



# FORFAIT-JOURS : DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

La direction du GPF s'est fixée comme objectif de mettre en place le forfait-jours en septembre. Surtout obsédée à limiter le nombre d'expertises pour sa mise en place, elle démontre son manque de préparation et même de compréhension du sujet, du contenu de son propre accord et du droit du travail. Entre autres décisions de la direction, celle de déclarer la très grande majorité des postes « cadres » éligibles, sans vérifier que les conditions de l'accord soient respectées, confirme nos craintes, notamment sur l'aspect de la réalité de l'autonomie du salarié. Cela risque rapidement d'entraîner de lourdes conséquences sur le plan sanitaire et juridique. Et ceci d'autant plus à l'heure où les cas signalés de burn-out sont en inflation.

## L'obsession de la direction : limiter le nombre d'expertises

Le précédent Gouvernement, tout à son idée de répondre favorablement aux demandes des directions d'entreprises, n'a pas osé supprimer le droit à expertise des CHSCT, mais a mis en place un système qui permet d'en limiter le nombre. C'est ainsi qu'il est possible aujourd'hui de créer des périmètres temporaires de CHSCT : les ICCHSCT : Instances de Coordination Temporaires des CHSCT. Ce faisant, la direction prive les CHSCT de leur propre droit à expertise. La direction du GPF s'est engouffrée dans cette nouvelle possibilité devant la crainte d'une multiplication des expertises. Cette crainte est d'autant plus étrange que notre Fédération n'a pas donné comme consigne syndicale de lancer des expertises, à tout va. D'ailleurs, l'expertise du CCGPF, a bien démontré la situation de crise de l'encadrement en termes de conditions de travail et plus particulièrement s'agissant du temps de travail. Ceci étant dit, dans certains cas, nos camarades ont décidé de lancer des expertises, du fait des grands périmètres de certains CHSCT et ICCHSCT, et ont généralement axé celle-ci sur le respect des termes de l'accord sur le sujet central de la « surveillance de la charge de travail ». Cette décision s'est imposée du fait des annonces de beaucoup de directions de généraliser le

forfait-jours à « tous les cadres » sans aucune visibilité sur leur niveau réel d'autonomie. Ceci est contraire à l'accord et à la loi et fait prendre de nouvelles responsabilités au N+1 et/ou au DET ou équivalent.

## Une application de l'accord à la hussarde mais bien « emballée »

Les documents remis lors des CHSCT identifient les types de postes que la direction entend déclarer « éligibles ». La première surprise est souvent de constater que tous les postes de cadres sont déclarés éligibles. Dans certains établissements, les collègues étaient au titre III du RH0077 (agents non soumis à tableau de service), mais dans d'autres ils ne l'étaient pas. Ce dernier cas est probant pour les agents en Ingénierie qui relèvent actuellement du titre II du RH0077. Ainsi, la direction entend ne plus soumettre des collègues à des horaires alors qu'ils sont sur des postes qui nécessitent du travail en équipe et peu de déplacements ou besoins d'horaires variables. Dans ces conditions, la direction ose présenter le forfait-jours sous des attraits séduisants : « Cela ne va rien changer pour vous » et ajoute : « vous aurez 4 jours de congés supplémentaires ». Ceci dit en passant, il ne s'agit pas de 4 jours mais de 3 (transposition des 10 RQ) ! Nous affirmons que

la direction ne respecte pas l'accord du forfait-jours et encore moins le code du travail : tous les postes de cadres ne sont pas éligibles au forfait ! D'ailleurs, la direction fait prendre des risques à la SNCF et au hiérarchique de proximité, car un salarié sur un poste indûment éligible pourrait très bien tenter une action en justice ! Nous invitons les maîtrises et cadres à se rapprocher d'un militant UFCM-CGT pour connaître leurs droits et pour préparer les entretiens exploratoires de mise en place du forfait-jours.

**L'accord forfait-jours du GPF ne reprend que des dispositions légales et contient une série d'engagements/promesses autour d'une soi-disant surveillance de la charge de travail sans contenu opposable par le salarié. Maintenant qu'il est signé, les directions s'engouffrent dans cette possibilité pour généraliser le forfait-jours y compris dans des populations qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité. Cette pratique confirme l'objectif de la direction : appâter les collègues via quelques jours de congés pour ensuite petit à petit détruire toute notion de référence horaire et convertir les salariés concernés à une logique de mission à accomplir en lieu et place d'un travail à accomplir pendant une durée déterminée et mesurée.**