va bousculer les pratiques règlementaires**. La direction peut bien évidemment menacer de quitter la négociation et se contenter de négociations individuelles, ce que lui permet la loi et la toute récente CCN du ferroviaire (signée par l'UNSA, la CFDT et la CFTC).

La santé des salariés concernés au cœur de la démarche CGT et de la loi

La cour de cassation a opéré, par un arrêt du 29/06/11 (Pourvoi n° 09-71107), une synthèse entre diverses normes européennes et principes du droit français, en énonçant :

« Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles, Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les états membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect

des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur, Attendu, encore, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. »

La lecture de ces quelques lignes nous permet d'affirmer qu'en revendiquant une traçabilité des horaires réalisés, nous ne faisons que nous mettre en phase avec la loi, qui rappelle les obligations de la protection de la santé des salariés. Il faut tout de même bien intégrer que de nombreux salariés au forfait entament des procédures devant les tribunaux sur ces bases-là et qu'ils obtiennent gain de cause. Pour l'UFCM-CGT, il est particulièrement important de protéger la santé des salariés avant qu'il ne soit trop tard, même si elle continuera à accompagner les salariés dans ces démarches-là !

Comment la loi El Khomri a tenté d'alléger les obligations de l'employeur ?

La responsabilité de l'employeur s'applique pleinement au forfait-jours. C'est à lui de prendre les mesures nécessaires de prévention et de contrôle pour que ce dispositif ne mette pas en péril la santé des salariés qui y sont soumis. La Cour rejette donc toute notion de corresponsabilité qui rendrait le salarié plus ou moins comptable des mesures à prendre pour éviter les dérives des forfaits-jours.

Par exemple, la cour de cassation a jugé illicite les termes suivants d'une convention collective concernant le respect des durées minimales de repos : « *Le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions n'ont pu être respectées* ». Dans son arrêt, la cour a estimé que le respect du repos minimal ne peut être une « obligation réciproque » du salarié et de l'employeur. (Cass. soc. 14 mai 2014, pourvoi n° 13-10637).

C'est justement ce que voulait bousculer la loi El Khomri, par certaines dispositions propres au forfait-jours. Ces dispositions s'opposaient clairement à l'arrêt de la cour de cassation ci-dessus en accablant le salarié en forfait, devenu responsable (en plus) de son éventuelle sur-exploitation. L'Ugict-CGT a dénoncé ce projet, qui a finalement été retiré de la loi. La disposition en question remettant en cause les fondements

législatifs du droit du travail, il y avait fort à parier qu'elle serait très certainement retouchée par la cour de cassation.

Pourquoi il faut lutter contre le travail excessif ?

Que le syndicalisme porte cette revendication semble naturel : santé, emploi viennent immédiatement à l'esprit. Mais plus insidieusement, l'excès de travail détruit les individus, du moins leur libre arbitre. La remarquable sociologue du travail Danielle LINHART en fait une description et une analyse très précises dans ses écrits.

A regarder de près les orientations du MEDEF, on ne peut s'empêcher de penser que l'absolu de leur idéal consiste à river les travailleurs à leurs tâches de telle sorte, qu'il ne leur reste que la quantité d'air vitale et nécessaire pour travailler encore et encore, allonger le temps et la durée du travail, jour après jour et ce jusqu'au bout de la vie. Intensifier la production, gagner sans cesse en productivité en accélérant toujours plus les cadences et les rythmes, envahir tous les espaces de la vie en gommant les séparations vie professionnelle / vie privée tels sont les horizons bornés de leur idéologie. Nous priver de vie, tel apparaît clairement l'objectif des modernes esclavagistes : s'emparer des corps par l'absorption dans un temps de travail qui métastase la vie des individus, coloniser nos esprits en les submergeant dans un sentiment d'urgence permanente, de nécessité absolue et en les faisant baigner dans un climat d'insécurité personnelle et de peur permanente.

La lutte autour du temps de travail n'est pas qu'une lutte pour se donner les conditions d'un travail réalisé dans de bonnes conditions, n'est pas qu'un combat pour travailler mieux, moins longtemps et tous. C'est aussi et fondamentalement un combat contre un projet d'asservissement généralisé, contre une sourde volonté de faire main basse sur la vie des individus. Notre combat en direction des agents de cet encadrement clé de voûte du projet managérial des dirigeants, doit viser par tous les moyens à accorder notre soutien afin de leur permettre de sortir la tête de l'eau, de leur redonner les espaces de parole qui leur permettront de mettre de la distance avec la réalité brute et absorbante de la production, à penser leur travail en dehors des injonctions et des urgences qui défont la réflexion. Nous devons nous battre avec eux pour qu'ils puissent sanctuariser leur vie privée et personnelle. En d'autres termes, nous devons avoir clairement à l'esprit que la bataille du temps, est intimement liée à la bataille des idées avec laquelle elle se confond.



Rencontre avec Isabelle Mesnard (cadre à la CPRP SNCF)



Perspectives Syndicales : « Bonjour Isabelle, des négociations sont en cours sur l'aménagement du temps de travail du personnel de l'encadrement. Penses-tu avoir tous les éléments pour appréhender sereinement cette nouvelle étape sur les conditions de travail à la SNCF ? »

Isabelle Mesnard : « Lorsque nous avons appris que la direction souhaitait mettre en place le forfait-jour des questions sur le principe du forfait-jour et ses impacts ont alimenté pas mal d'échanges entre collègues. Force a été de constater une méconnaissance ou préjugés sur cette modalité de temps de travail. Et il est toujours difficile de se positionner lorsque l'on ne connaît pas le fond du sujet. Les publications de l'UGICT et de l'UFCM ont été un réel point d'appui pour comprendre le principe du forfait-jours, ses enjeux et ses risques. De plus, à la CPRP, certains cadres l'ont expérimenté chez leur employeur précédent. »

PS : « Justement, les collègues qui ont une expérience du forfait-jours, quel regard portent-ils sur ces questions ? »

IM : « Certains cadres ont effectivement vécu le forfait-jours au sein de leur entreprise précédente. Pour certains, cet aménagement du temps de travail libre répondait à la fois à leurs attentes et à leurs fonctions. Ne pas devoir rendre compte de son temps et le gérer librement, bénéficier de repos supplémentaires peuvent paraître alléchants. Surtout lorsque l'on sort de ses études, qu'on est jeune et sans charges familiales ! Toutefois, certains en sont revenus ! Finalement, la liberté est toute relative car aucun garde-fou

n'existe sur l'encadrement horaire de ces journées et vous êtes à la merci de la charge de travail et des commandes de la hiérarchie. Certains d'entre eux se sont vus obligés de cumuler des journées à rallonge et des week-ends entiers de travail à domicile. Sans compter les jours de congés à prendre, qui sont finalement imprenables suite à des contraintes professionnelles et que finalement vous vous faites payer. La difficulté pour ces cadres-là a été de prendre conscience de cet engrenage et de prendre suffisamment de recul pour analyser la situation. Certes, ils avaient la possibilité de s'absenter pour amener et récupérer leurs enfants à l'école, mais quel avantage y a-t-il à passer ses soirées et week-ends à travailler en lieu et place de s'occuper de soi et de sa famille ? Dans des situations extrêmes, certains se sont même interrogés sur leurs compétences et leurs capacités au regard de leurs difficultés pour tenir le rythme. Voilà pourquoi certains ont décidé de tout lâcher malgré l'intérêt porté à leur activité et d'intégrer une entreprise où il n'y a pas le forfait-jours. Ces cadres-là revendiquent la garantie de pouvoir conjuguer leur vie professionnelle avec leur vie privée. Le temps de travail est une clé de voûte pour maintenir son équilibre. »

PS : « Pour toi, comment peut-on faire respecter par tous les 35h à la SNCF ? »

IM : « Tout d'abord, en oubliant la mise en place d'une convention permettant le forfait-jours au sein de notre entreprise. C'est basique mais cela éviterait d'entrebâiller une porte sous prétexte qu'elle ne concerne qu'une certaine catégorie de salariés. Revendiquer également qu'un cadre non soumis à tableau de service n'en reste pas moins un cheminot / salarié comme les autres et qu'il doit bénéficier d'une durée maximale et moyenne de travail identique à celle des autres salariés. D'autre part, des outils existent pour tracer et suivre son temps réel de travail, comme la mise en place d'horaires individualisés qui peuvent s'articuler en fonction de la charge de travail quotidienne. Revoir régulièrement sa charge de travail et ses objectifs afin d'évaluer le temps à y consacrer. Certes cet exercice s'avère compliqué, et il l'est d'autant plus lorsque l'on fait le point qu'une fois par an avec sa hiérarchie. Pourquoi ne pas mettre en place des échanges plus réguliers afin de réguler au mieux la charge de travail ? Ce forfait-jours est un dispositif avantageux pour la Direction. Faisons donc respecter avant tout les droits des salariés pour vivre, à sa juste valeur son temps de travail. »