

Saint-Denis, le 24 septembre 2026

FORFAIT-JOURS, une direction déconnectée de la réalité !

Dans la suite de la mise en demeure aux dirigeants du Groupe SNCF pour dénoncer le scandale du forfait-jours, il aura fallu attendre un mois avant la date limite du contentieux pour que se tienne la première réunion pour faire le point concernant la gestion illégale de ce régime. La direction du groupe, même si elle reconnaît des ajustements nécessaires est sans aucun doute en manque de courage managérial pour revoir ce dispositif qui ne respecte plus rien et rend les salarié-es corvéables à merci !

Libre choix bafoué : le chantage au déroulement de carrière !

Le premier grief concerne l'adhésion forcée au forfait-jours qui, outre le fait qu'elle soit illégalement inscrite d'office sur les fiches de poste, bloque l'évolution de carrière en cas de refus de signature la convention.

Pour se remettre dans les clous, SUD-Rail a exigé que les offres de poste soient modifiées et que le libre choix entre le tableau de service et le forfait jours devienne la règle, avec une véritable traçabilité sur le libre choix éclairé du cheminot-e.

L'illusion de l'autonomie : une disponibilité imposée au quotidien !

Notre deuxième grief dénonce une autonomie fictive. Sous prétexte de télétravail, la direction exige une disponibilité constante rythmée par des plannings rigides et des séquences obligatoires comme les débriefings, les comités de pilotage, les points 5mn, les réunions imposées... La jurisprudence constante est pourtant claire sur le critère d'autonomie nécessaire à l'éligibilité au dispositif du forfait-jours !

Pour rentrer dans les critères légaux, SUD-Rail exige la mise en place d'un référentiel des séquences imposées et d'une cotation définie qui permettrait de définir si le poste est éligible ou non. Bien entendu, cela doit s'accompagner d'un vrai droit à la déconnexion par un blocage technique sur les réseaux VPN de 20h00 à 07h00 ainsi qu'un suivi du temps de connexion. Le financement des équipements de télétravail et la mise en place d'une indemnité pour l'occupation du domicile à des fins professionnelles (qui existe dans la loi)



Charge de travail incontrôlée : la politique de l'autruche !

Le troisième grief pointe l'incapacité de la SNCF à mesurer concrètement la charge de travail alors même que c'est une obligation légale. L'entretien annuel est inexistant ou détourné pour évaluer les objectifs par la hiérarchie même qui distribue la charge de travail... Chercher l'erreur !?

Pour respecter la loi, SUD-Rail revendique un dispositif auto-déclaratif sécurisé accessible aux CSSCT ainsi que l'abaissement du plafond conventionnel à 200 jours annuels avec l'instauration de seuils trimestriels. Ces seuils doivent imposer un lissage de l'activité et l'octroi de deux jours de repos compensateur dès que l'amplitude dépasse 45 heures hebdomadaires. Pour contrôler véritablement ces éléments, le CSE doit obtenir un droit de tirage pour mandater une expertise sur la charge de travail.

Alerte muselée et rémunération au rabais !

Le quatrième grief cible le dispositif d'alerte inefficace et le manque de contreparties financières. Un agent signalant une surcharge doit se justifier devant le manager qui fixe les objectifs, le niveau de charge de travail ainsi que la notation et la part variable, tout cela, sans représentant du personnel. Tandis que la compensation se limite à 3,1% pour le seul l'encadrement opérationnel.... Excluant une part non-négligeable des effectifs, une exception honteuse, unique dans l'ensemble des entreprises !

Pour mettre fin à cela, SUD-Rail exige un dispositif d'alerte déconnecté de la hiérarchie, intégrant les CSSCT avec une obligation de résultat et de moyens. En outre, ce régime doit cesser d'être discriminatoire et s'accompagner d'une augmentation de rémunération brute d'au moins 20% par rapport au salaire initial, et tout rachat de jours de repos doit bénéficier d'une majoration de 30%... Ce n'est pas illusoire, c'est juste une mise à niveau par rapport au groupe équivalent !

QUAND LES TRAVAILLEURS SE BATTENT ENTRE EUX,
LES PATRONS COMPTENT LEURS PROFITS



Pour stopper les effets discriminants du forfait-jours sur les femmes, nous exigeons la neutralisation totale des absences pour congé maternité ou maladie dans le calcul des parts variables, des majorations et de l'avancement ainsi qu'un point spécifique de transparence salariale et d'avancement dans les bilans sociaux !

Lors de ce groupe de travail, nous avons été clairs quant à la suite des événements. Peu importe les discussions menées en coulisses avec d'autres syndicats signataires qui se contenterait de modifications cosmétiques pour tenter de court-circuiter notre démarche.

Cela n'aura aucun effet suspensif sur notre action.

La fédération SUD-Rail reste l'unique maître de sa démarche pré-contentieuse.

Le 29 octobre, au terme des six mois légaux, nous seuls déciderons d'engager la démarche contentieuse devant le Tribunal Judiciaire. Si nous n'obtenons pas gain de cause, nous exigerons l'annulation du forfait-jours illicite, le rappel des heures supplémentaires sur trois ans, et des dommages pour travail dissimulé. Le temps des demi-mesures est révolu.