

MAI / 2026



FORFAIT-JOURS...

LA DIRECTION PLANTE LES CADRES

L'UNSA-FERROVIAIRE, EN TANT QU'ORGANISATION SYNDICALE RESPONSABLE, A TOUJOURS PRIVILÉGIÉ LE DIALOGUE ET LA NÉGOCIATION À L'OPPOSITION SYSTÉMATIQUE.

Depuis des années, l'UNSA-Ferroviaire alerte : les dérives dans la mise en œuvre de l'accord Forfait-jours sont devenues intolérables.

Qu'écrivions-nous déjà en septembre 2024 et qui résume ce que nous portons depuis des années ?

La liste de nos actions est longue :

- Courrier au DRH du 9 septembre 2024,
- Audience en novembre 2024,
- Interpellations dans les CSE,
- Courrier au DRH en janvier 2026
- Courrier au Président Castex et nouvelle audience au DRH en février 2026

NOTRE COURRIER



Monsieur le DRH,

Depuis de nombreux mois, partout en France, l'encadrement SNCF fait le constat d'une charge de travail en constante augmentation : managers opérationnels débordés, « préfigureurs » qui cumulent pendant des mois le travail au quotidien et la gestion de projet, réunionites et horaires extrêmes pour nombre de cadres en direction, périmètres géographiques de plus en plus larges sans prise en compte des temps de déplacement entre sites, temps de formation non pris en compte...

Or les dispositions « garde-fou » que l'UNSA-Ferroviaire a fait intégrer à l'accord : procédures de dimensionnement des charges de travail, entretiens de suivi de la charge, procédure de signalement, droit à la déconnexion... semblent aujourd'hui remises en cause par une hiérarchie elle-même soumise au diktat de la réorganisation permanente et du gain de productivité « quoi qu'il en coûte ».

Parce que la population cadre est une population par nature dévouée à l'entreprise, les sujets en local sont parfois tus ou enterrés en grande pompe – les cadres sentent bien que celui qui parlera le premier sera aussi le premier sanctionné.

LA RÉPONSE DE LA DIRECTION ?

Du mépris, des demandes systématiquement renvoyées à un futur qui n'arrive jamais ou à des groupes de travail dont rien ne sort. Le compte-rendu de notre audience de novembre 2024 résume parfaitement la réponse apportée par l'entreprise au malaise de ses cadres :

“ Tout d'abord, si des dérives devaient être constatées, il est important de les traiter au niveau local et le cas échéant au niveau des sociétés concernées. Par ailleurs, il est prévu que ce sujet soit abordé dans le GT encadrement. ”

Il n'y a pas de signalement, il n'y a pas de souffrance... Faut-il en rajouter ?

Devant ce déni inquiétant et persistant, nous nous sommes résolus à déposer une Demande de concertation immédiate le 16 mai dernier. La réponse de la direction n'a pas varié : il n'y a pas de signalements, il n'y a pas d'urgence... mais réunissons quand même la commission de suivi de l'accord Forfait-jours !

Une demande UNSA vieille de plus de deux ans, jamais entendue, reprise fort opportunément il y a quelques jours et à laquelle la direction se raccroche désormais, comme quand elle crée des observatoires pour gagner du temps.

IL EST TROP TARD POUR OBSERVER, NOUS DEMANDONS DES ACTIONS, LA RENÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD, BREF, DU CONCRET, POUR RÉPONDRE AU MALAISE DE L'ENCADREMENT.

CE QUE L'UNSA CONSTATE

- Le dispositif de suivi de charge actuel n'a plus la capacité de protéger l'agent, l'autodéclaration et l'évaluation se faisant dans le même temps, avec le même interlocuteur : le cadre ne signale pas, il préserve son évaluation.
- L'imprimé « Cadrage de la charge de travail » existe, il pose les bonnes questions, mais sa mise en œuvre échoue, car il est, dans les faits, conduit en même temps que l'EIA, ce qui dissuade le N-1 de signaler une surcharge.

NOS REVENDICATIONS

- 1 - Un dispositif de suivi de charge mixte fondé sur la méthode “feu tricolore” et inspiré de la grille RPS proposée par l'INRS ;
- 2 - Un entretien annuel de charge dédié :
 - réellement séparé de l'EIA (il est réalisé à l'occasion d'une « campagne spécifique d'entretien Forfait-Jours », planifiée dans l'année pour la différencier de la campagne EIA) et inscrit dans le cadre d'une dynamique globale de prévention des RPS ;
 - conduit sur un support spécifique, l'entretien annuel de charge porte exclusivement sur les quatre thèmes légaux : charge de travail, organisation, articulation vie pro/vie perso, congés et repos.

CE QUE L'UNSA CONSTATE

Le dispositif d'alerte prévu par l'article 13bis n'existe que sur le papier : la lecture du Pratico RH de septembre 2025 en est l'illustration, où il est expliqué qu'il faut « émettre un signalement via Station C » alors que le formulaire se trouve en réalité dans... Optimum !

**AUCUNE FICHE PRATIQUE
SUR L'INTRANET, AUCUN
TUTORIEL, AUCUNE
PROCEDURE DOCUMENTÉE.
LE CADRE QUI VEUT
SIGNALER UNE SURCHARGE
EST LIVRÉ A LUI-MÊME.**

NOS REVENDICATIONS

3. Une procédure d'alerte rénovée, opposable et tracée, ancrée dans la révision de l'article 13bis :

- **Un outil d'alerte identifiable et accessible.** Un formulaire dédié — « Signalement Forfait-jours : charge ou repos » — accessible depuis un raccourci spécifique de l'intranet RH.
- **Un contenu normé,** et conforme à la loi
- **Un circuit d'instruction tracé et escaladé :**
 - Double notification au dépôt : N+1 et RRH de l'entité.
 - Le N+1 dispose de dix jours pour proposer un entretien.
 - En cas de non-réponse dans les délais, le RRH conduit lui-même l'entretien et saisit le N+2.
 - L'entretien donne lieu à un compte-rendu écrit signé par les deux parties, qui formalise les mesures engagées, les échéances et les indicateurs de suivi.
 - Conservation cinq ans dans le dossier RH, avec garantie écrite d'inopposabilité dans l'EIA, la GIR/PV, les comités de carrière et les décisions de mobilité.
- **Une possibilité de saisine indépendante.** Le cadre peut, sans avoir à se justifier, demander que l'entretien soit conduit par le RRH plutôt que par le N+1.
- **Pilotage collectif.** Les signalements alimentent un indicateur agrégé présenté chaque trimestre en CSSCT : volumétrie par entité, délais moyens de réponse, typologie des causes, mesures collectives engagées. Anonymisé. Pas pour stigmatiser les managers ; pour identifier les organisations qui dérivent et agir avant la rupture

CE QUE L'UNSA CONSTATE

L'indemnité Forfait-jours, fixée en 2017, n'a pas été revalorisée depuis. Or cette indemnité constitue la contrepartie d'une charge croissante.

NOS REVENDICATIONS

4. La revalorisation de l'indemnité Forfait-jours prévue à l'article 11 de l'accord à 6,5 % du traitement majoré par l'ancienneté pour les salariés au cadre permanent ou 6,5% du salaire de base pour les contractuels, majoré par l'ancienneté, avec clause de rendez-vous annuel calée sur l'IPC INSEE en NAO.
5. L'extension de l'indemnité Forfait-jours aux salariés cadres des directions centrales et des directions régionales, à hauteur de 3,1% du traitement majoré par l'ancienneté pour les salariés au cadre permanent ou 3,1% du salaire de base pour les contractuels, majoré par l'ancienneté, avec clause de rendez-vous annuel calée sur l'IPC INSEE en NAO.
6. Toute réorganisation pouvant entraîner une évolution du régime de forfait-jours applicable (205 ou 210 jours) doit faire l'objet d'une concertation locale prenant en compte les aspirations des salariés.



**LA DIRECTION BALAIE LE MALAISE DES CADRES
« CAR IL N'Y A PAS DE SIGNALEMENT » ?
SIGNALEZ-VOUS LE 10 JUIN, PAR TOUT MOYEN,
ET NOTAMMENT LA GREVE, POUR FAIRE PRESSION
SUR UNE DIRECTION SOURDE ET
AVEUGLE À LA SITUATION DE L'ENCADREMENT.**