

# MISE EN ŒUVRE DU FORFAIT EN JOURS



# SOMMAIRE

1

CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS  
MODÈLE TYPE

2

CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES  
DU PERSONNEL

3

SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- PRINCIPE GÉNÉRAL
- ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL-  
ÉLÉMENTS DE MÉTHODE
- OUTILS DÉCLARATIFS ET DE RESTITUTION DES  
DÉCLARATIONS DU SALARIÉ
- FORMULAIRE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL RELATIF  
À L'APPLICATION DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

4

LES FORFAITS EN JOURS RÉDUITS

5

QUESTIONS-RÉPONSES

# CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS MODÈLE TYPE

**[SNCF/SNCF Mobilités/SNCF Réseau], ci-après « l'Épic »,**

**Monsieur / Madame [Nom du salarié], ci-après « le Salarié »,**

D'autre part,

Suite à la conclusion de l'accord collectif en date du 17 mars 2017 relatif à la mise en place du forfait en jours au sein du Groupe public ferroviaire (ci-après « l'accord du 17 mars 2017 »), et compte tenu de l'appartenance du salarié aux catégories de salariés éligibles au forfait en jours, il a été proposé au salarié la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours conformément à cet accord.

Il est convenu par le présent avenant au contrat de travail du salarié une convention individuelle de forfait en jours régie par ces dispositions et les conditions suivantes.

## ➤ Article 1 - Convention de forfait en jours

Identification du poste : **[intitulé du poste]**

Conformément à la décision du chef d'établissement prise en application de l'accord du 17 mars 2017, ce poste est éligible au forfait en jours.

En conséquence, et conformément aux articles L 3121-58 et suivants du Code du travail et à l'accord du 17 mars 2017, il est convenu que la durée du travail du salarié est établie sur la base d'un forfait annuel en jours travaillés.

Le nombre de jours travaillés par le salarié, pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés, est fixé à 205 ou 210 jours par an selon le cas.

La période annuelle de référence correspond à l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclus.

En cas d'absence, de sortie des effectifs ou de cessation d'application de la présente convention de forfait en cours d'année, ce nombre de jours est réduit à due proportion dans les conditions fixées par la réglementation du personnel.

Il en va de même pour la première année d'application de la présente convention de forfait, lorsque sa conclusion intervient en cours d'année.

La rémunération du salarié constitue la contrepartie globale et forfaitaire de ce nombre de jours travaillés.

**[Uniquement pour les cadres et agents de maîtrise des établissements de production :**

Il est rappelé à cet égard que la conclusion de la présente convention de forfait en jours s'accompagne du versement de l'indemnité spécifique prévue par l'accord du 17 mars 2017.

Le salarié peut demander, avant le début de la période de référence du forfait (1<sup>er</sup> janvier de chaque année), à ce que cette indemnité soit convertie en repos supplémentaires dans les conditions prévues à l'accord du 17 mars 2017. ]

Le forfait en jours travaillés est fixé en tenant compte des repos hebdomadaires, des 28 jours de congés payés, des jours fériés chômés ou compensés et des jours de repos supplémentaires au titre du forfait, acquis et pris selon les modalités fixées par la réglementation du personnel et l'accord du 17 mars 2017.

Le nombre de jours de repos supplémentaires acquis au titre du forfait est calculé chaque année de manière à s'assurer du respect du nombre de jours travaillés convenu à la présente convention et des droits du salarié aux repos hebdomadaires, aux congés payés et aux jours fériés chômés ou compensés.

Si le salarié occupe un poste éligible au forfait en jours au sein d'un établissement situé dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin (Alsace-Moselle), il bénéficie de deux jours fériés supplémentaires.

## ➤ Article 2 - Organisation et contrôle du temps de travail, des temps de repos et suivi de la charge de travail

Dans la limite du nombre de jours travaillés prévus à la présente convention, le salarié est libre d'organiser son temps de travail, dans le cadre d'un dialogue régulier avec son supérieur hiérarchique, en tenant compte des contraintes organisationnelles de l'entreprise, en particulier des exigences de production.

Le salarié bénéficie obligatoirement d'un repos quotidien et de repos hebdomadaires conformément à l'article 12 de l'accord du 17 mars 2017. Il bénéficie également d'une coupure au sein d'une journée de travail.

La définition de la charge de travail, des objectifs annuels et le lissage de la charge sur l'année doivent être compatibles avec la prise effective des repos et le respect d'une durée normale de travail. Il est rappelé que bien que non soumis à une programmation et à un décompte de ses heures de travail, le salarié a pour référence de durée normale du 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.

Le suivi des journées travaillées, des prises de repos et de congés et de la charge effective de travail du salarié est assuré par son supérieur hiérarchique, sur la base des déclarations réalisées par le salarié, conformément à l'article 13 de l'accord du 17 mars 2017.

Il est rappelé que le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail, notamment lorsqu'il a rencontré des difficultés au regard du respect des repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le salarié indique la fréquence et les causes de ces difficultés. Lorsque le salarié en fait la demande, il appartient au supérieur hiérarchique d'organiser dans les plus brefs délais (10 jours maximum) un entretien, pour déterminer les éventuelles actions à engager en vue d'une meilleure maîtrise de la charge de travail et de garantir des repos effectifs.

Le salarié peut solliciter, à tout moment, un entretien avec le service de santé au travail dont il relève.

Le salarié bénéficie au minimum d'un entretien annuel permettant 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 dans les conditions fixées à l'article 14 de l'accord du 17 mars 2017. Un dialogue régulier doit permettre d'ajuster ce cadrage en cours d'année.

Afin d'assurer l'effectivité de son droit à repos, il est rappelé que le salarié bénéficie pendant ces périodes d'un droit à la déconnexion, selon les modalités prévues à l'article 15 de l'accord du 17 mars 2017. Ainsi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contactés 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 adressées pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

## ➤ Article 3 - Date d'effet et durée d'application

La présente convention de forfait en jours constitue un avenant au contrat de travail du salarié qui annule et remplace toute disposition contractuelle antérieure ayant pour objet la durée du travail, les repos et les congés. Les autres dispositions du contrat de travail du salarié demeurent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature. Il est rappelé que la convention de forfait en jours est strictement attachée au poste occupé par le salarié, dont les caractéristiques permettent de considérer qu'il dispose de l'autonomie nécessaire conformément à l'accord du 17 mars 2017. Si, après la signature du présent avenant, le salarié était amené à occuper un autre poste non éligible à la convention de forfait en jours selon les critères prévus par l'accord du 17 mars 2017 ou tout accord postérieur le remplaçant, la présente convention individuelle de forfait deviendrait caduque et les dispositions du présent avenant cesseraient de plein droit d'être applicables.

Si le salarié ne souhaitait plus bénéficier de la présente convention, un dialogue doit s'engager avec son supérieur hiérarchique. Le salarié pourrait alors renoncer à la présente convention individuelle de forfait dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord du 17 mars 2017.

Fait le **XXX**, en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

\* signature précédée de la mention « Lu et approuvé, bon pour accord »

Pour l'Épic

Monsieur / Madame [...]\*

# CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Cette fiche a pour objet de présenter les modalités pratiques et le calendrier à suivre pour la consultation des IRP dans le cadre de la mise en place du forfait en jours.

## CONSULTATION DES CHSCT

L'article L.4612-8-1 du Code du travail prévoit la consultation préalable du CHSCT.

« avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».

En application de ce cadre juridique et conformément à l'article 3 de l'accord, la consultation des CHSCT est donc requise.

Cette obligation concerne les CHSCT qui couvrent des agents concernés par le forfait en jours, c'est-à-dire quasiment l'intégralité des CHSCT du GPF.

La consultation devra porter sur :

- Le principe et les conditions de mise en œuvre du forfait en jours : il s'agit de présenter les éléments fondamentaux de l'accord s'appliquant dans l'entité concernée, les critères d'éligibilité, les conséquences et les impacts sur les conditions de travail des agents concernés (suivi de la charge de travail notamment).
- Les catégories de poste éligibles au forfait en jours qui pourront être dégagées en application des critères (c'est-à-dire globalement la ligne managériale, DET, DUO, DPX et les chefs de pôles fonctionnels - RH, GEF, chef de projet...).

**La liste précise des postes éligibles doit être fournie pour information uniquement.** Il est recommandé de la présenter en même temps que la consultation mais elle pourra être établie si nécessaire ultérieurement par le DET sur la base des critères définis dans l'accord.

S'agissant de la consultation, il est rappelé qu'en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, les CHSCT peuvent faire appel à un expert agréé (article L.4614-12 du code du travail).

## CALENDRIER DE CONSULTATION DES CHSCT

Conformément aux articles R.4614-5-2 et R.4614-5-3 du Code du travail, des délais de consultation s'appliquent aux CHSCT de la façon suivante :

- 1 mois pour une consultation simple.
- 2 mois en cas de vote d'une expertise.

Ces délais courent à compter de l'envoi des informations aux élus, c'est à dire à compter de l'envoi d'un dossier explicatif complet.

Le dossier à fournir pourrait être ainsi constitué :

- D'une copie de l'accord collectif signé qui organise le dispositif du forfait en jours.
- De la liste des catégories de poste éligibles au forfait en jours sur le périmètre du CHSCT concerné.
- Du modèle type de convention individuelle de forfait en jours.
- Les fiches relatives au principe général du suivi de la charge, le formulaire d'entretien individuel relatif à l'application du forfait annuel en jours, l'évaluation du suivi de la charge de travail-élément de méthode.

NB : la liste des postes éligibles est donnée **pour information**.

À l'expiration des délais de consultation, si un CHSCT refuse de rendre un avis, il sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Le calendrier à mettre en place est le suivant :

- Établissement conjoint de l'ordre du jour et convocation des CHSCT : fin mars 2017 (8 jours minimum avant la réunion).
- Date de la réunion à fixer : mi-avril 2017.
- En cas de vote d'une expertise : l'avis des CHSCT doit être rendu au plus tard mi-juin 2017.

**Mécanisme de la consultation du CHSCT (dates indicatives)**



## POSSIBILITÉ DE METTRE EN PLACE UNE ICCHSCT

S'agissant d'un projet commun à plusieurs CHSCT, il est possible de prévoir la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT. Une telle instance pourrait être mise en place pour les CHSCT communs à une Activité.

Chaque Épic décidera de l'opportunité de la mise en place de cette instance et de son niveau (établissement, périmètre des CE par exemple.)

NB : plus le périmètre sera large, plus les types de postes seront nombreux à expliquer aux élus en séance.

Par ailleurs, le nombre de représentants CHSCT composant l'ICCHSCT varie en fonction du nombre de CHSCT concernés par le projet, ainsi :

- 3 représentants de chaque CHSCT si le projet commun concerne moins de 7 CHSCT.
- 2 représentants de chaque CHSCT si le projet commun concerne entre 7 et 15 CHSCT.
- 1 représentant de chaque CHSCT si le projet commun concerne plus de 15 CHSCT.

Dans l'hypothèse d'une ICCHSCT, la procédure est la suivante :

- Le délai d'envoi de l'ordre du jour et des convocations est de 8 jours.
- Le délai de consultation est d'1 mois pour un avis simple / 3 mois en cas de recours à une expertise.

Le dossier de consultation à fournir pourrait être constitué à l'identique de celui des CHSCT mais pour le périmètre concerné (notamment la liste des postes communiqués à titre d'information).

#### Mécanisme de la consultation de l'ICCHSCT (dates indicatives)



## NON CONSULTATION DES COMITÉS D'ENTREPRISE (CE)

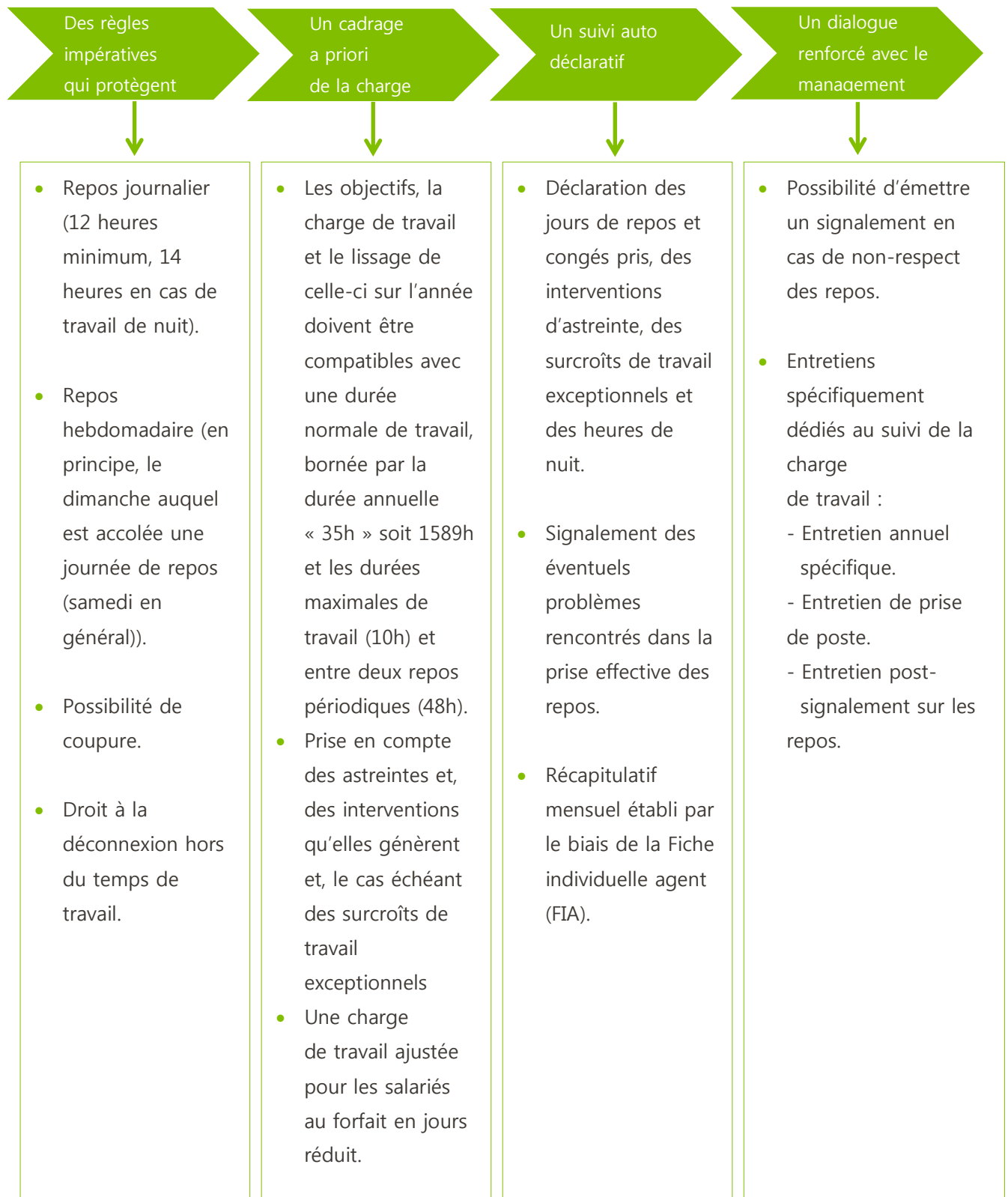
Le Code du travail n'impose plus une consultation en comité d'entreprise pour la mise en œuvre des accords collectifs.

**Pour information, le CCGPF a été consulté le 25 janvier 2017 sur le référentiel-cadre élaboré le 12 décembre 2016.**



# SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

## PRINCIPE GÉNÉRAL



# ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

### RAPPEL DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

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 à un décompte de leurs heures de travail, les salariés au 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 :

- Évaluation 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, évènements 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 aux salariés au forfait en jours amenés à travailler la nuit.

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

De même, il doit être tenu compte le cas échéant, des astreintes et des interventions qu'elles génèrent ainsi que les éventuels surcroûts 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.

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE POUR LA RÉALISATION DU CADRAGE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Le forfait en jours est un dispositif conventionnel (accord collectif et convention individuelle) qui permet de tenir compte de l'autonomie du salarié dans l'organisation au quotidien de son activité tout en offrant des garanties quant au respect des repos et d'une durée raisonnable de travail, s'inscrivant dans le cadre des 35h, appréciée sur l'année et des durées maximales telles que rappelées par l'accord.

Il répond à une logique d'équilibre entre un volume de travail global apprécié sur l'année (i.e un pesage du poste) et une organisation du travail décomptée en jours travaillés et non via un suivi heure pour heure du temps de travail.

À ce titre, il repose sur **une logique de confiance managériale** permettant au salarié et à son supérieur hiérarchique de se concentrer sur les résultats du travail et non pas sur un contrôle strict des horaires.

**Cette logique doit fonctionner dans les deux sens :**

- **Une souplesse au quotidien pour le salarié dans l'adaptation de ses horaires au regard de ses missions et de ses contraintes.**
- **Une souplesse pour le management avec une organisation du travail moins rigide qu'une approche rythmée par des références horaires impératives.**

Le cadrage de la charge de travail doit être effectué a priori et s'adapter au fil de l'année en fonction des évolutions et des aléas qui peuvent impacter la réalisation concrète des missions du poste. Le cadrage doit ainsi être le fruit d'un dialogue régulier entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans une logique de compréhension et d'écoute réciproque.

Par ailleurs, la prise effective des congés et des repos constitue des moments de coupure nécessaires. Elle doit être anticipée dans l'organisation collective du travail.

**À titre d'illustration, conformément aux éléments précisés dans l'accord, il doit notamment être tenu compte des éléments suivants.**

Identification de la charge de travail prescrite	
Nombre de salariés à encadrer	<p>Il s'agit de tenir compte de la dimension managériale du poste et des exigences qui en découlent : organisation de réunions d'équipe (point 5' par exemple), réalisation des entretiens individuels, etc.</p> <p>Il convient de prendre en compte les formes particulières d'organisation du travail (horaires alternés des équipes par exemple) pour éviter une amplitude trop importante des horaires de travail.</p>
Temps de déplacement	<p>Certains postes requièrent des déplacements importants qui contraignent le temps effectivement passé à la réalisation des missions récurrentes du poste impliquant un travail « au bureau ». Il s'agit d'en tenir compte dans le calibrage global des missions confiées.</p> <p>De même, il convient de réfléchir aux aménagements de l'organisation du travail permettant d'en limiter l'impact (équipements informatiques, télétravail ou travail bi-localisé).</p>
Travail de nuit	<p>Le travail de nuit doit faire l'objet d'une attention particulière. Il implique une durée maximale de travail de 8h30 et une vigilance particulière sur la prise effective des repos.</p> <p>À signaler : il convient de veiller particulièrement lorsque les missions impliquent ponctuellement du travail de nuit à l'adaptation des horaires de travail du/des jours suivant(s) afin de permettre la récupération des heures accomplies la nuit.</p>
Réunions récurrentes et reporting	<p>Le temps passé dans les réunions présentant un caractère récurrent ou pour la réalisation de reporting doit être pris en compte pour l'évaluation des missions pouvant être confiées au salarié lorsque celles-ci impliquent une production directe (dossier à construire, etc.) et donc un temps de travail dédié.</p>
Caractérisation du travail réel	
Évaluation des missions et des projets à conduire	<p>Cette évaluation doit être réalisée en cohérence avec la fiche de poste et les objectifs fixés pour l'année en cours. Il s'agit d'évaluer ce qui relève d'exigences consubstantielles à la tenue du poste notamment au regard des projets devant être conduits dans l'année.</p> <p>Une attention particulière doit être portée au lissage sur l'année de la charge de travail pour éviter les « goulots d'étranglement » pouvant conduire à des surcharges de travail.</p>

Environnement de travail	Les conditions réelles du travail (moyens mis à disposition, exigences particulières de production, sensibilité et exposition du poste) doivent être prises en compte pour adapter les missions du poste au niveau effectif de sujétions qu'elles impliquent.
Prise en compte des aléas	<p>Les postes n'ont pas tous la même exposition aux aléas de production. Les postes plus particulièrement exposés doivent faire l'objet d'une vigilance accrue afin d'adapter le volume des missions récurrentes du poste au risque de dérangement impliquant une mobilisation du salarié rendant leur réalisation plus difficile.</p> <p>Il convient de veiller à l'organisation collective du travail pour que la réponse à ces problématiques ne repose pas sur un nombre trop limité de personnes (cas des astreintes).</p> <p>De la même manière, les périodes de réorganisations doivent faire l'objet d'une attention particulière.</p>
<b>Appréciation de la charge de travail vécue ou subjective</b>	
En lien avec le travail	<p>Au-delà des missions du poste stricto sensu, certains éléments peuvent affecter la charge du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exercice d'un mandat de représentant du personnel : les heures de délégation constituent du temps de travail effectif et doivent donc à ce titre être intégrées dans le pesage des missions confiées au salarié pour permettre leur exercice dans de bonnes conditions.</li> <li>• Les périodes de formation doivent être intégrées.</li> <li>• Les périodes de prise de poste ou de retour d'arrêt doivent faire l'objet d'une vigilance particulière et, en conséquence, d'un aménagement de la charge.</li> </ul>
Hors travail	<p>Des éléments externes à l'entreprise peuvent affecter ponctuellement ou durablement la disponibilité du salarié. Il doit en être tenu compte dans une logique d'écoute réciproque.</p> <p>Il en va ainsi en particulier des enjeux touchant à la parentalité ou à la prise en charge de la dépendance (aidants).</p>

# OUTILS DÉCLARATIFS ET DE RESTITUTION DES DÉCLARATIONS DU SALARIÉ

## RAPPEL DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

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

Le salarié au 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 surcroûts de travail exceptionnels au sens de l'article 10 et/ou des heures de nuit ouvrant droit à repos compensateurs.

Les déclarations du salarié sont validées par le supérieur hiérarchique.

Un état récapitulatif mensuel est réalisé via la Fiche Individuelle Agent (FIA) mise à la disposition des salariés dans les conditions fixées par la réglementation de l'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 13 bis - 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.

## ÉVOLUTION DES SYSTÈMES DÉCLARATIFS DANS LE CADRE DU FORFAIT EN JOURS

Aujourd'hui, dans les Activités et Métiers, les heures supplémentaires ou les heures effectuées de nuit font l'objet de déclarations dans différents outils, du type de la « feuille jaune » utilisée à l'INFRA.

Le document, après visa du hiérarchique, fait l'objet d'une saisie dans IDAP.

**Dans le cadre des mesures d'accompagnement de la mise en œuvre du forfait en jours**, ces outils seront adaptés pour permettre :

- **La déclaration de surcroît de travail exceptionnel** (nombre d'unités d'œuvre) en substitution des heures supplémentaires.
- **Le signalement de difficultés** quant au respect des repos ou d'une charge de travail trop importante ainsi que la demande éventuelle d'entretien à son responsable hiérarchique.

En annexe 1, un document dit « feuille jaune » de l'INFRA, revu pour intégrer les spécificités du forfait en jours est présenté à titre d'exemple des modifications qui pourront être apportées sur les différents outils déclaratifs.

### ➤ Restitution au travers de la fiche individuelle agent (FIA)

Une évolution sera apportée à l'outil IDAP (gestion de l'utilisation) pour que le gestionnaire d'utilisation puisse y renseigner, le cas échéant, l'existence d'une demande de signalement.

Ainsi cette information pourra figurer sur la FIA du salarié.

Dans cette fiche, qui restitue au salarié son activité mensuelle (jours travaillés, repos absences, indemnités liées au temps de travail), les indications d'horaire des journées travaillées seront remplacées par la mention « FJ » pour les salariés au forfait en jours.

En annexe 2, est présenté un projet de FIA pour un salarié au forfait en jours.

### ➤ Projet OPTIMUM

Le projet Optimum de refonte des outils de gestion des temps et de l'utilisation permettra à l'horizon 2019 d'harmoniser les outils déclaratifs sous un format numérique. Ces futurs outils transverses intégreront les besoins propres au forfait en jours (notamment les signalements).

## ANNEXE 1- EXEMPLE DE LA FEUILLE JAUNE

[illegible]



[illegible]

Annexe 2- FIA FORFAITS EN JOURS

Indication du forfait

Signalement éventuel

Fiche Individuelle

NOM PRENOM

Période

01/11/2016 au 30/11/2016

01/02/2017

17:32

Immat : 99999992

Statut : CP

Qualification : E

Etablissement : INFRAPOLE XX

Affectation Réserve :

Régime : Forfait en jours - 205 j

Grade : ATENV

Position : 19

Etb d'utilisation :

Affectation Pailier :

Régime appliqué : Forfait en jours - 205 j

Spécialité : EEE-EEC

Echelon : 6

UO :

Coefficient :

Travailleur de nuit : OUI

Filière : V

Signallement

☐

EQ CAT FRASNE

Congés

Période >>>

	2015	2016	2017	dont pris en période de moindre besoin	2015	2016
solde M-1	0,0	6,0	--	cumul M-1	15h30	--
pris de M (dont déduit)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	--	(--)	pris de M	0h00
solde M	0,0	6,0	--	cumul M	15h30	--

Repos

Type >>>

	repos hebdo RH	journées chômées non fériés VC	repos périodiques RP (118)	repos doubles RD	Samedi + Dimanche RPSD	RP Di accolés à Sa ou Lu WERP	Di accolés à un Sa ou Lu WE	journées chômées suppl agent à temps partiel VT (-)
Cumul M-1	--	--	95	44	41	24	44	13
pris de M (dont déduit)	--	--	8 (0)	4 (0)	3 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)
Cumul M	--	--	103	48	44	28	48	16

Temps acquis

Type >>>

	temps à compenser semestre en cours TQ	cumul écart mensuel TP en cours HP	repos compensateur de nuit RN	repos compensateur d'astreinte RS	repos supplémentaire compte temps RQ	temps à compenser semestres précédents TY	temps à compenser mois précédents TC	temps 25% mois précédents TJ	compte temps CT
solde M-1	4h27	6h06	20h32	1,00	--	32h00	11h40	4h27	--
acquis de M	0h00	9h15	3h00	0,00	--	0h00	0h00	0h00	--
pris de M (dont déduit)	2h45	0h00	0h00	0,00	--	0h00	0h00	2h45	--
Solde M	1h42	(0h00)	23h32	1,00	--	32h00	11h40	1h42	--

Autres Compteurs

Compteurs >>>

	repos suppl. RU (14,0)	heures syndicales AH	nombre d'absences influant sur >>>	congés de l'année en cours C	repos suppl. RU	repos périodiques RP	Temps partiel formule innovante	crédit d'heures	nombre de journées travaillées pour acquies le prochain RQ (RRQ)	paie
solde M-1	19,8	--	--	--	--	--	--	--	--	NON
acquis M	0,0	--	cumul M-1	0,0	1,1	--	solde M-1	--	--	NON
pris de M (dont déduit)	0,0 (0,0)	--	absences de M	0,0	0,0	--	déduit de M	--	--	NON
solde M	19,8	--	cumul M	0,0	1,1	--	solde M	--	--	F3

Utilisation

Ma 01 Nov 16	Ma 02 Nov 16	Je 03 Nov 16	Ve 04 Nov 16	Sa 05 Nov 16	Di 06 Nov 16	Lu 07 Nov 16	Ma 08 Nov 16	Me 09 Nov 16	Je 10 Nov 16	Ve 11 Nov 16	Sa 12 Nov 16	Di 13 Nov 16	Lu 14 Nov 16	Ma 15 Nov 16	Me 16 Nov 16
F8	VT	CAT1	CAT	RP	RP	CAT1	CAT1	CAT1	CAT2	F9	RP	RP	FJ	CAT1	CAT1
FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ

Je 17 Nov 16	Ve 18 Nov 16	Sa 19 Nov 16	Di 20 Nov 16	Lu 21 Nov 16	Ma 22 Nov 16	Me 23 Nov 16	Je 24 Nov 16	Ve 25 Nov 16	Sa 26 Nov 16	Di 27 Nov 16	Lu 28 Nov 16	Ma 29 Nov 16	Me 30 Nov 16
CAT1	CAT1	CAT1	RP	RP	CAT1	CAT1	VT	CAT2	RP	RP	CAT1	CAT1	VT
FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ	FJ

Eléments de paie

Rubrique	qté/montant	Rubrique	qté/montant	Rubrique	qté/montant	Rubrique	qté/montant
IB5	PRIME DE TRAVAIL	17,00	KM5	COMP ALL PERS SED	19,84€		31,50€
L05	IND ASTREINTE TX B	3,00					

Les compteurs sont affichés soit en heures et minutes (ex : 02h30), soit en nombre de jour avec un chiffre derrière la virgule si dixième (ex : 2,5) – Eléments de paie : les valeurs indiquées (quantité/montant) en regard des éléments de paie issues du dernier traitement mensuel.

Remplacement des durées par la mention FJ pour toute journée travaillée forfait-jours

DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE

5

SNCF

# FORMULAIRE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL RELATIF À L'APPLICATION DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Salarié(e) concerné(e) : ..... Qualification : .....

CP : ..... Établissement : ..... Poste occupé : .....

Manager/Responsable hiérarchique procédant à l'entretien : (Préciser qualification et poste occupé)

.....

	Observations du salarié	Observations du Manager / Responsable hiérarchique
<b>1. Organisation du travail</b>		
<p>L'échange doit permettre d'apprécier l'adéquation entre l'organisation de travail du salarié et celle du service, ainsi que la répartition des tâches au sein du service.</p> <p>Il est également fait un point sur la prise des jours de repos et de congés et leur répartition sur l'année.</p>		
<b>2. Charge de travail</b>		
<p>L'échange a pour objet d'apprécier le caractère raisonnable de la charge de travail du salarié. Seront particulièrement abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les éléments notables ayant eu un impact sur la charge de travail de l'année écoulée.</li> <li>• Le cas échéant, l'impact des astreintes et des surcroûts de travail exceptionnels.</li> <li>• Les éléments prévisionnels pouvant affecter la charge de travail future.</li> <li>• Si des difficultés ont été identifiées, les leviers pour y remédier (élimination ou priorisation de certaines tâches, adaptation des objectifs annuels, répartition de la charge au sein de l'équipe, accompagnement personnalisé, moyens mobilisés pour la réalisation du travail).</li> </ul>		

	Observations du salarié	Observations du Manager / Responsable hiérarchique
<b>3. Articulation entre vie privée et activité professionnelle</b>		
<p>Un point est fait sur la durée des trajets professionnels et sur les éléments de la vie personnelle qui pourraient avoir une incidence sur l'organisation du temps de travail ou la répartition des repos (arrivée d'un enfant, assistance d'une personne dépendante,...).</p> <p>L'échange doit également porter sur le respect du droit à la déconnexion.</p>		
<b>4. Rémunération</b>		
<p>Doit ici être abordée la prise en compte des éventuels surcroûts de travail exceptionnels.</p> <p>Le cas échéant, l'entretien peut permettre au salarié qui le souhaite de formuler une demande de renonciation à des jours de repos.</p>		

Fait à :

Le :

**Signature du salarié :**

**Signature du Manager / Responsable  
hiérarchique :**

# LES FORFAITS EN JOURS RÉDUITS

Cette fiche a pour objet de préciser le dispositif de "forfait en jours réduit" prévu dans l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du forfait en jours. **Ces forfaits s'adressent aux salariés souhaitant exercer une activité à temps partiel tout en bénéficiant du dispositif de forfait en jours.**

## FORFAIT EN JOURS ET TEMPS PARTIEL

Au sens strict la notion « de temps partiel » n'est pas compatible avec le forfait en jours (voir circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000).

Néanmoins, il est prévu la possibilité de proposer au salarié souhaitant réduire sa durée de travail, tout en bénéficiant du forfait en jours, un forfait réduit, c'est-à-dire établi sur la base d'un nombre de jours travaillés inférieur au plafond défini par l'accord (205 ou 210 jours).

Dans ce cas, le salarié bénéficie de journées chômées supplémentaires et sa rémunération est réduite dans les mêmes proportions que le nombre de jours de son forfait.

### Exemple :

Un salarié d'un établissement de production souhaite disposer d'un forfait de 164 jours de travail. Sa rémunération sera donc de  $164/205=80\%$  de sa rémunération à temps plein.

Ce forfait réduit fonctionne de fait à l'identique des dispositifs de temps partiel reposant sur l'attribution de journées non travaillées.

En revanche, le forfait en jours est incompatible par nature avec un dispositif de réduction de temps de travail reposant totalement ou en partie sur une réduction de la durée journalière ou prévoyant un crédit d'heures.

Cela signifie que le forfait en jours n'est pas compatible avec une organisation du travail semblable à celle prévue pour les temps partiels « 32 heures innovantes » (à 91,4%) telle que prévue aux articles 8 et 9 de l'accord collectif sur le travail à temps partiel (dans la mesure où ces dispositifs prévoient des « crédits d'heures » de travail).

## FONCTIONNEMENT DU FORFAIT RÉDUIT

Les modalités pour bénéficier d'un forfait réduit ainsi que les conditions applicables à celui-ci en matière de calcul des congés payés, de validation des périodes non travaillées auprès de la CPRP et de rémunération sont en tout point identique à celles prévues dans l'accord collectif sur le travail à temps partiel.

### ➤ La demande de forfait en jours réduit

Naturellement seuls les salariés dont le poste est éligible au forfait en jours et remplissant les conditions pour bénéficier de ce dispositif pourront prétendre à un forfait réduit.

La demande de forfait réduit doit être formulée par écrit auprès du directeur d'établissement (ou assimilé) au moins 2 mois avant la date souhaitée pour sa mise en œuvre.

Toutes les demandes correspondant à un nombre de jours travaillés supérieur ou égal à la moitié du plafond de jours applicables au salarié conformément à l'article 5 de l'accord d'entreprise sont examinées. Le directeur d'établissement (ou assimilé) dispose d'un délai d'un mois pour fournir sa réponse. En cas de refus, celui-ci doit être notifié et motivé par écrit au salarié.

## ➤ La convention individuelle de forfait réduit

C'est la signature d'une convention individuelle de forfait indiquant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond prévu à l'article 5 de l'accord d'entreprise qui permet de matérialiser la mise en œuvre du forfait réduit.

Dans le cas d'un forfait réduit la convention individuelle précise le pourcentage de rémunération applicable.

Cette convention est conclue pour une durée minimale de un an. Elle ne pourra être dénoncée dans ce délai sauf en cas de mobilité du salarié.

## ➤ Nombre de jours de congés, de repos supplémentaires

Le nombre de jours de congés payés, de repos et de journées chômées supplémentaires est établi une fois que le volume de jours de travail souhaité par le salarié est défini. Le nombre de jours de congés est calculé selon des règles identiques à celles définies à l'annexe 1 de l'accord collectif sur le travail à temps partiel.

## ➤ Rémunération

Sous réserve de la prise en compte des absences, les éléments fixes mensuels de rémunération perçus par le salarié au forfait réduit représentent une fraction de ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet.

Cette fraction est égale au ratio du nombre de jours prévus par le forfait réduit sur le plafond de jours applicables au salarié conformément à l'article 5 de l'accord d'entreprise.

Autrement dit :

Pour un salarié d'un établissement de production (ou autre organisme à caractère opérationnel), le pourcentage de rémunération est égal à :

$$\frac{\text{Nombre de jours de travail du forfait réduit}}{205}$$

Pour un salarié d'une direction centrale ou d'une direction régionale, le pourcentage de rémunération est égal à :

$$\frac{\text{Nombre de jours de travail du forfait réduit}}{210}$$

Pour les salariés des établissements de production (ou autres organismes à caractère opérationnel) le montant de l'indemnité spécifique de forfait en jours défini à l'article 11 de l'accord d'entreprise est également réduit en application du ratio défini ci-dessus.

## ANNEXE : ILLUSTRATIONS DES DIFFÉRENTS FORFAITS REDUITS

### ➤ RÉGIME DES SIÈGES ET DIRECTION RÉGIONALES

Nb de jours travaillés (forfait)	Repos périodiques	Congés	Repos supplémentaires* (en moyenne)	Journées chômées supplémentaires	% de rémunération
<b>210</b>	104	28	14	0	100,00%
192	104	26	14	20	91,40%
<b>187</b>	104	25	14	26	89,26%
<b>179</b>	104	24	14	35	85,54%
168	104	23	14	47	80,00%
<b>157</b>	104	21	14	60	74,79%
<b>150</b>	104	20	14	68	71,49%
<b>142</b>	104	19	14	77	67,77%
<b>134</b>	104	18	14	86	64,05%
<b>127</b>	104	17	14	94	60,74%
<b>119</b>	104	16	14	103	57,02%
<b>113</b>	104	15	14	110	53,72%
<b>105</b>	104	14	14	119	50,00%

\* Ce nombre varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un dimanche.

### ➤ RÉGIME DES ÉTABLISSEMENTS DE PRODUCTION

Nb de jours travaillés (forfait)	Repos périodiques	Congés	Repos supplémentaires* (en moyenne)	Journées chômées supplémentaires	% de rémunération
<b>205</b>	104	28	18	0	100%
<b>187</b>	104	26	18	20	91,40%
<b>183</b>	104	25	18	25	89,27%
<b>175</b>	104	24	18	34	85,41%
<b>164</b>	104	23	18	46	80,00%
<b>154</b>	104	21	18	58	75,11%

<b>146</b>	104	20	18	67	71,24%
<b>139</b>	104	19	18	75	67,81%
<b>132</b>	104	18	18	83	64,38%
<b>124</b>	104	17	18	92	60,52%
<b>117</b>	104	16	18	100	57,08%
<b>110</b>	104	15	18	108	53,65%
<b>102</b>	104	14	18	117	50,00%

\* Ce nombre varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un dimanche.



# QUESTIONS-RÉPONSES

## CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU FORFAIT EN JOURS

### 1/ À quelle date est prévue la mise en place du forfait en jours ?

Les signatures de conventions individuelles de forfait en jours pourront intervenir après les consultations obligatoires des CHSCT sur la mise en place du forfait en jours. Les consultations de CHSCT peuvent être lancées dès maintenant en ligne avec les DRH des Activités et Métiers concernés (cf. fiche dédiée). Si une expertise est votée en séance, un délai de deux mois s'applique, à compter de l'envoi des informations utiles (3 mois s'il s'agit d'une ICCHSCT) pour planifier la consultation.

Une fois cette étape réalisée, les conventions individuelles pourront être proposées aux salariés. Il n'y aura ainsi pas une date unique pour la signature des conventions individuelles de forfait, elles se feront progressivement.

L'accord prévoit une période transitoire de 6 mois. Cette dernière permet d'organiser le temps nécessaire pour les signatures sans remettre en cause l'organisation actuelle du travail.

### 2/ Le forfait en jours étant établi sur une année, peut-il être mis en œuvre en cours d'année ?

Oui. La convention est établie sur la base de 205 ou de 210 jours par an, quel que soit le moment de sa conclusion dans l'année.

Le système de gestion intègrera une pro-ratisation des jours de repos/congés et corrélativement une pro-ratisation des jours à travailler si la convention est signée en cours d'année, exactement comme c'est le cas aujourd'hui pour les arrivées en cours d'année.

## DURÉE DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS ET SES CONSÉQUENCES

### 3/ Quelle est la durée de la convention individuelle de forfait en jours ?

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### 4/ La signature de la convention étant conclue pour une durée indéterminée que se passe-t-il en cas de mutation sur un poste non éligible ?

L'accord prévoit que la convention cesse de produire ses effets si la mobilité a lieu sur un poste non éligible au forfait en jours.

### 5/ Peut-on mettre fin à une convention individuelle de forfait en jours ?

Les conventions individuelles sont conclues pour une durée indéterminée. Toutefois, l'accord prévoit des possibilités de renoncement (article 4).

## CONSULTATION DES CHSCT

### **Cf fiche dédiée**

#### **6/ La consultation du CHSCT est-elle obligatoire ?**

Oui.

#### **7/ Le CHSCT doit-il être consulté ou informé ?**

La consultation des CHSCT porte sur le principe de la mise en place du forfait en jours et sur les catégories de postes éligibles. La liste des postes éligibles n'est quant à elle transmise que pour information.

#### **8/ Peut-on prévoir une ICCHSCT au sein d'un même établissement ?**

Oui, une ICCHSCT peut juridiquement être limitée à un établissement de production. Par ailleurs, une ICCHSCT sur un périmètre supérieur à l'établissement est possible également. Cette décision appartient aux DRH des branches et Métiers.

#### **9/ Une expertise votée en CHSCT suspend-elle la mise en œuvre du forfait en jours ?**

Oui.

#### **10/ Que se passe-t-il si les CHSCT votent « contre » le jour de la consultation ?**

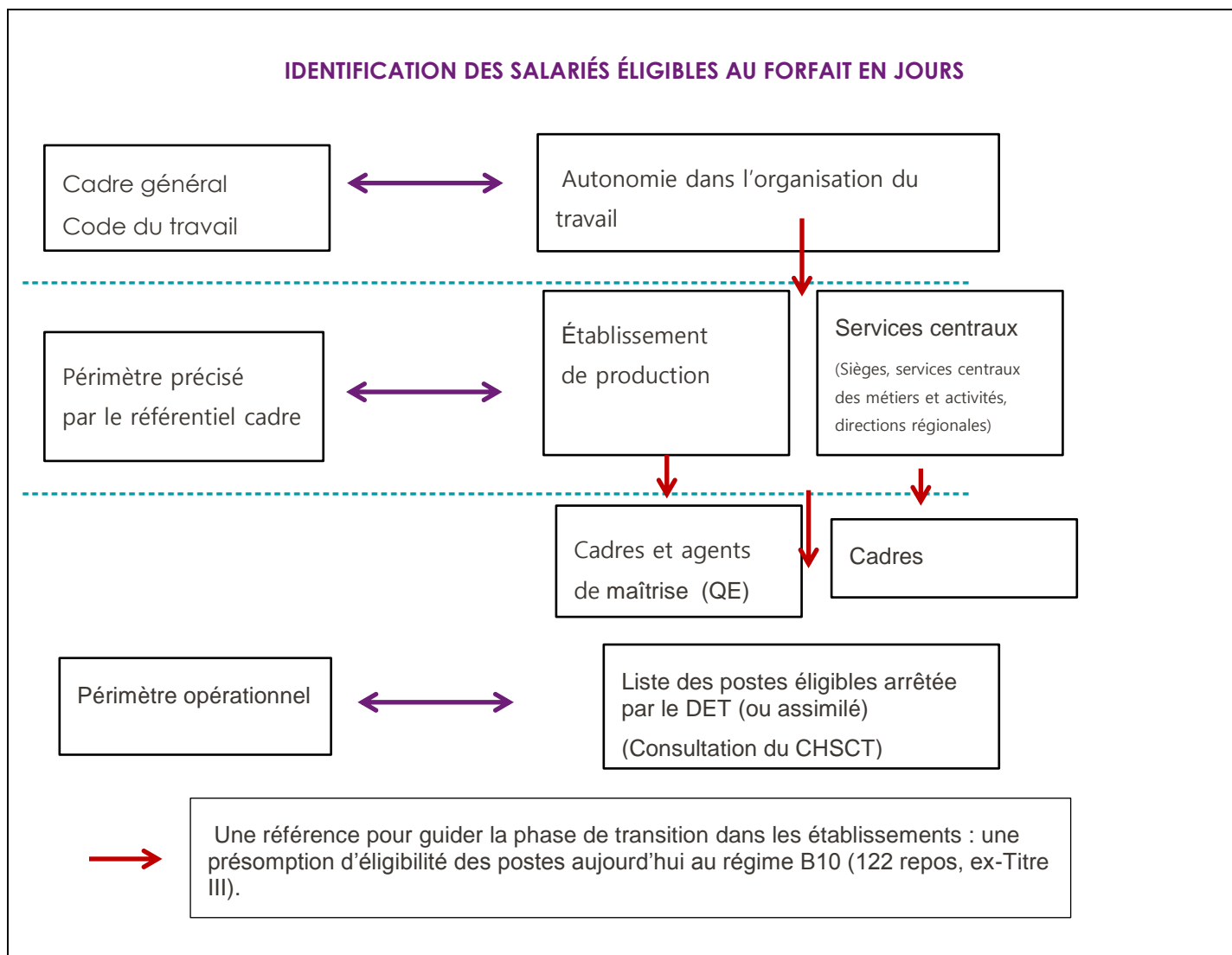
Il s'agit d'une consultation pour avis. Il ne peut y avoir de veto. Le vote « contre » n'est donc pas bloquant.

#### **11/ Y aura-t-il une consultation des ICCHST au niveau national ?**

Il n'y aura pas d'ICCHST au niveau national qui impliquerait de réunir des représentants de tous les CHSCT.

## PÉRIMÈTRE DES SALARIÉS ÉLIGIBLES

### Rappel du cadre général



### 12/ Le forfait en jours peut-il être généralisé à l'ensemble des cadres sans distinction alors qu'il constitue une modalité particulière d'organisation du temps de travail réservée aux salariés autonomes ?

Le forfait en jours doit répondre à la situation objective du poste considéré. Celui-ci devant impliquer une autonomie dans l'organisation du travail.

### 13/ Au sein d'une même entité, d'un même service, peut-il y avoir des salariés soumis au forfait en jours et d'autres à un tableau de service ?

Oui, comme c'était le cas du RH 0077 avec des salariés au Titre III et d'autres au tableau de service.

En revanche, dans un même service, le régime de forfait en jours doit être identique (205 ou 210 jours).

**14/ Les postes éligibles à l'indemnité de continuité de service sont-ils automatiquement éligibles au forfait en jours ? Ou doit-on considérer les deux sujets comme distincts ?**

Il s'agit de deux sujets distincts. Les critères d'éligibilité à l'indemnité de continuité de service restent inchangés, que le salarié soit au forfait en jours ou pas.

**15/ Un cadre dans un établissement de production n'assurant pas de mission managériale, peut-il être éligible au forfait en jours ?**

Oui, si le poste répond aux critères d'autonomie (chef de projet par exemple).

**16/ Les cadres supérieurs, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur travail sont-ils automatiquement éligibles au forfait en jours ?**

Il n'y a jamais d'automaticité absolue. Si le poste tenu répond effectivement aux critères d'autonomie, ce qui est a priori le cas pour ce niveau de qualification, alors le forfait en jours peut être proposé.

**17/ Un DPX actuellement au régime C (car nombre de nuits supérieur à 65/an) pourra-t-il être au forfait en jours tout en continuant à avoir un rythme de nuit ?**

Le régime C est maintenu, ces salariés ne seront donc pas au forfait en jours.

**18/ Y aura-t-il une action à réaliser dans HRA pour l'identification des postes éligibles ?**

Un régime de travail spécifique sera en effet créé dans les systèmes d'information.

**19/ Un salarié en CDD peut-il être soumis au forfait en jours ?**

Il n'y a pas d'incompatibilité si le poste répond aux critères d'éligibilité.

**20/ Le forfait en jours est-il compatible avec le temps partiel ?**

Cf. Fiche forfait réduit

**21/ Que se passe-t-il pour les salariés qui étaient à 91,4 ? Sont-ils éligibles au forfait en jours ?**

Les salariés qui bénéficient d'un régime dit 91,4 « formule innovante » restent dans une logique de tableau de service.

**22/ Les attachés TS qui tiennent des postes de DPX sont-ils éligibles au forfait en jour ?**

Le forfait en jours est prioritairement destiné aux cadres par le Code du travail. Il est possible de l'étendre aux agents de maîtrise lorsque ceux-ci exercent des responsabilités managériales assimilables à celles d'un cadre. C'est le sens de l'intégration des agents de maîtrise de qualification E dans le périmètre des agents éligibles. Les attachés TS sont dans un cursus de formation. Ils ne peuvent donc pas être assimilés à une qualification E n'ayant pendant cette période ni le grade, ni la rémunération correspondants. Dès leur validation à la qualification E, ils pourront être éligibles au forfait en jours.

### **23/ Quelle disposition pour les agents actuellement au Titre III et qui basculeront au Titre II?**

Ils seront soumis à un tableau de service. L'accord renvoie à un ajustement de l'accord relatif à l'organisation du travail dans le cadre de l'article 49 de ce dernier afin d'aménager leur régime de repos. D'autres catégories de salariés relevant précédemment du titre III pourront le cas échéant être concernées également.

### **24/ Que se passe-t-il pour les agents de qualifications D ? Sont-ils éligibles au forfait en jours?**

Les agents de maîtrise de qualification D ne sont pas éligibles au forfait en jours.

### **25/ Les salariés de la SUGE et des services médicaux conservent-ils le titre III ?**

La SUGE et les services médicaux relèvent de référentiels spécifiques qui seront actualisés prochainement : RH 0657 pour la SUGE et RH 0073 pour les établissements à caractère sanitaire et social. Le forfait en jours pourra être proposé à leur encadrement répondant aux conditions posées par l'accord.

### **26/ Quid des cadres non soumis au forfait en jours ? Restent-ils au régime B10 ?**

Non, ces salariés seront régis par le Titre II de l'accord d'entreprise.

### **27/ Un cadre qui n'a pas de N-1 peut-il être éligible au forfait en jours?**

Oui, si son poste répond aux critères d'autonomie. Cela peut être le cas par exemple d'un chef de projet.

### **28/ Que se passe-t-il pour les salariés mis à disposition ?**

Leur régime de travail est déterminé par l'entité dans laquelle ils travaillent.

### **29/ Y a-t-il une limitation du nombre de jours travaillés au-delà du forfait de référence ?**

L'accord prévoit la possibilité d'un rachat de 5 jours maximum par un avenant annuel à la convention individuelle.

Par ailleurs, les possibilités d'épargne de jours de repos sur le CET n'ont pas été modifiées.

### **30/ Le rachat de jours de repos prévu par l'article 9 est-il possible pour le forfait réduit, pour les salariés optant pour une conversion de l'indemnité de forfait en jours en repos ?**

Non, le rachat de jours implique de travailler sur la base des forfaits de référence (205 ou 210 jours).

### 31/ Quel est le niveau des congés des cadres supérieurs au forfait en jours ?

Les conventions individuelles de forfait en jours sont établies pour tous les salariés quelle que soit leur qualification sur la base de 28 congés payés par an.

En conséquence :

- Pour un cadre supérieur des sièges et des directions régionales, cela implique par rapport à sa situation actuelle (30 jours de congés payés) une diminution de deux jours de congés payés compensée par un gain de 4 RQ.
- Pour un cadre supérieur d'établissement, les situations sont différentes selon le nombre de jours de repos qui leur a été appliqué antérieurement (entre 114 et 122 selon les cas). Pour eux, la perte de deux congés payés est intégralement compensée par des RQ.

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT/ INDEMNITÉS

**Rappel du cadre général :** le forfait en jours ne remet en cause aucune des primes, indemnités et gratifications existantes.

### 32/ Pourquoi mettre en place une indemnité spécifique pour l'encadrement au forfait en jours en établissement ?

L'encadrement d'établissement se trouve au cœur des exigences de production. La création d'une indemnité spécifique témoigne de cet engagement au service des clients.

Il s'agit de tenir compte des exigences particulières de notre activité de production fonctionnant 365 jours par an, 24h/24.

### 33/ À quoi correspond la compensation des surcroûts de travail exceptionnels?

Cette compensation vise à assurer une forme de continuité par rapport aux heures supplémentaires telles qu'elles étaient mises en œuvre dans le cadre du Titre III du RH 0077.

Elle donne aux managers un levier pour compenser les sujétions non directement liées à la charge habituelle du poste qui peuvent intervenir en cours d'année ou relatives à des dérangements. Il faut entendre par missions habituelles du poste, les tâches qui relèvent de l'exercice intrinsèque du poste tenu. Elles sont connues, prévisibles même si leur intensité peut varier en fonction du temps. Elles constituent le cadre normal de l'activité de travail.

À l'inverse les surcroûts de travail exceptionnels concernent les situations sortant du cadre habituel de travail. Ils sont ponctuels, ne constituent pas l'essence même du poste tenu et impliquent pour le salarié concerné une mobilisation n'entrant pas dans le cadre des missions habituellement exercées au titre de la fiche de poste.

### 34/ Quand les paiements des indemnités de forfait en jours et de surcroît de travail exceptionnel interviendront-ils- ? Auront- ils un effet rétroactif, et si oui à quelle date ?

L'indemnité de forfait en jours est liée à la signature de la convention individuelle de forfait en jours et prend effet à la date de signature de celle-ci (avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa signature).

L'indemnité de surcroît exceptionnel de travail se déclenche a posteriori, sur déclaration du salarié après validation de son supérieur hiérarchique (même processus que celui des indemnités d'heures supplémentaires dans le cadre du Titre III).

**35/ À quelle échéance l'indemnité mensuelle sera créée et payée pour les salariés ayant signé leur convention ?**

L'attribution de la prime se fera au moment de la prise d'effet de la convention individuelle. Les développements informatiques pour son intégration dans le SI sont en cours. Le calendrier n'est pas connu. La prime sera payée rétroactivement si nécessaire.

**36/ L'indemnité de forfait en jours entre-t-elle dans le calcul de la pension de retraite ?**

Non.

**37/ En cas de dépassement du forfait en jours, à quel moment l'avenant à la convention est-il établi ? Quand ces jours seront-ils payés ?**

Le rachat de jours implique un avenant à la convention individuelle de forfait. Il est établi pour une année donnée, sans tacite reconduction. Il doit être établi avant que les jours soient effectivement réalisés et en tout état de cause avant la fin du premier semestre de l'année. Ces jours sont payés le mois suivant la signature de l'avenant.

**NB :** le rachat de jours n'est possible que pour les salariés qui sont sur un régime forfait en jours au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

**38/ Le forfait en jours a-t-il une conséquence sur les jours primables ?**

Pas de changement par rapport à la situation actuelle. Le Titre B du RH0131 reste applicable en ce qui concerne la prime de travail.

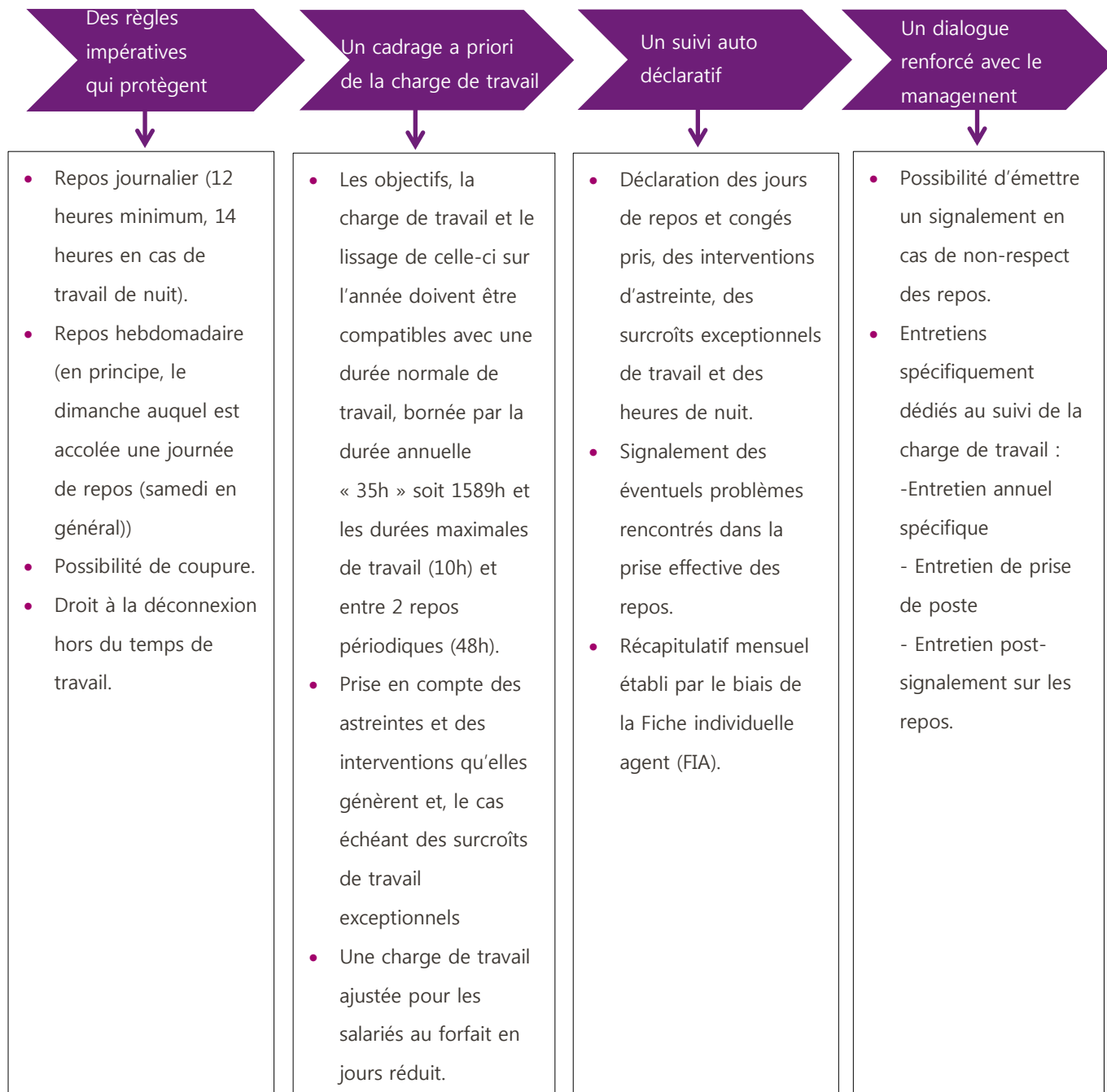
**39/ Le fait d'être ou non au forfait en jours a-t-il un impact sur la GIR, les notations ?**

Non.

**40/ Comment est comptabilisée une intervention d'astreinte qui a lieu par exemple sur un jour travaillé entre 20h00 et 23h00, après la journée de travail ?**

Comme aujourd'hui, elle est décomptée à hauteur de trois heures travaillées avec application des compensations applicables au titre de la réglementation d'entreprise.

## SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL / TEMPS DE TRAVAIL / CONGÉS / REPOS



### 41/ Un salarié au forfait en jours est-il soumis à un horaire collectif de travail ?

L'horaire collectif n'est pas opposable à un salarié au forfait en jours. Pour autant, cela ne signifie pas que le salarié soit délié de toute obligation de s'inscrire dans le collectif de travail (participation aux réunions d'équipe par exemple). Le salarié s'organise simplement en autonomie dans le cadre d'un dialogue régulier avec sa hiérarchie et le collectif de travail.

### 42/ Que faire si un salarié refuse le forfait en jours ? Quelle organisation du travail appliquée ?

Les situations doivent être gérées au cas par cas en fonction des caractéristiques du poste en ajustant le cas échéant l'organisation du travail. En tout état de cause, des horaires de référence devront être mis en place en cas de refus du forfait en jours.



**43/ Les agents de direction actuellement soumis à tableau de service, par exemple en siège, et qui prendraient le forfait en jour, auront-ils des horaires définis ?**

Non.

**44/ Sur quels critères, une journée de travail sera considérée comme réalisée (nombre d'heures effectives, présence au bureau) ?**

Le forfait en jours repose sur une logique d'autonomie. En pratique, à partir du moment où la journée n'est pas un repos hebdomadaire ou n'est pas posée en tant que congés ou repos, elle est considérée comme travaillée sans référence à un horaire effectif prédéterminé.

**45/ Dans le cadre du forfait en jours, existe-t-il une durée minimum de journée de service ?**

Non.

**46/ Les jours non travaillés continuent-ils à s'appeler congés, RQ, RP ... ?**

Oui, pas de changement par rapport à la situation actuelle.

**47/ Comment s'acquièrent les congés et les RQ ?**

Comme aujourd'hui. Un ajustement de la formule de calcul de l'acquisition des RQ sera réalisé pour tenir compte de l'augmentation de ces derniers dans le cadre du forfait à 210 jours.

**48/ Est-il envisageable de diffuser une charte de bonnes pratiques qui contribuerait à promouvoir la qualité de vie au travail (bornage des horaires de réunion, ...) et qui inclurait un réel droit à la déconnexion ?**

Oui. Rien n'interdit, au contraire, la mise en œuvre de chartes locales, adaptées aux situations concrètes rencontrées.

**49/ Un support est-il prévu pour l'entretien de forfait en jours ?**

Oui. (Cf fiche dédiée). À terme, il a vocation à être dématérialisé.

**50/ Le forfait en jours est-il compatible avec le télétravail ?**

Le forfait en jours est parfaitement compatible avec le télétravail dans le respect des conditions d'exercice de ce dernier prévues par le règlement d'entreprise. Il participe d'ailleurs d'une même logique d'autonomie du salarié. Une négociation est engagée en vue de conclure un accord d'entreprise sur le sujet du télétravail et du travail bi-localisé.

**51/ Dans les avenants relatifs au télétravail, il n'y aura plus de référence aux horaires, auxquels les salariés pourront être joints, comment cela va-il se passer ?**

Une négociation sur le télétravail est engagée dans le cadre de l'agenda social 2017. Ces sujets seront abordés dans ce cadre.

**52/ Un agent affecté en Alsace-Moselle bénéficie-t-il des deux fériés, Vendredi Saint et Lendemain de Noël, dans le cadre du forfait en jours ?**

Oui.

**53/ Que deviennent les RQ de 2016 non utilisés et « basculés » sur 2017 ?**

Les modalités de bascule des RQ non utilisés restent les mêmes que celles applicables actuellement.

**54/ La possibilité de report de sept jours de repos est-elle maintenue ?**

Oui.

**55/ Comment seront considérées les journées « DD » ou « AY » ?**

Comme aujourd'hui, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et seront décomptées comme une journée travaillée.

**56/ Pour les postes soumis à un tableau de service, quels seront les horaires ? Y aura -t-il des plages variables ou des horaires fixes ?**

Dans le cadre d'un fonctionnement au tableau de service, les horaires correspondent aux durées moyennes de journées de service telles que définies par l'accord d'entreprise sur le temps de travail.

**57/ Le forfait en jours est-il compatible avec le congé de fin d'activité ?**

Oui.

**58/ La mise en place du forfait en jours s'accompagnera-t-elle d'évolutions du compte épargne temps ?**

Non. Les règles d'utilisation du compte épargne temps ne sont pas modifiées. Les jours non pris pourront continuer d'y être épargnés dans les mêmes conditions, y compris en terme d'abondement.

**59/ Comment le forfait en jours fonctionne-t-il les années où plusieurs jours fériés tombent un dimanche ?**

Le nombre de jours de repos supplémentaires acquis au titre du forfait en jours est calculé chaque année de manière à s'assurer du respect du nombre de jours travaillés et des droits du salarié aux repos de fin de semaine, aux congés payés et aux jours fériés chômés ou compensés. Le nombre de jours de repos supplémentaires est donc susceptible de varier d'une année sur l'autre en fonction du positionnement du jour férié dans la semaine.

**60/ Comment valorise-t-on les absences prises pendant les périodes de moindre activité ?**

Il n'y a aucun changement par rapport à la situation actuelle pour les congés pris en période de moindre besoin.

**61/ Est-il possible de prendre des demi-journées de congés ?**

La possibilité de prendre des demi-journées de congés, qui existe dans les systèmes d'information actuels demeure.

**62/ Comment seront traités dans les systèmes d'information, les quatre jours supplémentaires en cas de conversion de l'indemnité de forfait en jours de repos ?**

Les développements sont en cours pour créer un compteur spécial.

**63/ Pourquoi garder les mêmes modalités d'acquisition des RQ alors qu'il aurait été plus pertinent de les créditer au 1<sup>er</sup> janvier ?**

Il a été décidé de maintenir le mécanisme actuel, qui est déjà en place dans les systèmes d'information et qui est connu de tous.

**64/ Comment garantir un repos journalier pour les « astreinteurs » qui ont des missions opérationnelles (Chef d'UP, responsable production...) ?**

L'accord prévoit que les dispositions de l'article 35-3 de l'accord d'entreprise et de l'article 51 de l'accord de branche s'appliquent aux sorties d'astreinte. Concrètement cela veut dire que si le repos n'a pas pu être pris dans son intégralité ou dans sa fraction minimale telle que prévue par ces articles, la prise de service suivante est décalée et/ou le repos est décalé dans le temps.

**65/ Comment se fait le calcul des jours de repos complémentaires en cas de signature en cours d'année de la convention individuelle de forfait en jours ?**

Il y aura pro-ratisation.

**66/ Concrètement, comment les modalités du forfait en jours sont-elles gérées dans les outils, et dans le suivi ?**

À court terme, les outils déclaratifs restent inchangés. Ils seront adaptés pour intégrer le suivi des repos et la possibilité d'émettre un signalement. (cf fiche dédiée).

En matière de congés et repos, les modalités de gestion, de poses, de validation restent inchangées par rapport à aujourd'hui.

### **67/ Quelle relation entre astreinte et forfait en jours ? Y aura-t-il une obligation de retirer un jour de travail en cas de sortie supérieure à 5 heures ?**

Le régime des astreintes est maintenu dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise. Cependant, lorsque la sortie (ou la série d'interventions sur une journée) dure plus de 5 heures, un jour de travail est décompté du forfait en jours ce qui revient à compenser ces sorties par un repos d'une journée.

### **68/ Récupère-t-on le dimanche ou le samedi quand ils sont fériés ?**

Il convient, en matière de récupération des jours fériés, d'appliquer aux salariés du cadre permanent et aux contractuels au forfait en jours les dispositions de l'article 8.1 du RH0143 :

- A) Indépendamment des jours de repos fixés par la réglementation du travail, les agents du cadre permanent chôment chaque jour de fête légale ou déclarée telle, ne tombant pas un dimanche.
- B) Aux agents dont l'utilisation un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche est imposée par les nécessités du service, il est accordé un jour de repos compensateur dans un délai qui prend fin au cours du trimestre civil suivant celui dans lequel se trouve la fête légale.
- C) Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux agents qui se trouvent en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

Cette dernière disposition s'applique aux salariés au forfait en jours « établissement » qui bénéficient de repos périodiques : un férié sur un samedi repos périodique est récupéré. C'est la même règle que pour les régimes B.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés au forfait en jours dans les directions qui bénéficient du repos hebdomadaire le dimanche et du jour chômé le samedi : un férié sur un samedi, étant sur un jour déjà chômé, n'est pas récupéré. C'est la même règle que pour les régimes A de siège.

Les forfaits ont été dimensionnés en tenant compte de ces particularités.

## **AUTRES QUESTIONS**

### **69/ L'accord relatif au forfait en jours et un accord catégoriel, qu'est-ce que cela signifie ?**

Il est signé sur le périmètre des seuls agents de maîtrise et de cadre. La représentativité des organisations syndicales s'apprécie dans ce cadre sur ces deux seuls collègues.

### **70/ La fiche de poste dans visio mentionnera-t-elle que le poste est soumis au forfait en jours ?**

Oui, la fiche de poste devra indiquer si le poste est éligible au forfait en jours.



DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE- Mars 2017  
2, place aux Étoiles, CS 70001, 93633 La Plaine Saint-Denis Cedex.