

Avril 2026

Solidaires
Sud
Rail

Spécial Forfait Jour

La lettre d'information de la Liaison Encadrement

FORFAIT-JOURS NE VEUT PAS DIRE CORVÉABLE À L'INFINI !

Le forfait-jours ne doit pas signifier une disponibilité H24 et une charge de travail extensible à l'infini. Pour SUD-Rail, il est temps de remettre les pendules à l'heure et donner à chacun les moyens de réaliser correctement sa charge de travail.

Remise en perspective : Le travail n'est pas un don de soi !

Le salariat se définit par un état de subordination contre rémunération. Les éléments centraux sont la détermination du temps de cette subordination (durée et horaires) et le prix de ce temps (le salaire). L'histoire de nos luttes sociales est celle de l'encadrement du temps de travail pour protéger notre santé et notre vie personnelle.

Le forfait-jours, issu de la loi Aubry de 2000, a créé

une flexibilité pour absorber les variations de production avec l'annualisation du temps de travail.

Aujourd'hui, on nous le vend comme une « souplesse » via le télétravail, mais la réalité on la connaît tous à la SNCF ; c'est l'envahissement de la vie privée par le professionnel, une charge de travail toujours plus lourde qui entraîne une disponibilité 24h/24 et 7J/7.

Un cadre légal exigeant !

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) dénonce le forfait-jours à la française car il fait sauter les limitations du temps de travail. La jurisprudence qui s'étoffe sur cette question exige que les règles soient effectives et non de simples mots dans un contrat.

Aujourd'hui, pour recourir au forfait-jours, il faut impérativement :

- **Un accord collectif**
- **Le choix réel du salarié** (convention individuelle

signée sans pression)

- **Une réelle autonomie** dans l'organisation du travail
- **Un suivi précis et concret de la charge de travail** (vérification a priori et a posteriori qu'elle est raisonnable)
- **Une contrepartie suffisante** (salaire ou repos) pour compenser la flexibilité
- **Le respect des repos** : 12h journalier (14h de nuit), 60h périodique, droit à la déconnexion.

À la SNCF : Une mise en œuvre hors cadre !

On le voit bien, l'accord de 2017, signé par l'UNSA et la CFDT, ne répond pas à ces exigences légales. SUD-Rail ne l'a pas signé pour cette raison et ne cesse de pointer auprès de la direction les écarts légaux et la dérive de la mise œuvre.

1. Le choix est bafoué

Le forfait-jours est devenu le régime imposé par défaut sur les fiches ou les offres de poste. Ce n'est plus un choix, mais une condition forcée pour évoluer.

2. L'autonomie est un mythe

L'organisation est contrainte par des passages obligés : points 5 min, Copil, débriefings tardifs, astreintes, chantiers... Même les formateurs (qui sont tenus par le face-à-face pédagogique) y sont soumis sous prétexte de souplesse ! La SNCF confond télétravail et autonomie réelle alors même que la définition de l'autonomie est aujourd'hui largement documentée et jugée.

3. La charge de travail est ignorée

L'analyse détaillée des missions à la prise de poste n'existe quasiment jamais. Dans un contexte de suppressions de postes, la direction multiplie les missions sur un même emploi en infraction avec l'accord « Classification/Rémunération ». L'entretien annuel spécifique est souvent noyé dans l'EIA ou inexistant et aucun dispositif concret de la mesure de la charge de travail n'est mis en œuvre.

4. Un système de signalement inefficace

Le signalement vous renvoie vers votre chef, celui-là même qui fixe vos objectifs. Aucune instance tierce ou collective n'est consultée. Aucun suivi collectif ou individuel qui permettrait de pointer les dérives n'est mis en œuvre. C'est contraire à tous les principes légaux et aux obligations concernant la prévention des risques.

5. Une contrepartie dérisoire, voire nulle

3,1% du traitement pour les uns, et absolument rien pour les cadres de direction ! Pourtant, dans les autres secteurs, sans parler des compensations sur le temps de repos, sur le seul sujet de la rémunération les exemples sont parlants. Dans le secteur bancaire, on se situe entre 10 et 15% du salaire de base annuel, dans l'industrie pharmaceutique, c'est 8%, dans la grande distribution, a minima une prime annuelle de 5000€.... On est donc loin du compte !

Les risques pour la direction : Nullité et Requalification

L'accord SNCF est juridiquement fragile. L'invalidité de l'accord peut entraîner la requalification des contrats aux 35h (37h + 10 repos à la SNCF) avec le risque pour la SNCF d'être dans l'obligation de :

- paiement des heures supplémentaires sur 3 ans (la semaine moyenne de l'encadrement à la SNCF est évaluée à 45h)
- Des indemnités pour travail dissimulé (6 mois de salaire brut)
- Des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité et de santé

Santé et Sécurité : On ne doit pas perdre sa vie à la gagner !

Le management agressif et la surcharge de travail conduisent à des pathologies graves : burn-out, TMS, maladies cardio-vasculaires, décompensations psychiques et même des suicides. L'employeur a l'obligation de garantir la sécurité et la santé des salarié-es... On constate bien qu'il manque à ces obligations quand on parle de forfait jours.

Que faire ? Ne restez pas seul !

Face aux attaques sur le temps de travail, l'issue est collective. SUD-Rail vous invite à :

- Rassembler vos éléments : Fiche de poste, horaires réels, traces d'entretiens et de signalements
- Rencontrer SUD-Rail pour analyser votre situation et tenter de construire une réponse collective (DCI, droit d'alerte, action judiciaire)

**Ne cédez pas au SUD-Rail bashing véhiculé par la direction !
Rejoignez SUD-Rail pour rompre l'isolement, reprendre la main sur votre avenir et faire valoir vos droits !**