



MAÎTRISES ET CADRES

FORFAIT-JOURS OU PAS ?

Les conseils de l'UFCM-CGT



Sommaire

Quels sont les changements fondamentaux imposés par l'accord ?	p 3
Les « oubliés » de la négociation	p 5
Pourquoi la signature d'une convention individuelle de forfait est obligatoire ?	p 6
Sommes-nous obligés de signer la convention ? est-ce irréversible ?	p 8
Comment l'accord règle les cas particuliers : astreinte et surcroît de travail ?	p 10
L'accord met-il vraiment en place de « vraies garanties de surveillance de la charge de travail » ?	p 11
Vais-je gagner en autonomie avec le forfait-jours ?	p 14
L'accord améliore-t-il mon droit à la déconnexion ?	p 16
Est-ce que je peux perdre des éléments de solde avec le forfait-jours ?	p 18
Pourrai-je bénéficier d'un suivi médical particulier ?	p 19
Je relève du régime siège, est-ce que je pourrai bénéficier de la journée courte ?	p 21
Y avait-il d'autres solutions que le forfait-jours ?	p 22



Deux expertises différentes, une menée à la demande du CCGPF et l'autre à l'initiative de la direction, confirment que nous sommes nombreux à connaître des journées à rallonge sans reconnaissance des heures effectuées.

Les 2 Présidents se félicitent aujourd'hui de la signature de l'accord sur le forfait-jours avec la CFDT et l'UNSA. Mais à qui va-t-il profiter ? Et surtout est-il de nature à améliorer notre situation ? **Toujours à vos côtés à l'heure du choix et des prises de responsabilités, l'UFCM-CGT vous propose une aide, vous permettant de prendre une décision essentielle à vos conditions de vie et de travail.**

Quels sont les changements fondamentaux imposés par l'accord ?

La lecture du dernier alinéa de l'article 3 fait apparaître une rédaction ambiguë :

« Pour l'application du présent titre, les parties conviennent que les postes d'encadrement en établissement de production ressortissant du titre III du RH0077 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 ».

En effet, ce paragraphe met en relief une présomption d'applicabilité du forfait-jours aux agents au titre III (pour rappel la présomption est un jugement fondé non sur des preuves, mais sur des indices, des apparences, sur ce qui est probable sans être certain). Si la rédaction utilisée tempère mollement celle-ci par les critères d'autonomie et de définition des catégories de cheminots éligibles, elle se garde bien de rappeler que les conditions fixées par les articles constitutifs du titre 1, fixant le périmètre d'application du forfait en jours, sont **cumulatives et obligatoires**.



Convenons que le titre III du RH0077 était fondamentalement différent !

S'il s'adressait aux agents dont on ne pouvait fixer les horaires à l'avance, ceux-ci étaient toutefois soumis à une référence horaire définie par décret. Par ailleurs, leur inscription à ce titre III ne nécessitait pas la signature d'une « convention individuelle de forfait », qui est **un avenant au contrat de travail**. Le Directeur décidait, seul, des postes en relevant.

Il est important de rappeler qu'à l'origine, le titre III n'a pas été mis en place au nom d'une « autonomie » du salarié mais simplement parce que certains cadres ne pouvaient pas assurer leurs missions dans le cadre rigide d'un tableau de service.

Conseil n°1 : Les Directeurs d'Établissement (et assimilés) qui désignent les postes éligibles doivent vérifier que ceux-ci remplissent bien les conditions requises, cumulatives et obligatoires, reprises dans les articles 1 et 2 de l'accord.

Les « oubliés » des négociations

Bien évidemment, tous ceux qui sont habitués au titre III y voient des avantages auxquels s'ajoute une forme de reconnaissance. S'ils apprennent que leur poste n'est pas déclaré « éligible » au forfait-jours, ils peuvent se sentir à la fois « dévalorisés » et de nouveau soumis à un régime de travail qui peut apparaître très rigide. D'un autre côté il peut être tentant à certaines directions d'utiliser l'argument, certes spécieux, de dévalorisation de la position des cheminots qui refuseraient le forfait-jours. **Celui-ci est à rejeter fermement en fondant la reconnaissance des agents, non pas sur le régime de travail applicable, mais sur la qualification et les compétences.**

En réponse, nous vous conseillons de demander la mise en place de souplesse horaires, ce que certaines directions mettent d'ailleurs actuellement en place, plutôt que de réclamer une « éligibilité » aux atouts séduisants a priori, mais présentant la triste particularité d'abandonner toute référence horaire. Et aussi de prendre mieux connaissance du titre 2 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail (ex RH0077) qui n'a pas la rigidité qu'on lui prête ! [Cf article 24].

Conseil n°2 : Les agents anciennement au titre III et dont le poste n'est pas déclaré éligible au forfait-jours peuvent demander la mise en place de souplesse horaires, ce que permettent le RH0077 (art. 24-5) et le RH 0136.



Pourquoi la signature d'une convention individuelle de forfait est obligatoire ?

Votre poste a été déclaré « éligible » au forfait-jours, le passage à ce régime est suspendu à la signature d'une convention de forfait. Il nous paraît intéressant 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 [...]** ».

Le législateur a considéré que ces dispositions-là étaient si importantes qu'elles devaient faire l'objet d'un avenant au contrat de travail par lequel le salarié accepte ces conditions très particulières et unique au monde.

L'accord forfait-jours cite l'amplitude maxi (11h) et la durée maximale du travail effectif (10h). Néanmoins ces références ne sont qu'indicatives et non opposables. Seule la durée de travail effectif maximale de nuit (8h30) reste opposable.

C'est d'ailleurs pour cette raison que la très grande majorité des entreprises accorde une prime particulière aux salariés acceptant de signer une convention individuelle de forfait-jours ! Pour le GPF, cette prime prend une forme mensuelle bloquée sur la première PR de chaque qualification. Avec la possibilité de transformer cette prime en 4 jours de congés (article 11). Mais seuls les agents en établissement bénéficient de ces 2 possibilités.

L'agent qui a signé une convention de forfait-jours mesure sa présence au travail sur une unité de base qui est la journée (exceptionnellement la demi-journée) en lieu et place d'un décompte horaire de présence. Il accepte ainsi de ne plus pouvoir bénéficier d'heures supplémentaires.



Conseil n°3 : Bien mesurer ces dispositions et leurs conséquences particulièrement au titre de la spécificité et les contraintes du poste que vous tenez ! Mesurer aussi quels sont les risques de dérive.

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES CHEMINOTS

JE NE VEUX PAS TRAVAILLER POUR RIEN !



ufcm cgt

FÉDÉRATION DES CHEMINOTS

Sommes-nous obligés de signer la convention ? Est-ce irréversible ?

La législation est claire, on ne peut pas nous obliger à cette signature. Le maintien dans le poste est toutefois conditionné à une éventuelle compatibilité avec des horaires « impossibles » à déterminer à l'avance.

Nous affirmons que les postes dans ce cas sont très rares, d'ailleurs le titre 2 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail (ex RH0077) et heureusement, permet des changements d'horaires ! Attention toutefois à ne pas confondre un poste où les horaires sont difficiles à définir à l'avance et un poste où on travaille « beaucoup trop » !

L'accord apporte les précisions suivantes [7^e alinéa de l'art.4] :

« 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 à la nature du poste occupé aux exigences de la production. »

En effet, il y a tout de même des postes où cela risque d'être compliqué. Ce n'est quand même pas l'agent qui choisit les contraintes réelles du poste. La CGT n'a jamais contesté le bien-fondé de l'absence de tableau de service sur certains postes, de l'impossibilité de définir les horaires à l'avance ! Et si le DET/ DU considère que ce n'est pas possible, et bien : c'est le changement de poste en vue ! Où est-ce que les OS signataires voient une « garantie non-discriminante » ? Mystère !

De plus, il ne faut pas oublier qu'un poste qui impose régulièrement de « rester » après la durée normale parce qu'il y a une urgence ne pose pas de problème pour être traité par le titre 2 du RH 0077 : les heures supplémentaires sont bien sûr prévues, elles peuvent être payées et/ou récupérées !



Quant à la réversibilité de la signature, elle est prévue dans l'accord. Les signataires, tout comme la direction, n'en ont pas fait la publicité, alors que c'est la seule réelle avancée par rapport à la première version que la direction entendait imposer (celle de déc. 2016).

Conseil n°4 : Si vous refusez la convention de forfait-jours, ou que vous souhaitez en sortir et que vous subissez des pressions, parlez-en à un militant de l'UFCM-CGT ! D'autres solutions d'organisation du travail sont envisageables.

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES CHEMINOTS

**AMPLITUDE
RESPECTÉE =
VIES SAUVÉES
ON NE JOUE PAS
AVEC LA SÉCURITÉ !**



ufcm **cg**
Cadres
Maîtrises
CHEMINOTS



Comment l'accord règle les cas particuliers : astreinte et surcroît de travail ?

De nombreux personnels des 2^e et 3^e collèges sont régulièrement soumis à des impératifs qui viennent s'ajouter à leur travail « normal ». C'est le cas de l'astreinte, **qui est par principe inapplicable à un salarié au forfait-jours puisqu'un tel salarié doit garder l'autonomie de l'organisation de son emploi du temps !**

La situation est la même pour des dérangements hors astreinte ou remplacements au pied levé qui sont notre lot commun !

Dans ces cas particuliers, l'accord prévoit un décompte horaire du travail en question, ce qui constituera une parenthèse au forfait-jours ! Dans ce cas de figure, l'accord met en place une nouvelle notion : celle de « surcroît de travail exceptionnel », notion qui est laissée à la seule appréciation du N+1 : c'est lui qui décide si le travail en question est un « surcroît » ou pas !

Cela donne l'occasion de bien mesurer la différence entre le forfait-jours et un régime de travail où les heures sont décomptées. Dans ce cas, un salarié est en dépassement dès lors qu'il dépasse les durées « prévues », alors qu'au forfait-jours, c'est son hiérarchique direct qui va décider si le travail supplémentaire est un surcroît ou pas. C'est en cela que le forfait-jours constitue une moindre protection pour le salarié, mais aussi une évolution des responsabilités pour le N+1 : comment juger en toute objectivité qu'un travail est bien en surcroît, d'autant plus si on a des objectifs de réduction des heures supplémentaires qui ont été fixés par la direction ?

Conseil n°5 : Si votre poste est régulièrement soumis à des aléas conduisant à des dépassements, en acceptant le forfait-jours, vous serez soumis à l'arbitraire de votre N+1 pour les faire reconnaître comme tels !



L'accord met-il vraiment en place de « vraies garanties de surveillance de la charge de travail » ?

Encore une occasion de révéler la vraie nature du forfait-jours et d'expliquer pour quelles raisons la direction ose affirmer que le forfait-jours donne de nouvelles garanties dans le domaine de la « charge de travail ».

La « charge de travail » est une notion facile à appréhender. Elle renvoie habituellement à ses propres expériences, à son propre vécu. Mais sa mesure et sa surveillance sont par principe compliquées. Par exemple, un jeune embauché peut très bien trouver sa charge de travail excessive et avec les années d'expérience, dans les mêmes conditions, la trouver supportable.

La charge de travail peut très bien être ressentie comme excessive pour un salarié. Une telle situation peut très bien conduire à des dépassements de durées ou pas.

Dès le début de sa mise en œuvre, des employeurs peu scrupuleux ont profité du forfait-jours et de son absence de mesures des durées de travail pour ne pas reconnaître les dépassements et ne pas les payer. Les jurisprudences ont très souvent été favorables aux salariés et ont condamné ces employeurs à de lourdes peines, et qui consistaient souvent au paiement d'arriérés.

Dans ces conditions, les jurisprudences imposent que l'employeur d'un salarié au forfait s'assure que la charge de travail reste « raisonnable », alors que pour un salarié hors forfait-jours l'employeur doit faire respecter les durées de travail.

Les signataires valorisent donc des avancées dans l'accord qui protègeraient davantage les salariés soumis au forfait-jours qu'anciennement au titre III. Ce faisant, la direction n'a fait qu'appliquer la Loi, mais ces engagements se limitent au minimum légal, à savoir responsabiliser la hiérarchie sur cette surveillance.



Cela est répété dans l'accord à plusieurs reprises :

Accord relatif à la mise en place du forfait en jours.

En préambule :

« La mise en place du forfait en jours doit renforcer la responsabilité managériale sur la maîtrise du temps de travail de l'encadrement. ».

En préambule du titre IV :

« 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 permettant de concilier un équilibre des vies 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 qu'en aucun cas la mise en place du forfait-jours ne doit conduire à un accroissement de la charge de 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 beaucoup plus importantes que celles des équipes dont ils ont la responsabilité ».

Ces quelques lignes transforment la responsabilité du hiérarchique qui devait s'assurer du respect des durées de travail légales en une très vague notion de surveillance de la charge de travail

Mais la grande différence, c'est que le hiérarchique ne pourra pas utiliser la mesure du temps de travail réel, ce que l'UFCM-CGT a demandé tout au long de la négociation, et que certaines entreprises ont accordé !



En clair, le hiérarchique doit **surveiller, mais sans outil de mesure !** Tout salarié à la « possibilité d'émettre un signalement » (art. 13 bis) à son hiérarchique en cas d'une surcharge de travail. Cette possibilité est considérée comme une avancée par les signataires de l'accord : la seule véritable avancée aurait été la mesure réelle de la durée de travail, qui, elle, est incontestable ! De plus, une trop longue attente à signaler ne manquerait pas de se retourner contre le salarié !

Conseil n°6 : La hiérarchie de nombreux salariés au forfait-jours qui connaissent actuellement des dépassements ne pourra pas respecter l'accord en termes de surveillance. Dans ce cas, le N+1 s'expose juridiquement, de manière individuelle. Nous ne voyons pas d'autre solution que la mise en place de mesures des durées réelles de travail ou du refus du forfait... Un salarié qui ne préviendrait pas sa hiérarchie de sa surcharge de travail s'expose également. Dans tous les cas les décideurs des budgets «emploi», «embauche», sont protégés.



Vais-je gagner en autonomie avec le forfait-jours ?

Lors de l'expertise réalisée par Sécafi pour le compte du CCGPF, vous avez été nombreux à nous signaler que vous aviez besoin d'autonomie pour faire face à une charge de travail importante. Cela renvoie tout d'abord à une première vérité : vous n'êtes pas responsables du fait d'avoir trop de travail ! Vous avez tous évoqués de véritables « stratégies » pour rentabiliser chaque journée et ainsi réussir à faire face par exemple :

- Travailler dans le train lors de trajets,
- Consulter ses courriels ou passer des coups de fils pendant le sport de vos enfants,
- Travailler lors des repos et congés pour ne pas être coulés au retour : le lendemain matin, le lundi ou au retour des congés !
- Travailler très tôt ou très tard (y compris à son domicile).

Beaucoup d'entre vous ont signalé que si on vous enlevait ces possibilités, vous n'y arriveriez plus ! De plus, parmi les cheminots consultés, certains ne relevaient pas du titre III et vivaient aussi de telles situations. Dans les faits, vous ne pourrez plus opposer des durées de travail, et la direction pourra même vous renvoyer à votre acceptation du forfait !

Pour l'UFCM-CGT, l'autonomie s'entend, entre autres, comme une vraie possibilité à déterminer soi-même ses horaires, pas comme la multiplication de zones et horaires de travail non comptabilisés.

Au vu de la réalité des situations vécues par une majorité d'entre nous, la première urgence, c'est la traçabilité des heures réalisées. Nous allons mettre à disposition un outil CGT pour ce faire !




Conseil n°7 : Prenez tout d'abord conscience de la réalité de vos durées de travail. L'accord réaffirme que les salariés au forfait « 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. » . **Nous vous invitons tous à mesurer votre vrai temps de travail, y compris celui réalisé « en plus » via les technologies de communication.**

L'argument détourné d'un surcroît d'autonomie par la signature de la convention individuelle de forfait, est avant tout un outil destiné à « vendre » le forfait-jours aux encadrants.

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES CHEMINOTS

BAISSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL ?



ALLONS-Y ! 32 H

ufcm Cadres Maîtrises
cgt

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES CHEMINOTS

L'accord assure-t-il mon droit à la déconnexion ?

Dans ce domaine, l'accord ne fait que rappeler le droit en la matière. Droit qui ne fait pas de différences entre salariés au forfait ou pas. Toutefois, le risque est plus grand, surtout de par la nature des postes tenus, à laquelle s'ajoute une dotation en outils de communication, dotation « gratuite » qui se paye cher !

Mais l'accord ne fait que rappeler la loi (article 15, 2^e alinéa) : « ... **les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail ...** ». Mais que devient ce droit pour un dirigeant d'un service en 3x8, sans assistance permanente ?

Le droit à la déconnexion ne se décrètera pas en quelques lignes d'un accord, qui renvoie toutes les responsabilités sur le dirigeant local du service !

D'autre part, on ne pourra pas améliorer la situation tant que de nombreux collègues font le travail de plusieurs. La direction se contente d'une vision minimaliste. Elle nous a refusé un examen sérieux, exhaustif, avec priorité sur les postes identifiés comme étant en crise, pour la recherche de vraies solutions, réfléchies avec les acteurs eux-mêmes.

Conseil n°8 : Attention à la fourniture gratuite de moyens de communication et d'outils numériques, cela peut se payer cher si vous ne mettez pas en place des moyens de protection, vers vos agents comme vers vos chefs !
Le forfait en jours ne peut remettre en cause le droit au repos et la séparation vie professionnelle /vie personnelle.



MON TRAVAIL, JE L'AIME MA FAMILLE, AUSSI !



Est-ce que je peux perdre des éléments de solde avec le forfait-jours ?

La direction a tout d'abord écrit dans l'accord que la conclusion d'une convention de forfait ne supprimerait aucune prime. Ce faisant, elle n'a fait que rappeler la loi !

La difficulté principale concerne le paiement d'heures supplémentaires surtout pour ceux qui en touchent actuellement. Il faut bien comprendre que la notion d'heures supplémentaires disparaît avec la conclusion d'une convention en forfait.

Pour se prémunir de blocages, la direction a prévu à l'article 10 le paiement de « surcroûts exceptionnels » ; il vous appartiendra de bien faire signifier toute demande supplémentaire comme telle.

Conseil n°9 : Avant d'envisager la signature d'une convention, les cheminots doivent bien faire formaliser toute demande de travail supplémentaire ! Et tous ceux qui ont déjà trop de travail doivent réfléchir à l'intérêt de signer la convention !



Pourrai-je bénéficier d'un suivi médical particulier ?

Les signataires de l'accord, mesurant les dangers du forfait-jours pour les salariés qui y sont soumis se sont contentés de la rédaction suivante au dernier alinéa de l'article 13bis :

« 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. »

En fait, la direction ne remplit que ses obligations légales : autoriser un salarié à rencontrer la médecine du travail et avertir ces mêmes services de conditions particulières d'utilisation !

La direction a-t-elle prévu une formation particulière ?

La seule qui figure dans l'accord est reprise au dernier alinéa du préambule du titre IV : « 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 ».



La direction a donc tout prévu : elle va « sensibiliser » ! L'UFCM-CGT ne sort pas de l'idée qu'il faut examiner poste par poste la situation. Ceux qui sont en surcharge de travail sont parfaitement connus. Et les titulaires du poste savent pourquoi, ils peuvent trouver des solutions !

Conseil n°10 : Ceux qui subiront des pressions à la signature devront formaliser immédiatement les carences qui les conduisent à des durées de travail excessives, en demandant clairement la nature du/des moyens nécessaires pour redresser la situation.



Je relève du régime siège, est-ce que je pourrai bénéficier de la journée courte ?

Rappelons la règle : l'accord d'entreprise de juin (art. 25, alinéa a/) prescrit une moyenne hebdomadaire de 7h25 pour les agents des sièges avec la possibilité d'une journée « courte » de 5 heures (et donc 4 jours de 8h).

Pour ces agents et lorsque leur poste est éligible au forfait-jours, il sera proposé un forfait à 210 jours de travail sur l'année.

La direction affirme dans l'accord forfait-jours (art. 12, dernier alinéa) qu'elle « ne remet pas en cause le principe de la journée courte là où elle est pratiquée ».

Pourtant, ce qu'il faut comprendre, c'est que ce principe de journée courte n'est un droit opposable que lorsque le salarié est soumis à des horaires hebdomadaires comme dans l'accord d'entreprise de juin, ce qui n'est plus le cas pour un salarié soumis au forfait-jours.

Conseil n°11 : Si vous relevez du régime siège et que vous n'arrivez pas à prendre votre « journée courte », vous serez encore plus en difficulté pour en bénéficier avec le forfait-jours. Puisque les horaires ne sont plus opposables à l'employeur ! Le forfait-jours est donc à éviter !



Y avait-il d'autres solutions que le forfait-jours ?

Oui ! Durant les négociations, la CGT avait proposé le respect des 35 heures par une mesure horaire du travail et la mise en place d'un véritable dispositif d'alerte, le respect de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle (droit au repos), l'adaptation de la charge de travail, une organisation collective du travail issue de l'évaluation des besoins « emploi » en proximité (internationalisation, appuis en proximité, mise en place d'assistants, taille et périmètre des collectifs...), la reconnaissance des compétences par la qualification hiérarchique et le salaire.

L'UNSA et la CFDT ont paraphé le volet temps de travail de la nouvelle convention collective du ferroviaire avant l'été 2016. Ajoutée à la loi travail, cette seule signature autorisait la mise en place du forfait-jours dans toutes les entreprises de la branche ferroviaire, donc dans le GPF.

En juin 2016, ces 2 mêmes organisations syndicales paraphaient aussi l'accord sur le temps de travail dans le GPF. Par cette signature, ils validaient le principe du forfait-jours dans le GPF, il suffit pour cela de relire l'article 45 de l'accord d'entreprise :

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 prévue par le présent accord.



Dès lors, la direction avait tous les atouts en main pour mener un simulacre de négociation et atteindre son but : généraliser le forfait-jours en lieu et place du titre III du RHO077, et elle l'a fait ! D'une part, elle a refusé toute discussion qui sortait du cadre dans lequel elle désirait cantonner la négociation et d'autre part a exercé un véritable chantage : signer l'accord et ses quelques avancées ou se voir imposer des conditions minimalistes.

Cet exercice rappelle que la négociation d'entreprise que beaucoup veulent généraliser renvoie à la construction d'un rapport de forces au même niveau. La sortie de l'encadrement des négociations de juin 2016 sur l'aménagement du temps de travail, pour la renvoyer à la négociation sur la mise en œuvre du forfait-jours, ne visait qu'à créer une scission dans le corps social cheminots. L'UFCM-CGT avait anticipé cette stratégie en informant les cheminots depuis plus de deux ans sur les enjeux de ce dispositif. Une démarche qui a permis de freiner les ardeurs d'une direction qui pensait que tout était joué, et qui nous conduit à poursuivre notre articulation de contestations et de propositions. Certes, l'accord forfait-jours est signé. Mais pour l'UFCM-CGT les conditions de vie et de travail des cheminots de l'encadrement méritent d'autres réponses.



Conclusion :

Le forfait-jours est autorisé dans le GPF. Nous invitons tous ceux à qui va être proposée la convention de bien mesurer qu'ils se priveraient d'un élément de défense et de protection incontestable et indéniable : **Le décompte de la durée de travail et tous les garde-fous qui y sont rattachés.**

La situation qui s'annonce dans les mois à venir est très particulière : les collègues vont se voir proposer une signature, soit sur leur poste actuel, qu'ils connaissent a priori parfaitement, soit dans le cadre d'une prise de poste.

Notre recommandation s'adresse donc encore plus à tous ceux qui connaissent actuellement des durées de travail excessives. Car en signant dans ces conditions, ils seraient en quelque sorte pris au piège : comment alerter ensuite sur une situation bien connue sans mettre en doute ses capacités d'analyse ? »

S'ils subissent des pressions à la signature, c'est certainement le moment d'aborder des solutions à cet excès de travail et de les signifier par écrit. Nous affirmons que beaucoup de salariés concernés exécutent aussi du travail qui n'est pas le leur du fait de la suppression de postes d'assistants ou de leur éloignement, du fait de la multiplication des interfaces due à des choix hasardeux, inefficients, de l'organisation en tubes étanche en passant par la sous-traitance tout azimut.

La désorganisation des collectifs, nous fait perdre la maîtrise technique et entraîne un surcroît de travail !

La direction nationale veut à tout prix mettre en place un système sans que cela soit demandé par les personnels concernés : elle en est la grande gagnante. Elle exige des dirigeants locaux d'assumer à sa place les responsabilités, sans que ces derniers puissent discuter des moyens à leur disposition. Nous n'avons pas vocation à être les protecteurs des COMEX, maintenant dénommés « Le Club » !

Pour cela, soyons plus nombreux, plus forts, pour faire respecter notre santé, notre sécurité, nos conditions de vie et de travail, celles de nos agents...



Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



J'ADHÈRE À L'UFCM-CGT



FÉDÉRATION CGT CHEMINOTS
UFCM-CGT 263 rue de Paris - case 546
93515 Montreuil cedex
Tél. 01 55 82 84 40
ufcm@cheminotcgt.fr
www.cheminotcgt.fr

BULLETIN D'ADHÉSION

Ne dites plus :
«**Que fait la CGT**» ?
FAITES-LA !

Nom du secteur : Tél. :

Syndicat : Tél. :

Nom du contact :

Nom du syndiqué :

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Fonction :

Grade :

Position de rémunération :

Établissement :

Tél. :

E-mail :

Union Fédérale CGT
des cadres et agents de maîtrise cheminots
Tél. 01 55 82 84 40
ufcm@cheminotcgt.fr
www.cheminotcgt.fr
Rédaction/Conception : UFCM-CGT
Impression : Rivet - Mai 2017

