

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

Pour un aménagement du temps de travail garantissant la sécurité, le Service Public et des conditions de vie et de travail favorables.



SOMMAIRE :

Fiche N° 1 : Définitions, généralités	3
Fiche N° 2 : Les champs d'application des régimes.....	7
Fiche N° 3 : La durée du travail	10
Fiche N° 4 : Les pauses, coupures et pauses repas	13
Fiche N° 5 : Les temps contraints	15
Fiche N° 6 : Le repos journalier	17
Fiche N° 7 : Les jours fériés	19
Fiche N° 8 : Le repos hebdomadaire	20
Fiche N° 9 : Le travail de nuit.....	24
Fiche N° 10 : Les salariés à la « réserve »	25
Fiche N° 11 : Le télétravail	26
Fiche N° 12 : Les dérogations à la réglementation du travail	27
Fiche N° 13 : Le contrôle de l'application de la réglementation	28



DÉFINITIONS, GÉNÉRALITÉS

1. Définitions communes :

Résidence d'emploi ou lieu d'affectation : la résidence d'emploi détermine l'endroit unique, précis et permanent où le salarié débute et finit sa journée de travail, à l'exception des cas de déplacement ou de repos hors-résidence tels que définis et encadrés. Elle permet la transmission d'informations nécessaires au bon déroulement de la journée de travail (opérations à la prise de service, consultations des documents et avis, habillage/déshabillage, outillage, EPI...).

La notion de « zone de résidence » peut se traduire par des temps de trajet fortement allongés, qui ne seraient pas pris en compte dans le temps de travail.

La résidence d'emploi est définie comme le lieu unique, précis et permanent (et non la zone) où le salarié prend son service et le termine avant chaque repos à la résidence. Ce lieu peut être déterminé contractuellement, par accord d'entreprise ou par l'employeur. Il appartiendra ensuite à l'employeur d'acheminer le cas échéant et en temps de travail, le salarié jusqu'au point de début de mission.

Grande Période de Travail : la Grande Période de Travail se définit comme « l'intervalle entre deux repos périodiques doubles successifs. On la délimite en la faisant commencer à la fin du dernier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique précédent et en la faisant se terminer au début du premier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique suivant ».

Horaires normaux : la semaine « standard » de travail s'étend du lundi au vendredi sur des horaires continus et sur une période comprise entre 7h et 18h. Les horaires de travail ne répondant pas à cette définition sont dits « atypiques ».

Période de nuit ou nocturne : les contraintes du transport ferroviaire et l'exigence première de sécurité imposent une définition de la période de nuit comme celle s'étendant de 21 heures à 7 heures.

Travailleur de nuit : est considéré travailleur de nuit tout travailleur qui, soit accompli au moins 5 heures par semaine, selon son horaire de travail habituel durant la période de nuit, soit accompli 100 heures de travail de nuit sur une période de référence de six mois.

Horaires décalés : les horaires décalés font partie des horaires dits « atypiques ». En comparaison d'une journée de travail en horaires normaux, les horaires se trouvent déplacés tôt le matin, l'après-midi ou le soir. Cela comprend aussi le travail de fin de semaine et le travail de nuit. Les horaires décalés constituent une contrainte sur la santé des salariés.

Amplitude de la journée de service : l'intervalle existant soit entre deux repos journaliers consécutifs, soit entre le repos hebdomadaire ou périodique et le repos journalier précédent ou suivant.

Circonstances accidentelles et imprévisibles : le terme accidentel doit être compris non seulement dans son sens premier comme se rapportant à un événement ayant le caractère d'un accident de voie, de circulation ou de personne, mais encore dans le sens plus large d'événement fortuit, inattendu ou d'incident. Il peut en être ainsi, par exemple, de la défaillance d'un agent commandé qui n'aurait pas prévu suffisamment tôt ou d'une coupure de courant inopinée.

Les circonstances accidentelles sont toujours fortuites, donc à l'origine imprévisibles. Une circonstance accidentelle est donc, par définition, imprévisible, mais sa persistance lui fait perdre, au-delà d'une certaine durée, ce caractère d'imprévisibilité. Ainsi, une rupture de caténaire constitue une circonstance accidentelle et imprévisible et implique la nécessité de mesures à prendre sans délai. En tout état de cause, si l'incident reste fortuit, son caractère d'imprévisibilité disparaît au plus tard 48 heures après la survenance de l'événement.

2. Définition propre au personnel roulant :

Roulement de service (extraits du RH0077 SNCF) : « le tableau fixant à l'avance, d'une part la composition de chacune des journées de service, d'autre part la succession des journées de service et des repos. »

« Chaque [salarié] appelé à suivre un roulement de service en permanence ou à y effectuer habituellement des remplacements en reçoit un exemplaire le plus tôt possible avant son application. Il lui appartient de le tenir à jour en y portant les modifications dont il a connaissance par voie d'affichage. Sauf en cas de circonstances accidentelles, le respect de l'ordre de succession des journées d'un roulement constitue la règle. Il en est de même pour la position des repos journaliers et périodiques ainsi que pour leur durée, ... »

Un délai de prévenance de 21 jours doit être respecté avant toute mise en œuvre du roulement de service.

Chaque heure de prise et de fin de service de chaque journée de service de la Grande Période de Travail ne peut être décalée de plus de 2 heures par rapport à celle de la première journée de service de la GPT, à l'exception des journées précédant ou suivant un repos hors-résidence.

Un roulement d'accueil est mis en place pour permettre une progressivité dans l'acquisition des connaissances et expériences dès le début de carrière.

Les roulements de fin de carrière doivent tenir compte de la pénibilité et diminuer les contraintes liées au métier.

Le temps partiel ne doit nullement entraver l'accès au roulement ou conduire un salarié à en être exclu.

Tout salarié doit avoir une grille définissant les jours de repos périodiques au minimum sur le service, soit un an.

Pour les salariés n'étant pas affectés à un roulement de service, sauf nécessités directement liées à des circonstances accidentelles et imprévisibles, un délai de prévenance d'une durée suffisante pour garantir l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est instauré avant toute mise en place ou modification des horaires de travail.

Disponibilité à domicile / attente de la commande : la disponibilité à domicile constitue une contrainte qui empiète sur la vie personnelle du salarié (frein à l'éloignement du domicile, contraintes téléphoniques, contrainte psychologique s'opposant à un repos efficace...). Cette contrainte est en outre inutile car les aléas peuvent aisément être compensés par la mise en place de réserves à disposition en nombre suffisant. En ce sens, cette contrainte doit être éliminée et la disponibilité à domicile prohibée au sein de la branche.

Réserve à disposition : la période pendant laquelle les agents appelés à intervenir éventuellement sont employés à des travaux au dépôt ou en gare. Cette période constitue du temps de travail effectif. L'heure et le lieu de la fin de service commandée de la journée comportant de la réserve à disposition, placée en fin de Grande Période de Travail ou suivant un repos hors-résidence, ne peut en aucun cas être dépassée ou modifiée.

3. Définition propre au personnel sédentaire :

Tableau de service (extrait RH0077) : le tableau indiquant, pour chaque jour, la répartition des heures de service.

Tableau de roulement (extrait RH0077) : le tableau fixant à l'avance la succession des journées de service et des repos ; il définit un cycle pour chacun des salariés ou groupes de salariés associés dans le roulement.

Programme annuel : le programme fixant à l'avance la succession des journées de service et des repos ; il définit pour chacun des salariés les horaires de travail.

Les tableaux de roulement, de service annuels ou les programmes annuels doivent faire l'objet d'une négociation et être approuvés par le CHSCT.

Un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté avant toute mise en œuvre ou modification du tableau de roulement, tableau de service ou programme annuel.

Chaque heure de prise et fin de service de chaque journée de service de la Grande Période de Travail ne peut être décalée de plus de deux heures par rapport à celle de la première journée de service de la GPT.

Salarié de « réserve » : dans certains établissements ou entités, la continuité du service peut nécessiter d'avoir des salariés qui ne bénéficient pas d'une programmation semestrielle des journées de travail. Leur utilisation est réalisée afin d'assurer le remplacement d'un salarié avec les mêmes horaires prévus au tableau de roulement ou afin de couvrir des renforts programmés.

En raison de leur utilisation spécifique, ces salariés bénéficient d'un nombre de repos majorés.

Le recours aux salariés de « réserve » et l'encadrement de leur utilisation font l'objet de dispositions spécifiques définies par accord de branche.

Poste : l'ensemble des tâches confiées à un même salarié dans un horaire déterminé pour un jour donné ; si, dans un même jour, les mêmes tâches sont assurées successivement par deux, trois, quatre ou plus de salariés, le service est dit à deux, trois, quatre ou plus de postes. Est considéré comme poste de nuit, celui qui comporte plus de trois heures dans la période nocturne [21h à 7h].

Travail posté : organisation du travail selon laquelle dans un même jour, les mêmes tâches sont assurées successivement par deux, trois ou plus salariés. Le service est dit à deux, trois ou plus postes.



LES CHAMPS D'APPLICATION DES RÉGIMES

1. Les régimes des personnels roulants :

Le régime des personnels roulants est applicable à l'ensemble des salariés, quel que soit leur grade, chargés de la conduite des machines, de l'accompagnement des trains ou assurant un service à bord, ainsi qu'aux salariés en stage de formation, de perfectionnement ou de certification d'autres agents sur les machines ou dans les trains, lorsqu'ils assurent une journée de service ne comportant pas exclusivement le classement des engins moteurs, des mises en tête, des évolutions telles que définies par les référentiels EPSF, des trains de travaux sur chantier intercepté, des manœuvres dans les chantiers.

L'encadrement du recours au repos hors-résidence fait l'objet de stipulations dans le présent accord.

2. Les régimes des personnels sédentaires :

Le régime des salariés sédentaires est applicable aux salariés autres que répondant aux conditions du régime roulant.

Les horaires normaux de travail constituent la règle en vigueur au sein de la branche.

Pour autant, du fait des spécificités propres à l'activité ferroviaire, on distingue parmi les salariés du régime « sédentaire », les salariés en travail posté, en horaires décalés ou non-soumis à tableau de service.

3. Le régime particulier des salariés en travail ou en horaires décalés :

On désigne par travail posté une organisation du travail atypique qui diffère du travail à la journée avec un horaire régulier.

Cette forme de travail atypique doit rester l'exception.

Le travail posté constitue une contrainte physique en ce qu'il bouleverse les rythmes biologiques.

Comme toute contrainte sur la santé, le travail posté doit donc être évité dans toute la mesure du possible.

Le travail posté doit être justifié, limité aux impératifs techniques indispensables pour assurer la continuité des obligations de Service Public et qui ne pourrait pas être surmonté autrement.

Le travail posté doit obéir à des règles très strictes, sa mise en œuvre est conditionnée à accord de branche ou d'entreprise et son utilité régulièrement vérifiée.

Lorsque le travail posté ne pourra être évité en raison de la nature de l'activité, il devra donner lieu à des contreparties proportionnelles à leur nuisance sur la santé et sur la vie hors travail (repos compensateurs au plus près de la génération de la contrainte, majorations salariales, départs anticipés à la retraite, réduction du temps de travail particulière).

4. Le régime particulier des salariés non soumis à tableau de service :

Le salarié non-soumis à tableau de service est un salarié dont on ne peut pas déterminer les horaires par avance et qui, de par ses fonctions, bénéficie d'une certaine autonomie pour les déterminer.

Les métiers concernés sont définis par accord d'entreprise.

La détermination des postes non-soumis au tableau de service est soumise à la consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées auxquelles est présenté un pesage de la charge de travail de chaque poste.

Chaque année, un bilan et une mise à jour de ces postes sont soumis au CHSCT concerné. Ce bilan fait l'objet d'une information du Comité d'Établissement ou d'Entreprise.

Chaque heure de travail accomplie est rémunérée selon les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles.

La justification des horaires réellement accomplis par le salarié relève de la seule responsabilité de l'employeur et peut s'exercer, sous cette condition, par un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité. Les modalités de mise en œuvre d'un tel dispositif relèvent d'un accord d'entreprise.

Il est instauré un système d'alerte dès l'atteinte, même accidentelle, par un salarié des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles définies légalement, conventionnellement ou contractuellement. Dans ce cas, une enquête du CHSCT doit être diligentée pour déterminer les causes de cette atteinte et les modalités à mettre en œuvre pour s'en prémunir à l'avenir, notamment par une meilleure adaptation de la charge de travail au salarié.

La durée de travail de ces salariés ne doit pas être dépendante de celle d'autres salariés placés ou non sous leur subordination.

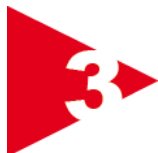
Les durées maximales et moyennes de travail conventionnelles de ces salariés, ainsi que les durées de repos, sont identiques à celles des autres salariés.

En raison de leur utilisation spécifique, ces salariés bénéficient d'un nombre de repos majorés.

5. La possibilité d'instaurer des plages horaires variables pour les salariés soumis à tableau de service en horaires normaux :

Afin de répondre à l'aspiration de certains salariés à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle pour les métiers le permettant, et sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, un accord d'entreprise peut instaurer des plages horaires de prise et fin de service variables pour ces salariés.

Cet accord fixe la durée journalière minimale et maximale de travail conforme aux règles conventionnelles applicables aux salariés du régime « sédentaires ».



LA DURÉE DU TRAVAIL

1. Généralité :

Chaque journée de travail, quelle que soit sa durée réelle, ne peut être décomptée pour moins de 5 heures 30.

Les parcours « en voyageurs » et plus généralement tous les temps de trajet situés à l'intérieur d'une journée de service sont décomptés intégralement comme temps de travail effectif.

Il en est de même des temps d'attente des personnels sédentaires.

2. Durée annuelle de travail :

La formule de calcul de la durée annuelle du travail est la suivante :

Durée hebdomadaire du travail	365 jours annuels – (nombre de dimanches + nombre de samedis + 10 jours fériés + 28 jours de congés)
Nombre de jours ouvrés (5 jours)	

Cette formule acte le principe de la semaine de 5 jours et conforte la limite de 5 jours pour la Grande Période de Travail.

3. Durée moyenne journalière de travail :

La durée journalière de travail (en moyenne par jour, par semaine, par semestre...) dépend de la solution retenue pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

4. Durées maximales journalières :

La question du travail de nuit est encadrée spécifiquement par le présent accord.

✓ **Amplitude de travail :**

L'amplitude maximale d'une journée de travail est de 10h30.

Elle est, pour les roulants, limitée à 8h30.

✓ **Temps de travail effectif :**

La durée maximale journalière de travail effectif est de 8h30, dont 7h30 maximum de travail ininterrompu.

5. Durée maximale de travail hebdomadaire :

La durée de travail effectif, éventuelles heures supplémentaires de travail incluses, est limitée à :

- par semaine : durée conventionnelle du travail + 8 heures
- par trimestre : durée conventionnelle du travail + 6 heures
- par semestre : durée conventionnelle du travail + 1,5 heure

6. Droit à la déconnexion :

La question de la durée du travail ne saurait être traitée sans celle du droit à la déconnexion posée par l'accroissement des heures de travail accomplies avant ou après les horaires de travail.

L'augmentation de la charge de travail, les objectifs professionnels de moins en moins réalisables dans des délais imposés de plus en plus réduits et les suppressions de postes, conduisent les salariés à travailler en moyenne plus de 40 heures par semaine et plus de 46 heures pour les cadres.

Les technologies numériques et la digitalisation des entreprises ont accéléré et amplifié le transfert du travail en dehors du temps de travail.

Les heures supplémentaires, ni payées, ni récupérées se généralisent pour 40% des techniciens et la majorité des cadres. Ces outils participent à l'intensification du travail, à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limite. Ainsi, 56% des cadres travaillent durant leurs jours de repos.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité devraient servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à préserver la santé des salariés et à leur permettre de concilier vie privée et vie professionnelle.

Afin de garantir un réel droit à la déconnexion et des temps hors travail réellement dégagés des contraintes professionnelles :

- Un salarié relevant de cette CCN ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail ou d'astreinte ;
- Il est instauré des périodes de trêves de messages électroniques, matérialisées par des plages horaires de fermeture de serveur ou d'impossibilité d'adresser un courriel à un salarié en congés. Ce système de blocage doit être conjugué à un avertissement de l'expéditeur que son message est détruit de manière à ce que les courriels ne s'accumulent pas pendant les périodes d'absence ;
- Il est instauré une négociation annuelle obligatoire en entreprise sur l'utilisation des outils numériques et le droit à la déconnexion.

7. Les heures supplémentaires de travail :

Sont des heures supplémentaires de travail celles accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail.

L'accomplissement par le salarié d'heures supplémentaires de travail ne saurait entraîner le dépassement des durées maximales définies précédemment, sauf nécessité de continuité ou de rétablissement du Service Public dans les conditions définissant le régime des dérogations.

En outre, l'accomplissement d'heures complémentaires pour un salarié à temps partiel ne peut le conduire à la durée légale du travail. A fortiori, l'accomplissement d'heures supplémentaires est légalement prohibé pour les salariés à temps partiel.

Le contingentement annuel des heures supplémentaires de travail :

Les heures supplémentaires de travail doivent demeurer exceptionnelles en ce qu'elles constituent un frein à l'emploi.

Elles ne peuvent donc être prévues par avance et doivent être limitées aux circonstances exceptionnelles.

Sur la base d'une annualisation du temps de travail, le nombre annuel d'heures supplémentaires est limité à 73 heures (soit environ 1,5 heure par semaine), ce qui laisse une marge suffisante pour pallier les aléas et leurs conséquences sur la continuité du Service Public.

Les contreparties aux heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont avant tout des heures de travail. Si le volume d'heures de travail est accru, le repos doit l'être également.

Toute heure supplémentaire de travail accomplie ouvre droit pour le salarié à :

- **Un repos compensateur** d'une durée égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires. Cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

Ce repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié et est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ;

- **Une majoration du paiement des heures supplémentaires** de travail de 25% pour les 4 premières heures dès la 33ème heure de travail et de 50% pour les suivantes.

Le salarié a, en outre, la faculté de récupérer, en sus de la partie majoration de salaire, l'ensemble des heures supplémentaires de travail accomplies.

- **La période d'appréciation des heures supplémentaires de travail**

Au regard de l'annualisation du temps de travail, la période d'appréciation des heures supplémentaires de travail est le mois civil pour les « sédentaires » et la période de 3 Grandes Périodes de Travail pour les « roulants ».



LES PAUSES, COUPURES ET PAUSES REPAS

L'exercice des métiers de la branche ferroviaire génère des contraintes physiques en ce qu'il nécessite une vigilance accrue constituant une charge mentale importante, il expose le salarié aux horaires décalés ou aléatoires, au bruit, aux vibrations, au travail isolé et souvent à des déplacements importants.

En outre, toute fonction de sécurité nécessite d'être en pleine possession de ses capacités de vigilance, de concentration et de réaction, ce qui exige que les contraintes nées du travail soient régulièrement compensées en repos, afin de garantir en permanence la sécurité ferroviaire.

1. Les personnels du régime « roulants » :

✓ Les pauses « conduite » :

Outre la contrainte supplémentaire liée au caractère répétitif du travail cadencé, toute conduite de circulation ferroviaire induit par nature un certain nombre de contraintes.

Chaque agent de conduite bénéficie :

- En service cadencé, d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes non-cumulable toutes les 2 heures de conduite.
- En service non-cadencé ou lorsque que les conditions d'exploitation ne permettent pas la prise de pauses toutes les 2 heures de conduite, ces pauses peuvent être cumulées après avis conforme du CHSCT.

En tous cas, doivent être mis à disposition dans les emprises ferroviaires, des locaux adaptés disposant a minima de sanitaires, fauteuils et eau. Ces locaux pourraient être communs à toutes les entreprises ferroviaires et mis à disposition par SNCF Réseau.

✓ Les pauses repas :

La pause repas doit permettre au salarié de se restaurer, pour reconstituer sa force de travail et préserver sa santé par des repas réguliers, indépendamment des contraintes liées à la conduite elle-même.

La pause repas n'a donc pas le même objet que la pause « conduite ».

Chaque salarié « roulant » bénéficie une pause d'1 heure minimum aux heures des repas : 11h30 - 13h30 ou 18h30 – 20h30.

Lorsque la journée de service ne permet pas de faire bénéficier au salarié d'une pause-repas, celle-ci peut être remplacée, après avis conforme du CHSCT, par une pause casse-croûte d'une durée minimale de 30 minutes, située au plus tôt 2 heures après la prise de service et au plus tard 2 heures avant la fin de service et décomptée en intégralité comme temps de travail effectif.

L'employeur met à disposition, dans les lieux de vie, les moyens adaptés pour préparer des repas équilibrés à toute heure.

✓ **Les coupures :**

Les coupures sont prohibées pour les personnels relevant du régime « roulants ».

2. Personnels du régime « sédentaires » :

✓ **Les pauses casse-croûte :**

Tout salarié « sédentaire » bénéficie d'une pause casse-croûte d'une durée minimale de 30 minutes pour toute journée de service en une seule séance de travail (absence de coupure).

Cette pause se situe au plus tôt 2 heures après la prise de service et au plus tard 2 heures avant la fin de service.

L'intégralité du temps de pause est décomptée comme temps de travail effectif.

✓ **Les coupures :**

La coupure des personnels sédentaires permet au salarié de se restaurer, pour reconstituer sa force de travail et préserver sa santé par des repas réguliers.

La coupure vise à la fois la restauration du salarié et la récupération de sa force de travail et n'a donc pas le même objet que la pause casse-croûte.

Les coupures, de par leur durée d'une heure minimum, peuvent permettre un repos de récupération plus efficace que les pauses qui sont de courte durée. Leur qualité est conditionnée à leur durée minimale et à la mise à disposition de locaux adaptés et équipés en conséquence (possibilité de se préparer un repas, fauteuils, restaurant d'entreprise...).

Tout salarié « sédentaire » en horaires « normaux » tels que définis, ont droit au bénéfice d'une coupure d'une durée d'une heure minimum et de deux heures maximum, pendant les heures de repas (11h30 à 13h30).

Cette coupure peut être réduite à 45 minutes sur demande du salarié et après avis conforme du CHSCT, afin de réduire l'amplitude de la journée de service.



LES TEMPS CONTRAINTS

Peuvent être considérées comme temps contraints les périodes durant lesquelles le salarié est contraint de ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations du fait de son travail, sans pour autant être à la disposition de l'employeur.

On peut citer notamment :

- les temps de transport en commun, en transport individuel, engin,
- les temps d'habillage et de déshabillage,
- les pauses,
- les pauses casse-croûte,
- l'astreinte,
- les temps de passation de consignes,
- les repos hors-résidence,
- les déplacements.

1. Les temps de transport :

Les différents temps de transport et de trajet compris dans une journée de service sont décomptés comme plein temps de travail effectif.

2. Les temps d'habillage et de déshabillage :

L'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail sont imposés à la fois par les travaux salissants, mais également par les uniformes d'entreprise qui peuvent compromettre l'anonymat des cheminots en dehors de l'entreprise.

Les temps d'habillage et de déshabillage sont décomptés comme temps de travail effectif aux prises et fins de service, ainsi qu'en amont et en aval des coupures.

Des locaux adaptés sont mis à disposition des salariés.

3. Les pauses, pauses-repas et pauses casse-croûte :

Le temps accordé pour la pause, la pause repas ou la pause casse-croûte est considéré comme temps de travail effectif.

4. Les temps de passation des consignes de sécurité :

Les temps de passation des consignes sont des temps passés sur le lieu de travail, sous la subordination de l'employeur imposant, dans l'organisation du travail, que ces passations soient exécutées à ce moment.

Les temps de passation de consignes de sécurité constituent donc du temps de travail effectif.

5. Les repos hors-résidence :

Pour l'établissement des roulements de service et la programmation des salariés, ce temps contraint est compensé par une augmentation du repos journalier à résidence suivant le repos hors résidence comme suit :

- Pour tout repos journalier à résidence suivant un RHR - majoration de 2h
- de 18 à 22h d'absence - majoration de 3h
- de 22 à 26h d'absence - majoration de 4h
- de 26 à 30h d'absence - majoration de 5h
- plus de 30h d'absence (dépassement accidentel) - majoration de 6h

Le temps passé en repos hors de la résidence au-delà de 15 heures est décompté en totalité comme travail effectif.

6. Les déplacements :

Les nécessités de service et les contraintes pour exemple liées à la maintenance ou à la réalisation des infrastructures peuvent conduire à envisager le déplacement de salariés.

Dans ce cas, le salarié sédentaire peut être amené à prendre ou cesser son service en dehors de sa résidence d'emploi pour une période déterminée.

Le déplacement doit :

- être justifié par les nécessités du service (par exemple, contraintes liées à la maintenance ou à la réalisation des infrastructures, formations décentralisées...) constatées par avis conforme des délégués du personnel,
- être en tout état de cause compatible avec les exigences familiales du salarié.

Les trajets occasionnés par le déplacement doivent être considérés comme temps de travail effectif.

Les temps de repos hors du domicile constituent des temps contraints qui empiètent sur la vie personnelle du salarié et sur son repos.

Cette contrainte doit être compensée en tiers-temps de repos compensateur devant être accordé dans les 3 Grandes Périodes de Travail suivantes.

En outre, sont à la charge de l'employeur :

- La gestion des lieux d'hébergement et de leur qualité
- La recherche et la réservation de l'hébergement qui correspond aux critères prescrits, notamment quant aux solutions de restauration à disposition des salariés,
- Le coût intégral de l'hébergement, sans aucune avance de la part du salarié.



LE REPOS JOURNALIER

Le repos journalier doit permettre a minima la récupération de la force de travail, la force psychique, des capacités de vigilance et de concentration, et dans toute la mesure du possible, laisser le temps libre d'accès aux loisirs, à la culture, aux temps partagés avec les proches.

En ce sens, le repos journalier doit avoir une durée minimale adaptée aux contraintes du travail.

Le repos journalier doit également être placé sur une période de nuit, sauf suivant le travail de nuit qui demeure l'exception.

La spécificité de la réserve fait l'objet de stipulations particulières dans le présent accord.

1. Personnels « roulants » :

✓ Le repos à résidence

Le repos journalier à résidence des personnels « roulants » est d'une durée de 15 heures, majorée le cas échéant lorsque le repos journalier à résidence suit un repos journalier hors-résidence.

✓ Le repos hors-résidence

Le repos hors-résidence (RHR) constitue en lui-même une contrainte tant sur la vie personnelle que physique car la qualité du repos peut se trouver altérée par le déplacement hors du domicile.

✓ La durée du repos hors résidence

Le repos hors-résidence répond aux conditions de durées suivantes :

- durée de repos de 9h minimum ;
- durée de repos de 15h maximum, au-delà décomptée en travail effectif ;
- durée totale d'absence de la résidence de 30h maximum. Si dépassement accidentel, compensation en totalité en repos.

✓ La compensation de la contrainte liée au repos hors-résidence

Pour l'établissement des roulements de service et la programmation des salariés, ce temps contraint est compensé par une augmentation du repos journalier à résidence suivant le repos hors résidence comme suit :

- Pour tout repos journalier à résidence suivant un RHR - majoration de 2h
- de 18 à 22h d'absence - majoration de 3h
- de 22 à 26h d'absence - majoration de 4h
- de 26 à 30h d'absence - majoration de 5h
- plus de 30h d'absence (dépassement accidentel) - majoration de 6h

Le temps passé en repos hors de la résidence au-delà de 15 heures est décompté en totalité comme travail effectif.

✓ Les lieux de repos

Les locaux mis à disposition par l'employeur répondent aux conditions suivantes :

- la nécessité de lieux de repos spécifiques aux personnels roulants, foyers situés au plus près des points de prise et de fin de service. L'employeur doit gérer en intégralité ces lieux,
- la mise en conformité aux règles de l'hôtellerie, en respectant les nécessités liées au RHR de jour (isolation phonique et lumineuse...).
- la mise à disposition dans les lieux de vie, par l'employeur, de moyens pour préparer des repas équilibrés à toute heure.
- la prise en compte des temps de trajet entre le lieu de fin et prise de service et le lieu de RHR dans le temps de travail.

Sont à la charge de l'employeur :

- La gestion des lieux d'hébergement et de leur qualité,
- La recherche et la réservation de l'hébergement qui correspondent aux critères prescrits, notamment quant aux solutions de restauration à disposition des salariés,
- Le coût intégral de l'hébergement, sans aucune avance de la part du salarié.

✓ L'encadrement du recours au repos hors résidence

Un repos hors-résidence doit toujours être suivi d'un repos à résidence.

En outre, le repos hors-résidence constituant une contrainte, le recours au repos hors-résidence est prohibé :

- Au sein d'un même ensemble ferroviaire
- En amont ou en aval des journées de service composées exclusivement de service Tram-Train,
- En amont ou en aval des journées de service composées exclusivement de service de navettes en ce qu'elles constituent des circulations aller-retour ne justifiant donc pas le recours à cette contrainte,
- En amont ou en aval des journées de formation, des visites médicales du travail, des visites médicales complémentaires, des examens psychologiques, des visites d'aptitude sécurité et plus généralement de toute journée de service autre que conduite.

2. Personnels « sédentaires » :

La durée du repos journalier pour les personnels sédentaires est au minimum de :

- 14 heures hors travail de nuit,
- 15 heures pour le repos journalier suivant une période de travail de nuit.



LES JOURS FÉRIÉS

Sans préjudice des dispositions applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, les jours de fêtes légales suivants sont des jours fériés :

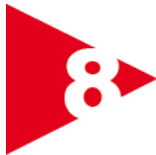
- 1 Le 1er Janvier ;
- 2 Le lundi de Pâques ;
- 3 Le 1er Mai ;
- 4 Le 8 Mai ;
- 5 L'Ascension ;
- 6 Le lundi de Pentecôte ;
- 7 Le 14 Juillet ;
- 8 L'Assomption ;
- 9 La Toussaint ;
- 10 Le 11 Novembre ;
- 11 Le jour de Noël.

Les salariés de la branche ferroviaire chôment chaque jour de fête légale ou déclarée comme telle.

Le chômage des jours fériés ne donne lieu à aucune réduction de salaire ou récupération des heures perdues.

En cas de nécessité dûment constatée de maintenir la production ferroviaire un jour férié (dessertes de Service Public, interventions de remise en conformité ou acheminement de matières périssables...), chacun des onze jours fériés légaux ou des jours fériés locaux qui serait néanmoins travaillé, ouvre droit pour le salarié, d'une part au doublement du salaire perçu au titre de cette journée de travail, et d'autre part à l'octroi d'une journée de repos de récupération qui doit lui être attribuée au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant le jour férié travaillé.

Cette journée de repos de récupération est rémunérée comme journée de travail.



LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire se divise en un premier temps de récupération (= repos journalier) suivi d'un temps libre permettant l'accès aux loisirs, à la culture, aux temps partagés avec les proches...

L'accès aux loisirs et aux repos est un droit fondamental garanti à tous par la Nation tel que le proclame le Préambule de la Constitution.

1. La règle du repos dominical :

Le repos dominical est gage de temps partagés avec les proches.

Le travail du dimanche constitue une contrainte pour le salarié qui a, à la fois, des répercussions sur sa vie personnelle et sur sa fatigue en ce qu'il peut le conduire à laisser la place du repos à des temps partagés avec ses proches, induisant ainsi une fatigue supplémentaire. La compensation de cette contrainte doit tenir compte de ce double préjudice.

La privation de repos dominical doit donc demeurer exceptionnelle et justifiée par la nature de l'activité.

Cependant, certains secteurs d'activité nécessitent de maintenir une activité le dimanche (Service Public notamment).

Étant considéré que le travail du dimanche constitue une contrainte sur la vie personnelle et physique, il doit :

- être limité aux activités le justifiant.
- être compensé. Outre les compensations financières (majorations pouvant relever de l'accord d'entreprise) qui indemnisent les contraintes personnelles, les contraintes physiques doivent être compensées en temps de repos.

Chaque heure de travail dominical ouvre droit pour le salarié à une compensation de 20 minutes en repos cumulables en journées de repos entrant en compte de manière forfaitaire et collective dans le nombre total de repos périodiques.

Étant considéré que la durée maximale de travail effectif de 8h30 et le nombre minimum de 22 dimanches chômés, le salarié pourrait accomplir jusqu'à 212,5 heures de travail dominical (8,5 h X 25 dimanches).

Cette base doit être appliquée à l'ensemble des salariés susceptibles de travailler régulièrement le dimanche.

Ainsi, chacun de ces salariés pourrait bénéficier de 70 heures de repos compensateur (212,5 heures X 0,33 heure (20 minutes)), ce qui correspond à 10 jours de repos minimum.

La compensation en repos de contraintes subies par le salarié ne doit entraîner aucune diminution de son salaire.

Des compensations financières complémentaires relèvent de l'accord d'entreprise.

2. La durée de la Grande Période de Travail :

La Grande Période de Travail est définie comme l'intervalle entre deux repos doubles périodiques successifs.

La Grande Période de Travail répond aux conditions suivantes :

- 5 jours maximum,
- pas plus de journées de service que de jours de calendrier,
- pour les personnels « roulants » : 2 jours minimum,
- pour les personnels « sédentaires » : 3 jours minimum pouvant être réduits à 2 (lundi et mardi) pour accorder un repos le dimanche précédant la Grande Période de Travail.

3. Le caractère calendaire du repos périodique :

La qualité du repos périodique dépend également de son caractère calendaire en ce que les rythmes biologiques suivent les rythmes calendaires. La première partie du repos périodique ayant pour objet de recouvrer la force de travail et d'éliminer la fatigue, elle doit permettre à l'organisme de se recalibrer rapidement sur des rythmes biologiques.

La seconde partie du repos périodique a pour objet de mettre à disposition du salarié des temps libres dégagés du travail. La pleine efficacité de ces temps libres aménagés nécessite que les jours de repos soient entiers et non-amputés par une fin de service tardive ou une prise de service prématurée.

Afin de garantir un caractère calendaire au repos périodique et empêcher les « repos glissants » ou repos « prise de nuit », l'instauration de taquets entourant ce repos est nécessaire.

Ces taquets doivent a minima être tels que le repos périodique débute la veille à 19h00 et se termine à 6h00 le lendemain.

La même règle s'applique aux repos compensateurs, aux repos complémentaires (Réduction du Temps de Travail) et aux journées d'absence supplémentaires au titre du temps partiel.

Ces taquets s'appliquent à l'ensemble des régimes de travail.

4. La durée du repos périodique :

Le repos périodique, en ce qu'il est composé en première partie, d'un repos journalier à résidence, doit être donné à la résidence.

Le repos périodique répond aux conditions suivantes :

- Absence de repos simple,
- Le repos double a une durée minimale de 63 heures (roulants + suivant période de nuit) ou 62 heures (15 heures ou 14 heures de repos journalier + 48 heures),
- Le repos triple a une durée minimale de 87 heures (roulants + suivant période de nuit) ou 86 heures (15 heures ou 14 heures de repos journalier + 72 heures).

La mention d'une durée minimale chiffrée du repos périodique, y compris s'agissant de la durée du repos journalier accolé, permet de prohiber le repos réduit accolé au repos périodique.

5. La composition du repos périodique :

Chaque salarié doit bénéficier :

- d'au minimum de 52 repos doubles ou triples par an,
- d'au minimum 3 repos doubles, 1 repos triple et 1 samedi-dimanche par mois,
- d'au minimum 22 repos périodiques comportant 1 dimanche par an (non compris ceux accordés dans la période de congés annuels),
- d'au minimum 12 repos périodiques samedi/dimanche entrant dans le compte des 22 dimanches par an,
- d'au minimum 2 dimanches par mois calendaire dont un repos double constitué d'un samedi et d'un dimanche consécutif.

6. Le nombre de repos périodiques :

Le nombre total de repos (hors repos compensateurs) sera déterminé par la solution adoptée pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail annualisé.

Le nombre annuel de journées de service est de 223 pour une année comportant 52 samedis et dimanches (365 – 52 samedis - 52 dimanches – 28 jours ouvrés de congés – 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche).

Ainsi, le nombre total de repos serait comme suit : nombre de samedis et dimanches de l'année + repos complémentaires liés à l'annualisation du temps de travail + repos supplémentaires en fonction des contraintes d'exercice des métiers (travail du dimanche, horaires postés ou décalés, non-prévisibilité des horaires de travail).

7. La compensation en repos du travail en horaires décalés / postés :

Le travail en horaires décalés ou postés constitue une contrainte majeure pour l'organisme en ce qu'il bouleverse les rythmes biologiques et circadiens.

En ce sens, outre le fait qu'il doit demeurer l'exception et qu'il est nécessaire de garantir au salarié la possibilité de revenir à des horaires de travail normaux, il est également nécessaire de compenser les contraintes physiques de ce mode de travail en temps de repos.

Cette compensation pourrait prendre la forme d'une journée de repos supplémentaire par mois.

La compensation en repos de contraintes subies par le salarié ne doit entraîner aucune diminution de son salaire.

8. La compensation en repos de l'imprévisibilité des horaires de travail :

L'imprévisibilité des horaires de travail constitue une contrainte sur la vie personnelle du salarié mais également sur son état physique, en ce qu'elle ne lui permet pas d'organiser son repos de manière optimale.

En ce sens, l'imprévisibilité des horaires de travail que subissent les salariés en service « de remplacement », « facultatif » ou à la « réserve », doit être compensée en repos.

Cette compensation pourrait prendre la forme d'une journée de repos supplémentaire par mois.

La compensation en repos de contraintes subies par le salarié ne doit entraîner aucune diminution de son salaire.

9. La compensation en repos du travail de nuit :

Le travail de nuit a une incidence directe sur la santé, et la compensation de cette contrainte peut donc plus difficilement être forfaitisée et collectivisée. En outre, le travail de nuit a une incidence individuelle sur la reconnaissance du statut de travailleur de nuit.

Chaque heure de travail de nuit ouvre droit à 20 minutes de compensation cumulables par jour de repos complet.



LE TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit constitue une contrainte majeure en ce qu'il bouleverse les rythmes biologiques et altère la santé des travailleurs.

1. Le travail de nuit : une contrainte physique continue :

Au regard de ces évidences, les heures de travail de nuit occasionnent davantage de contraintes physiques que les heures de travail de jour.

Le recours au travail de nuit ne peut cependant être totalement prohibé en matière de transport ferroviaire (travaux, trains de nuit...), mais doit demeurer exceptionnel et justifié par la nature de la tâche à accomplir.

Le travail de nuit les samedis, dimanches et fêtes doit être justifié et évité dans toute la mesure du possible.

Lorsque le travail de nuit ne peut être évité, ses contraintes doivent être compensées en repos.

La définition de la période de nuit conditionne notamment le statut de travailleur de nuit et la Surveillance Médicale Renforcée afférente.

- La limitation des contraintes liées au travail de nuit
- Tout salarié âgé de 50 ans au moins a la possibilité d'accéder à un poste excluant le travail de nuit.

2. Personnels « roulants » :

Si la journée de service comprend tout ou partie de la période de milieu de nuit (1h – 5h) :

- 6 heures de travail et d'amplitude maximum
- 5 heures de conduite maximum

Si la journée de service comprend tout ou partie de la période de nuit (21h – 7h) :

- 7h30 maximum de travail et d'amplitude
- si la journée comporte au moins 5 heures de conduite, la durée de travail effectif est limitée à 7 heures

3. Personnels « sédentaires » :

- 4 nuits maximum,
- 8 heures de travail, dont 6h00 de nuit maximum sur 4 nuits consécutives maximum,
- 2 semaines de nuit consécutives maximum.

4. Les compensations en repos du travail de nuit :

Toute heure ou fraction d'heure de travail accomplie dans la période de nuit (21h – 7h) ouvre droit à un crédit de 20 minutes pour compensation :

- immédiate pour les journées inférieures à 6h (journée majorée de la compensation correspondant aux heures de nuit effectuées),
- différée pour les autres journées, compensation cumulée dans l'attribution d'un repos compensateur.

Ainsi, 6 heures de travail de nuit doivent être rémunérées et décomptées pour 8h de travail.



LES SALARIÉS À LA « RÉSERVE »

Dans certains établissements ou entités, la continuité du service peut nécessiter la disponibilité de salariés qui ne bénéficient pas d'une programmation semestrielle des journées de travail.

Leur utilisation concourt au remplacement d'un autre salarié, avec les mêmes horaires prévus au tableau de roulement ou afin de couvrir des renforts programmés.

En raison de leur utilisation spécifique, ces salariés bénéficient d'un nombre de repos majorés.

L'absence de programmation semestrielle des journées de travail ne doit pas entraîner une absence totale de visibilité sur son utilisation.

Aussi il est nécessaire de définir certaines protections pour le salarié :

- Le régime de salarié « à la réserve » doit être compatible avec les exigences familiales du salarié et ne saurait donc lui être imposé.
- Au 20 du mois précédent plus tard, il doit recevoir la prévision de son utilisation pour le mois civil suivant en incluant un repos samedi / dimanche et au moins un autre repos double dont les heures limites de début et de fin lui sont communiquées de manière irrévocable.
- Il ne peut être dérogé aux durées minimales de repos périodique et de repos journalier.
- Les modifications de l'utilisation du salarié de réserve ne peuvent pas intervenir lors de ses repos (journaliers et périodiques) et doivent être compatibles avec les exigences familiales du salarié.
- Chaque agent de réserve doit recevoir en début de mois un relevé d'utilisation récapitulatif son attachement du mois précédent.
- L'interdiction pour tout salarié à la réserve d'intervenir sur un poste de matinée après un poste de nuit dans une même Grande Période de Travail.



LE TÉLÉTRAVAIL

Revêtant un caractère volontaire, le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place par le contrat de travail, y compris par avenant. Le refus par le salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait être un motif de licenciement.

L'employeur doit préciser, dans le contrat de travail, le rattachement hiérarchique du salarié, les conditions d'exécution de son travail, les modalités d'évaluation de sa charge de travail, les modes de liaison avec son entreprise, ainsi que les modalités relatives aux équipements, aux assurances et aux frais.

Notamment quand le travail s'effectue à domicile, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire et prendre en charge les coûts de fonctionnement et d'hébergement des lieux de travail.

Afin de garantir le respect de la vie privée des salariés, un accord d'entreprise fixe les plages horaires durant lesquelles l'employeur ou les autres salariés peuvent contacter le télétravailleur.

Si un moyen de surveillance est mis en place, le salarié et les représentants du personnel doivent en être informés.

Le télétravailleur dispose des mêmes droits que ses collègues. Il bénéficie ainsi d'une priorité d'embauche à tout poste vacant correspondant à sa qualification dans les locaux de l'entreprise.

Depuis quelques années, la pression salariale et l'augmentation conjuguée du prix de l'immobilier, ont obligé les travailleurs à s'éloigner des centres urbains et par là même à s'éloigner de leur lieu de travail pour se loger.

Cet éloignement est la cause de longs déplacements qui génèrent une fatigue voire une gêne importante pour organiser une vie personnelle, du fait de l'amplitude horaire des journées.

La situation habituelle de travail se situe dans les locaux de l'employeur, ce qui permet entre autres de prévenir l'isolement social et préserve la collectivité de travail.

A ce titre, il y a nécessité de développer des sites de proximité répartis géographiquement dans toute la France, pour que la possibilité de travailler depuis les locaux de l'employeur perdure.

Si toutefois le télétravail s'impose, il ne pourra pas dépasser 2 jours par semaine (sauf cas particulier des personnels handicapés).

Le télétravailleur exerçant son activité professionnelle pour partie au moins depuis son domicile, ou en tout état de cause en dehors des locaux de l'employeur, les horaires de télétravail sont exclusivement des horaires de travail normaux tels que définis, excluant le travail du samedi, dimanche et fêtes.



LES DÉROGATIONS À LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

La réglementation du travail SNCF actuelle prévoit un certain nombre de possibilités de dérogations, justifiées par le Service Public et sa continuité (prolongation de service...).

Il n'est pas contesté que ce système de dérogations est nécessaire à la continuité du Service Public dû aux usagers, dès lors qu'il reste possible à chaque salarié de les refuser, notamment au regard d'un état de fatigue préjudiciable à la sécurité.

En revanche, les dérogations ne doivent être autorisées que sous le prisme du Service Public, intérêt général prévalant, et doivent être prohibées dans le cas contraire.

Il serait en effet inutile d'imposer des règles communes, strictes et favorables aux salariés si par ailleurs, il est permis aux employeurs d'y déroger à vau-l'eau selon des considérations purement économiques.

Les dérogations doivent être justifiées par la continuité du Service Public et strictement proportionnées à son rétablissement.



LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

Le contrôle de l'application de la réglementation du travail de droit commun est assuré par les inspections du travail territoriales, disposant bien souvent de moyens humains et matériels nettement insuffisants à l'accomplissement de leurs missions.

S'agissant d'une réglementation nationale et d'entreprises à périmètres nationaux, ce contrôle peut, en outre, générer des différences d'appréciations, sources d'interprétations.

Sans remettre en cause les possibilités d'intervention des inspecteurs du travail, le contrôle de l'application de la réglementation du travail SNCF actuelle est assuré par deux instances :

- les comités du travail réunissant un inspecteur du travail, les représentants des salariés et ceux de la Direction. Ces comités de travail ont des périmètres régionaux qui limitent les possibilités de divergences d'appréciation.

Ils ont été institués par décret du 18 janvier 1937 portant application de la loi du 21 juin 1936 (par laquelle le Front Populaire instaura la semaine de 40h).

- la Commission Nationale Mixte présidée par un représentant du Ministre chargé des transports, et réunissant la SNCF et les fédérations syndicales représentatives des salariés de l'entreprise, et est notamment investie d'un rôle consultatif sur les difficultés d'ordre général constatées dans l'application des dispositions du décret du 29 décembre 1999. La CNM a été instituée en 1997.

Le maintien des CRT et de la CNM et l'élargissement de leurs prérogatives à l'ensemble de la branche sont essentiels.

Une Commission Mixte Paritaire de Branche pourrait en outre être instaurée aux fins de contrôle et d'interprétation des stipulations conventionnelles traitant de l'aménagement du temps de travail.