# Accord collectif relatif à la mise en place du Forfait en Jours

## Préambule

Le cadre social d'entreprise a vocation à redéfinir pour l'ensemble des salariés du Groupe Public Ferroviaire l'organisation et le temps de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 relative à la réforme ferroviaire.

L'accord du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail stipule que :

*« 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 et une durée normale de travail, conforme à la durée annuelle du travail prévue par le présent accord.*

*Pour les autres salariés qui ne relèvent pas du périmètre défini par l'accord et ceux qui ne relèvent pas d'une convention individuelle de forfait, les dispositions de [l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail] s'applique ».*

Le présent accord s'inscrit dans ce cadre conventionnel. Eu égard à son objet, il est conclu sur le périmètre des collèges agents de maitrise et cadres.

La spécificité de l'organisation du travail des agents de maîtrise et des cadres doit faire l'objet d'une attention particulière afin de prendre en compte les responsabilités et les sujétions spécifiques auxquelles ces salariés font face au quotidien dans leur travail au service de l'entreprise. Le RH 0077 prévoyait à cet égard un dispositif spécifique dit « Titre III », non repris dans le décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports.

La mise en place du forfait en jours vise à doter les agents de maîtrise et les cadres répondant aux conditions posées par le présent accord d'un régime de travail adapté et protecteur. Le forfait en jours constitue une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Réservée aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail au sens du présent accord et qui ont signé une convention individuelle de forfait en jours, elle n'a pas vocation à se substituer de manière générale aux autres régimes de travail existant dans l'entreprise.

Un important travail de diagnostic de la situation a été conduit en préparation de la négociation au travers :

- d'une étude conduite par la Direction des Audits et des Risques sur près de 93 emplois repères et plus de 12 000 salariés ;



DA

- de l'expertise conduite par *Secafi* à la demande du CCGPF.

Ces études montrent la forte hétérogénéité des situations. Elles soulignent l'autonomie dont bénéficie l'encadrement dans l'organisation quotidienne de son travail tout en pointant des difficultés réelles sur la maîtrise de la charge de travail. Le présent accord vise à apporter des garanties collectives concrètes pour une meilleure adaptation et un meilleur encadrement des situations individuelles en garantissant la protection de la santé au travail.

A cet égard, les parties souhaitent rappeler que :

- eu égard à son rôle fondamental dans le fonctionnement de l'entreprise et à son engagement, l'encadrement doit bénéficier d'une reconnaissance réaffirmée et protectrice de ses droits, notamment le droit au repos, au même titre que les autres salariés,
- au-delà de la question de l'organisation du travail, la question du temps de travail participe d'une exigence de protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés dans le respect des dispositions du code du travail et du cadre fixé par la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- la question de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et de la qualité de vie au travail doit guider les politiques de l'entreprise visant à maîtriser la charge de travail ;
- les problématiques liées aux nouveaux outils de l'information et de la communication doivent être pleinement prises en compte dans l'appréciation du travail réel de l'encadrement. Afin de respecter l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, elles ne doivent pas entrer en contradiction avec une prise effective des repos et doivent permettre un droit à la déconnexion.

Le présent accord doit permettre d'engager une dynamique vertueuse dans la reconnaissance de la spécificité de l'encadrement et dans l'engagement de l'entreprise à traiter les difficultés qui peuvent exister en matière de charge de travail de certains agents de maîtrise et cadres eu égard aux responsabilités qui sont les leurs. La mise en place du forfait en jours doit renforcer la responsabilité managériale sur la maîtrise du temps de travail de l'encadrement.

## Titre 1 – Périmètre d'application du forfait en jours

Les critères posés par les articles du présent titre sont cumulatifs et obligatoires.

### Article 1 – Principe général d'autonomie

En application du code du travail et de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, les conventions de forfait en jours concernent les salariés autonomes dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail.

L'autonomie s'apprécie au regard de la mission et des responsabilités générales qui sont confiées aux salariés, qui les conduisent en pratique à ne pas pouvoir avoir d'horaires prédéterminés de travail. Est ainsi autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps. Au regard des missions du salarié, des besoins de l'organisation collective de la vie au travail et dans le cadre d'un dialogue régulier avec le supérieur hiérarchique, ces salariés, dont les horaires de travail ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des agents placés sous leurs ordres, ont ainsi la faculté d'organiser par eux-mêmes leur temps de travail.

## Article 2 – Catégories de salariés éligibles au sein du Groupe public Ferroviaire

Le forfait en jours a vocation à s'appliquer aux salariés qui ne peuvent pas être soumis à des horaires fixés à l'avance par un tableau de service :

1. Les cadres (de la qualification F à CS) des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel.
2. Les agents de maîtrise des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité, similaires à des emplois classés dans le collège cadre. Les parties conviennent qu'eu égard aux organisations opérationnelles en place, seuls les agents de maîtrise de qualification E sont éligibles au forfait en jours. Les attachés « TS » ne sont pas éligibles au forfait en jours.
3. Les cadres (de la qualification F à CS) des directions centrales (sièges et services centraux des métiers et activités) et des directions régionales.

## Article 3 – Identification des postes éligibles au forfait en jours

Pour les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait en jours dans le respect des critères cumulatifs définis ci-dessus, les postes éligibles au forfait en jours sont déterminés par le chef d'établissement.

Le CHSCT compétent est consulté sur la mise en place du forfait en jours (principe de mise en œuvre et catégories de postes éligibles). La liste des postes éligibles au forfait en jours est présentée au CHSCT concerné pour information.

Il est rappelé par ailleurs qu'en vue de la consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L.2323-15 du code travail, l'employeur fournit les éléments, listés à l'article L.2323-17 du code du travail, relatifs au recours aux conventions individuelles de forfait et aux modalités de suivi de la charge de travail.

Les postes éligibles au forfait en jours sont identifiés dans les documents fixant l'organisation de l'établissement.

L'éligibilité au forfait en jours est clairement indiquée dans les fiches de poste à l'occasion des mouvements de personnels.

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.

## Titre II – Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

### Article 4 – Convention individuelle de forfait

La mise en place du forfait en jours implique la signature par le salarié concerné d'une convention individuelle de forfait. Celle-ci constitue un avenant au contrat de travail du salarié et est établie par écrit.

Elle précise notamment le nombre de jours travaillés et de jours non travaillés dans le respect de l'article 5. Elle rappelle en outre le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le droit à la déconnexion.

L'avenant se rattache à la nature du poste occupé au jour de la signature de ce dernier. La convention individuelle de forfait est signée en même temps que le document attestant de la prise de poste.

En cas de mobilité professionnelle conduisant à ne plus être affecté sur un poste éligible au forfait en jours, la convention individuelle de forfait cesse d'être applicable. Ce point est précisé dans la convention individuelle de forfait.

Une convention individuelle de forfait peut être proposée à chaque salarié autonome répondant aux conditions posées au titre I du présent accord. Chaque salarié est libre d'accepter ou non sa convention individuelle de forfait.

Le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait :

- ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail ;
- n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction ;
- ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

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 aux exigences de la production.

Il en va de même lorsqu'un salarié ne souhaite plus bénéficier d'une convention individuelle de forfait et souhaite revenir à un régime de tableau de service. Le salarié a le droit de renoncer à la convention individuelle de forfait sous réserve d'un préavis de deux mois. La première année, ce renoncement prend effet au plus tôt à la date anniversaire de signature de la convention. Par la suite, il prend effet à l'issue du préavis de deux mois. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de préavis peut être raccourci par accord des deux parties.

Un modèle de convention individuelle de forfait sera proposé au niveau du Groupe Public Ferroviaire.

## Article 5 – Forfait de référence

La convention précise, notamment, le nombre de jours travaillés du forfait annuel. La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est définie du 1er janvier au 31 décembre de l'année. Le nombre de jours travaillés dans l'année n'est pas modifié les années bissextiles.

Pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2 du présent accord, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 205 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.

Pour les salariés mentionnés au 3 de l'article 2 du présent accord, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 210 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.
Le droit complet à congés payés est fixé à 28 jours de congés payés pour tous les salariés concernés.

L'acquisition et la prise des congés payés et des repos supplémentaires (RQ) suivent les modalités fixées par la règlementation du personnel.

Pour les salariés relevant d'établissements situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin (Alsace-Moselle), les deux jours fériés supplémentaires dont ils bénéficient s'ajoutent aux repos, congés payés et jours fériés pris en compte dans le calcul du niveau du forfait en jours tel que défini ci-dessus. En conséquence, pour ces salariés, le nombre de jours travaillés du forfait sera diminué de ces deux jours.

A la demande du salarié et sous réserve d'acceptation du directeur d'établissement (ou assimilé), il peut être convenu d'un forfait en jours réduit (c'est-à-dire établi sur la base d'un nombre de jours travaillés inférieur au plafond des 205 jours ou 210 jours) par l'attribution de journées chômées supplémentaires. Les conditions applicables à ces forfaits en jours réduits, notamment en matière de rémunération, de modalités de demandes, de calcul des congés payés et de validation des périodes non travaillées auprès de la CPR, sont celles définies pour le temps partiel dans le règlement du personnel.

Le forfait en jours n'est pas compatible avec des dispositifs de temps partiel reposant totalement ou en partie sur une réduction de la durée journalière de travail, ni avec un temps partiel prévoyant un crédit d'heures.
Le télétravail et le travail bi-localisé sont compatibles avec le forfait en jours dans le respect des prescriptions du règlement du personnel sur ces sujets.

## Article 6 - Prise en compte des entrées-sorties et des absences en cours d'année

### A – Prise en compte des entrées-sorties en cours d'année

Le nombre de jours travaillés est réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année dans les conditions fixées par la règlementation du personnel.

### B – Prise en compte des absences

Les absences d'un ou plusieurs jours (arrêts maladie, congés maternité et paternité, exercice du droit de grève, etc.) sont déduites, à due proportion, du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait. Les absences d'un ou plusieurs jours entraînent également une réduction du nombre de repos mentionnés à l'article 5 proportionnelle à la durée de ces absences.

*Exemple*

*Un salarié en forfait à 205 jours est absent pour cause de maladie sur une période calendaire de 28 jours.*
*Le nombre de jours qu'il aura à travailler est, compte-tenu de cette absence, modifié de la manière suivante :*

- *En application du règlement du personnel le nombre de repos supplémentaires qu'acquiert l'agent dans ce contexte s'établi à : 18*(365-28)/(365) = 16.62 jours arrondis à 17 jours ;*
- *En application du règlement du personnel le nombre de congés payés qu'acquiert l'agent est de 28 jours ;*
- *Le nombre de jours à travailler devient donc : 365 – 104 (repos périodique) – 10 (jours fériés) – 28 (congés) – 17 (repos supplémentaires) - 20 (jours d'absences) = 186jours.*

Les journées occupées à des activités assimilables à du travail effectif, notamment aux heures de délégation des représentants du personnel, sont considérées comme des jours travaillés dans le décompte des jours du forfait.

### C – Incidences des absences sur la rémunération

Les absences entraînent une retenue sur rémunération dans les conditions fixées par la règlementation du personnel.

# Titre III – Mesures d'accompagnement de la mise en place du forfait en jours

## Article 7 – Articulation avec les dispositifs de primes, indemnités, et allocations existants

Le fait pour un salarié d'opter pour le forfait en jours, sans changement de poste de travail, n'a pas d'impact sur les éléments de rémunération liés à ce poste de travail.

Hors les cas mentionnés dans le présent titre, les règles d'éligibilité et les modalités de détermination des indemnités, des primes et des allocations mensuelles et journalières demeurent inchangées.

## Article 8 – Cas spécifique des astreintes

Le forfait en jours est compatible avec l'astreinte telle que définie au 7° de l'article 23 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.

Les salariés en forfait en jours bénéficient du régime d'astreinte défini à l'article 41 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail

Les interventions en astreinte sont payées en fonction du nombre d'heures d'intervention et/ou compensées dans les conditions définies par la règlementation du personnel. Elles n'entrent pas dans le décompte des jours travaillés. Toutefois, les interventions ou séries d'interventions dépassant 5 heures au total sur une journée, sont décomptées du forfait à hauteur d'une journée de travail.

En matière de prise effective des repos en cas d'intervention, sont applicables :

- les stipulations de l'article 51 de l'accord de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail pour le repos quotidien (12 heures de repos minimum consécutives), et
- les stipulations de l'article 35-3 de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail pour les autres repos.

## Article 9 - Possibilité de dépassement de forfait

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord préalable écrit du supérieur hiérarchique, travailler au-delà du forfait de référence prévu à l'article 5 dans la limite de 5 jours par an.

Ce dépassement fait l'objet d'un avenant à la convention individuelle, formalisé avant tout mise en œuvre. Cet avenant est conclu pour une durée maximale d'un an et ne peut être reconduit tacitement. Il est conclu au plus tard avant la fin du deuxième trimestre de l'année considérée.

GP RD DA

Les jours travaillés au-delà du forfait de référence en application de l'avenant mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'une majoration égale à 25%.

Cet article s'applique sans préjudice des stipulations de l'accord relatif au compte-épargne temps qui demeurent inchangées.

**Article 10 - Prise en compte des surcroîts de travail exceptionnels**

Lorsque, avec l'accord du supérieur hiérarchique, un salarié au forfait en jours a effectué un surcroît de travail exceptionnel n'entrant pas directement dans les missions habituelles du poste tenu ou dans le cadre d'un dérangement pendant les repos hors astreinte, et qui l'a amené à dépasser sa charge de travail habituelle, ce surcroît donne lieu à rémunération dans les conditions définies par la règlementation du personnel ou peut, sur demande des agents, être compensé.

**Article 11 - Indemnité spécifique de forfait en jours pour les cadres et agents de maîtrise d'établissement**

Les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2 ayant signé une convention individuelle de forfait en jours perçoivent pendant la durée de ladite convention une indemnité spécifique fixe mensuelle.

Cette indemnité est exprimée en pourcentage de la valeur du traitement (hors indemnité de résidence) de l'échelon 1 de la première position de rémunération de la qualification de l'emploi tenu.

Le pourcentage, commun à l'ensemble des qualifications, est fixé à 3,1%.

Pour les salariés qui en font la demande, cette indemnité peut être convertie en repos. La demande doit être faite avant le début de la période de référence du forfait (1er janvier de chaque année). Le salarié bénéficie alors de 4 repos supplémentaires. Ces derniers doivent être pris dans l'année et ne peuvent être épargnés sur le CET.
A défaut, ces derniers sont supprimés et la prime mentionnée à l'alinéa précédent est versée à due proportion des jours non pris (3.1% si 4 jours non pris, 2.325% si 3 jours non pris, 1.55% si 2 jours non pris, 0.775% si 1 jour non pris) sous forme d'un rappel portant sur la période de référence.

Dans le cas d'un agent contractuel, la qualification retenue est celle du poste sur lequel opère l'agent dans le cadre de la convention de forfait en jours. Si un agent contractuel est affecté sur un poste dit "à fourchette", la qualification retenue pour le calcul de l'indemnité est la plus élevée des deux qualifications.

Les dispositions prévues par la règlementation du personnel en matière de réduction des indemnités fixes mensuelles pour les cas d'absences, d'entrée/sortie ou de réduction du taux de temps travaillé s'appliquent à l'indemnité spécifique de forfait en jours.

# Titre IV – Suivi de la charge de travail et droit à la déconnexion

Les salariés en forfait en jours organisent leur travail en autonomie. 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 et avec l'équilibre de la vie 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. La souplesse offerte par le forfait en jours ne doit pas conduire les salariés à travailler de manière régulière sur des plages horaires plus importantes que celles des équipes dont ils ont la responsabilité.
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.

## Article 12 - Principes généraux

Les salariés en forfait en jours gèrent librement leur temps de travail, dans le cadre d'un dialogue régulier avec leur supérieur hiérarchique, en tenant compte des contraintes organisationnelles de l'entreprise, en particulier des exigences liées à la production.

Les salariés en forfait en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires prévus par l'accord d'entreprise pour le personnel sédentaire, à savoir :

- du repos journalier (12 heures consécutives minimum, 14 heures en cas de travail de nuit) ;
- pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 de l'article 2, des repos périodiques en principe le dimanche auquel est accolé un autre repos périodique (samedi en général) – l'ensemble faisant 60 heures ;
- pour les salariés mentionnés au 3 de l'article 2, le repos hebdomadaire le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général) – l'ensemble faisant 60 heures.

Ils bénéficient en outre des repos supplémentaires prévus à l'article 5.

Ils doivent pouvoir bénéficier également d'une coupure au sein d'une journée de travail.

La mise en place du forfait en jours ne remet pas en cause la possibilité d'une journée courte là où elle est pratiquée.

**Article 12bis – Cadrage de la charge de travail a priori**

La mise en place du forfait en jours implique d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée aux missions du poste tenu et une durée raisonnable de travail.

La définition de la charge de travail, des objectifs annuels et le lissage de la charge sur l'année doivent en particulier être compatibles avec la prise effective des repos et avec le respect d'une durée de travail normale. Ainsi, bien que non soumis à une programmation et un décompte de leurs heures de travail, les salariés en forfait en jours 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.

Pour ce faire, il est tenu compte en particulier des variables suivantes :

- L'identification de la charge de travail prescrite, c'est-à-dire les modes de prescription déterminant la tâche à accomplir au regard :
  - d'éléments factuels : nombre de salariés à encadrer et leur organisation du travail, temps de déplacement, récupération au titre du travail de nuit, *etc.*
  - d'exigences de production : réunions récurrentes, *reporting*, entretiens managériaux à conduire.

- La caractérisation du travail réel, c'est-à-dire tout ce que mettent en œuvre les individus et les collectifs pour atteindre leurs objectifs :
  - Evaluation des missions récurrentes et des projets à conduire dans l'année ;
  - Prise en compte de l'environnement de travail ;
  - Prise en compte des éventuelles situations particulières impactant conjoncturellement le volume de travail (formations, évènementiels à gérer, réorganisations, lancement/fin de projets, relations institutionnelles, etc.) ;

- L'appréciation de la charge de travail subjective ou vécue, c'est-à-dire l'évaluation que fait chaque salarié de sa propre charge et la manière dont il la vit :
  - Prise en compte des situations individuelles professionnelles (ex : prise de poste, exercice d'un mandat) et/ou personnelles (ex : parentalité, aidants) ;

La durée maximale de travail de nuit (8h30) s'applique au salarié en forfait en jours amené à travailler la nuit.

La charge de travail est ajustée pour les salariés au forfait en jours réduit en application de l'article 5 du présent accord.

De même, il doit être tenu compte, le cas échéant, des astreintes, des interventions qu'elles génèrent, et des éventuels surcroîts exceptionnels de travail dans l'évaluation et le lissage de la charge de travail sur l'année et dans l'appréciation des objectifs.

Ce cadrage de la charge de travail doit faire l'objet d'un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien de prise de poste.

**Article 13 - Suivi des journées travaillées, des prises de repos et congés et de la charge effective de travail**

Le salarié en forfait en jours déclare, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, les jours non travaillés au titre des congés, des repos supplémentaires ou des autres congés/repos dont il bénéficie. Le salarié déclare également, le cas échéant, les heures accomplies au titre des interventions d'astreinte, des surcroits exceptionnels de travail au sens de l'article 10 et/ou des heures de nuit ouvrant droit à repos compensateur.

Les déclarations du salarié sont validées par le supérieur hiérarchique.

Un état récapitulatif mensuel est réalisé via la Fiche Individuelle Agent mise à la disposition des salariés dans les conditions fixées par la règlementation d'entreprise. La fiche précise notamment la nature des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés annuels, repos supplémentaires, repos compensateurs, jours fériés, autres congés).

La direction de l'entreprise va engager des travaux en vue d'un système déclaratif unifié à l'échelle du Groupe public ferroviaire dans le cadre du projet de refonte de la gestion d'utilisation.

**Article 13bis – Possibilité d'émettre un signalement**

Le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail, sans préjudice des prérogatives des membres du CHSCT en matière de droit d'alerte.

Le salarié signale, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, s'il a connu dans la période considérée des difficultés dans la prise effective de ses repos quotidiens et/ou de fin de semaine. Il lui appartient d'en indiquer la fréquence et les causes.

Lorsque le salarié en fait la demande, il appartient alors au supérieur hiérarchique d'organiser dans les plus brefs délais (10 jours maximum) un entretien avec celui-ci. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien mentionné à l'article 14.

L'analyse partagée entre le salarié en forfait en jours et le supérieur hiérarchique doit permettre de déterminer les éventuelles actions à engager en vue d'une meilleure maîtrise de la charge de travail et de garantir des repos effectifs.

L'usage du signalement ne doit entraîner aucune sanction.

En tout état de cause, indépendamment de la déclaration du salarié, il appartient au supérieur hiérarchique, lorsqu'il a connaissance de difficultés du salarié quant à la prise effective de ses repos et/ou à sa charge de travail, d'organiser un échange avec lui en vue de remédier à la situation.
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.

## Article 14 – Entretien individuel

Les parties entendent rappeler l'importance d'un espace de dialogue permanent entre le salarié et le supérieur hiérarchique afin d'aborder au fil de l'eau la question de la charge, de l'organisation, des rythmes et des priorités de travail.

Les salariés en forfait en jours bénéficient au minimum d'un entretien annuel spécifiquement consacré à l'organisation de leur travail. Cet entretien se distingue de l'EIA. Il doit permettre d'aborder la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et les enjeux touchant à la rémunération.

A la prise de poste ou lors de la signature de la convention individuelle de forfait, un entretien de cadrage de la charge de travail est réalisé dans les conditions fixées à l'article 12. Un point d'étape est également réalisé à mi- année la première année.

L'entretien doit permettre, en cas de constat partagé sur une charge trop importante de travail, de rechercher les causes de cette surcharge et convenir de mesures permettant d'y remédier tel que par exemple :

- l'élimination ou une nouvelle priorisation de certaines tâches ;
- l'adaptation des objectifs annuels ;
- la répartition de la charge au sein de l'équipe et la sensibilisation ;
- la mise en place d'un accompagnement personnalisé (formation, dispositifs de développement et de coaching, etc.) ;
- les moyens mobilisés dans la réalisation du travail ;
- Pour les salariés qui y sont soumis, l'entretien permet d'aborder notamment l'incidence de la réalisation d'interventions d'astreintes sur le temps et la charge de travail.

Un support spécifique, unifié à l'échelle du GPF sera proposé.

## Article 15 – Droit à la déconnexion

Les parties soulignent que les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent des leviers importants de performance et de modernisation de l'organisation du travail au bénéfice de l'entreprise comme des salariés. Pour autant, le développement de ces outils doit se faire dans le respect de la vie personnelle de chacun et du droit au repos.

En conséquence, en application de la loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et conformément aux stipulations de l'accord de branche, les parties rappellent que sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail. Il appartient aux émetteurs de courriels ou d'appels de proscrire toute sollicitation qui serait de nature à remettre en cause dans les faits ce droit.

Le droit à la déconnexion est rappelé explicitement dans les conventions individuelles de forfait.

Les parties souhaitent encourager, lorsqu'elles sont compatibles avec l'organisation de la production, la mise en place de réunions à distance, notamment par système de visioconférence ou de conférence téléphonique afin de limiter les déplacements chronophages des salariés.

En outre, sans préjudice des exigences liées à la continuité du service, il est rappelé que les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail.

Les parties rappellent le travail paritaire engagé sur le droit à la déconnexion en vue d'établir un accord ou, à défaut, une charte sur l'utilisation des moyens informatiques et de communication en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. Cet accord ou cette charte pourra prévoir la mise en place de dispositifs de vigilance permettant d'identifier d'éventuelles difficultés et de mettre en place des mesures de sensibilisation. Ces travaux devront aboutir au premier semestre 2017 et des actions de communication devront être conduites dans le prolongement de ces travaux pour sensibiliser les salariés et le management.

Une négociation relative au télétravail et au travail bi localisé est engagée avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'agenda social.

# Titre V – Dispositions finales

### Article 16 – Commission de suivi et d'action

Une commission de suivi et d'action du présent accord est mise en place entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires. Elle est chargée :

- d'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord dans le respect de l'engagement des parties, notamment lorsque la règlementation du personnel doit être adaptée ou des documents spécifiques produits ;
- d'identifier les difficultés éventuelles de mise en œuvre et de proposer le cas échéant le plan d'action pour y remédier ;
- de faire fonction de commission d'interprétation, qui par relevé de décisions ou propositions d'avenant, précise d'un éclairage adéquat les dispositions du texte qui le nécessitent.

Elle peut, en cas de difficultés avérées sur la mise en œuvre de l'accord, proposer la mise en place de commissions locales de suivi sur le périmètre concerné.

### Article 16bis – Situations particulières

Pour les agents de maitrise de qualification D qui relevaient préalablement du titre III du RH 0077 et qui relèveront à l'issue de la période transitoire prévue par le présent accord du régime prévu au titre II de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail, des

aménagements concernant la qualification des repos et de leur régime de programmation et de prise pourront être mis en place, le cas échéant, par le biais de l'article 49 de l'accord du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail.

## Article 17 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent d'une période transitoire pour la mise en place des conventions individuelles de forfait en jours. Celles-ci sont proposées pour les postes éligibles en application du présent accord dans un délai de six mois à compter de la date d'effet de l'accord. Pendant cette période transitoire, les personnels concernés conservent leur régime de travail actuel hors tableau de service. A l'issue de cette période, l'accord sur l'organisation du temps de travail s'applique aux salariés n'ayant pas signé une convention individuelle de forfait en jours.

## Article 18 – Révision et Dénonciation

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## Article 19 – Dépôt de l'accord

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à la Plaine Saint-Denis, le 17 mars 2017

La SNCF

La Fédération Nationale des Travailleurs,
Cadres et Techniciens des Chemins de fer français
(C.G.T.)

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes– Ferroviaire
(UNSA – Ferroviaire)

Roger DILLENSEGER

La Fédération des Syndicats de Travailleurs du rail
Solidaires, Unitaires et Démocratiques [Union syndicale Solidaires]
(SUD-Rail)

La Fédération des Cheminots C.F.D.T.
(C.F.D.T.)

D. AUBERT

FGTE CHEMINOTS

Union Fédérale CFDT Cheminots et Activités Complémentaires

**Forfait-jour – lettre de commentaires**

La signature de l'accord forfait-jour est motivée par plusieurs motifs dont ceux-ci:

1. Cet accord apporte nombres d'avancées en matière de temps alloué aux agents. Cette revendication est au cœur des positions défendues par la CFDT ;
2. Cet accord intègre les taquets horaires de travail et garanti les repos ;
3. Cet accord apporte des droits nouveaux qui n'existaient pas dans le cadre du Titre III du RH 077 (outils de cadrage et de suivi de la charge de travail, droit au signalement, droit à la déconnexion, *etc.*)
4. Cet accord permet apporte des garanties, des protections et des droits supplémentaires importants par rapport à la décision unilatérale prise par la direction. Ne pas s'engager dans cet accord revient à abandonner les cheminots de l'encadrement à la merci de la direction.

Pour autant, la CFDT Cheminots rappelle que :

1. Les dysfonctionnements intolérables subis par les cheminots de l'encadrement dépassent la stricte question du forfait-jour. Cet accord ne résout pas tous les problèmes de l'encadrement.
2. La CFDT cheminots exige donc la tenue de négociations sur :
    i. L'amélioration de la qualité de vie au travail ;
    ii. L'encadrement des pratiques nouvelles, numériques notamment, avec une négociation sur le droit à la déconnexion pour l'ensemble des agents du GPF (dont les agents au forfait-jour) ;
    iii. L'emploi.
3. La CFDT sera particulièrement attentive au traitement des agents anciennement au titre III qui ne seront pas soumis au forfait-jour et ce dans une stricte logique d'amélioration des situations.

Pour la CFDT Cheminots

Thomas CARVEL

Anne Guezennec

**SNCF**
***Monsieur Jean-Marc AMBROSINI***
Directeur Général Délégué
Direction Cohésion et RH
2, Place aux Etoiles
CS 70001
***93633 - LA PLAINE ST DENIS CEDEX***

Paris, le 17 mars 2017

***Lettre remise contre émargement***

Objet : lettre de réserve à l'accord relatif à la mise en place du forfait en jours à la SNCF

Monsieur le Directeur,

Concernant l'accord relatif à la mise en place du Forfait en jours validé par l'UNSA-Ferroviaire le 17 mars 2017, nous émettons des réserves sur l'instauration de deux forfaits en jours distincts prévus à l'article 5 de l'accord.

Pour une durée de travail annuelle identique, la coexistence de deux forfaits en jours est susceptible d'être considérée comme étant de nature à créer une discrimination directe ou indirecte entre les salariés.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations respectueuses.

***Roger DILLENSEGER***
Secrétaire Général

***Benoit VIENNE***
Secrétaire Général Adjoint

*UNSA-Ferroviaire*
*56 rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS - Tél. 01.53.21.81.80*
*e-mail : federation@unsa-ferroviaire.org*