

histoire
UFCM-CGT

histoire
M-CGT

histoire
UFCM

CAHIER N° 62
3^e Trimestre 2017

histoire
FCM-CGT



Rassemblement UFCM-CGT cheminots devant le siège SNCF - mars 2012 - © P. Morel

80 ANS D'HISTOIRE DU SYNDICALISME MAÎTRISES ET CADRES

1937 - 2017

Sommaire

Edito : Patrick Chamaret	page 3
Introduction : Henry Wacsin	page 4
Développement du capitalisme et gestation du syndicalisme	page 4
Création et évolution du syndicalisme cadre	page 8
Les justifications de la création du syndicalisme spécifique	page 12
Création et évolution du syndicalisme cadre dans les chemins de fer	page 16
La répartition de la population cheminote par collègue et évolution	page 23
Analyse de notre niveau de syndicalisation de 1975 à 2014	page 28
Adaptation des structures syndicales en fonction de l'évolution du secteur, de l'entreprise	page 30
Les apports de l'UFCM-CGT depuis sa mise en place	page 40
Les points d'accroche et de mobilisation de la population maîtrise et cadres	page 73
Les évolutions récentes	page 78
Conclusions	page 78
Annexes	page 79
Chronologie du syndicalisme spécifique organisé	page 83
Biographie des secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints	page 84

Rédaction : UFCM-CGT
 Conception : PAO Cgt fédération des cheminots
 Impression : Rivet
 Photos couverture et pages intérieures : IHS Cgt des cheminots - Pascale Lalys - UFCM-CGT - DR
 263, rue de Paris - case 546 - 93515 Montreuil Cedex
 Tél. 01 55 82 84 40 - Fax 01 48 57 10 36 - ihs@cheminotcgt.fr - www.ihs.cheminotcgt.fr
 Les cahiers de l'Institut - ISSN : 2101-3721

Remerciements à :

Henry Wacsin, Caroline Blanchot, Alain Guillaux, Michel Patard, Claude Marache, Roger Cadorin, Alain Prouvenq, André Laumin, Marc Rousset, Yann Josse, Pierre Gadet, Danielle Sinoquet, Bernard Moglia, Hervé Giudici, Jany Moineau, Pierre Louvard, Pascale Lalys, Caroline Chalier et les secrétaires administratifs de la Fédération CGT cheminots.

édito



© Pascale Lalys

Depuis le congrès de Saint-Malo en janvier dernier, la fédération marque son centenaire, tout au long de cette année 2017 sous différentes formes à l'appui de films, expositions, publications et livres pour nourrir les multiples initiatives prises, programmées ou en gestation.

Ce cahier est le fruit d'un travail commun entre l'Institut d'Histoire Social, la direction de l'UFCM-CGT mais aussi de militant-e-s qui y ont consacré une partie de leur activité au cours de ces décennies passées. Il va prendre une dimension particulière, puisqu'il va s'y conjuguer avec la tenue du congrès de l'UFCM-CGT qui marquera aussi un anniversaire pour l'activité maîtrise et cadres dans notre fédération.

Ce moment d'histoire que nous allons visiter ensemble montre à la fois l'aboutissement d'un long processus antérieur qui a conduit progressivement la CGT à prendre conscience de la nécessité que les

agents de maîtrise et cadres devaient avoir toute leur place en son sein. C'est l'option défendue très tôt par Pierre Semard dès les années 30 et que vous retrouverez explicitée dans les pages suivantes. Cette idée cheminant ensuite pour que leur spécificité soit pleinement entendue et reconnue, sera néanmoins un travail syndical de longue haleine pour faire coïncider la volonté ainsi affirmée avec les implications et applications dans la mise en œuvre au quotidien des convergences revendicatives et d'actions. Ce pari n'était pas gagné d'avance, les résultats obtenus permettent d'en mesurer constamment les effets bénéfiques.

Alors prenez le temps de la lecture, de l'analyse et de la réflexion que vous permet ce regard historique pour y mesurer le chemin parcouru, ses résultats et ses difficultés pour envisager l'avenir en connaissance de cause et ainsi ouvrir des perspectives à notre activité et à notre combat syndical. Notre histoire nous est constamment disputée, caricaturée même, parce qu'elle montre le rôle irremplaçable du syndicalisme et des luttes pour le progrès social comme moteur de l'évolution de la société. Toi, nouveau lecteur qui découvre ce cahier, nous t'invitons à rejoindre l'Institut en remplissant le bulletin ci-dessous.

Patrick Chamaret - Président de l'Ihs

Bulletin d'adhésion 2017 IHS CGT Cheminot

263, rue de Paris Case 546 – 93515 Montreuil Cedex - Courriel : ihs@cheminotcgt.fr

M. Mme Nom : Prénom :

Syndicat ou section

Adresse

Téléphone..... Mail

Barème des cotisations 2017

- Membres adhérents individuels : 24 €
 - Membres associés : Syndicats exécution/maîtrises et cadres/section de retraités : ≤ à 30 : 15 € ; de 31 à 100 : 30 € ; > à 100 : 80 €
- Chèque à l'ordre de l'ihc Cgt cheminots

Introduction

Henry Wacsin secrétaire général de l'UFCM-CGT



© Pascale Lalys

Le 12^e Congrès de notre Union fédérale des cadres et agents de maîtrise (UFCM-CGT) a décidé de rédiger un cahier de l'Institut d'Histoire Sociale (IHS) de la Fédération CGT des cheminots sur l'histoire du syndicalisme maîtrises et cadres organisé.

Au-delà du résumé des éléments de chronologie relatifs au syndicalisme cadre et maîtrise cheminots, ce travail a deux objectifs.

D'une part, il vise à replacer l'activité syndicale spécifique vers les maîtrises et les cadres dans son contexte historique, en permettant d'identifier les évolutions que la fédération lui a données pour répondre aux

enjeux de syndicalisation, de revendication et de construction du rapport de force à chaque période.

D'autre part ce travail souhaite ouvrir des perspectives, projeter l'organisation vers l'avenir, identifier des pistes de progrès en s'inspirant de ce qui a été mis en œuvre dans des périodes et des contextes propres à celles-ci.

Pour résumer, nous voulons savoir d'où l'on vient pour mieux préparer où l'on va. Dans un environnement économique et social, qui subit de fortes évolutions sous la poussée des politiques patronales et des logiques financières, usant de l'encadrement comme levier d'action et outil d'une « contre révolution managériale », il nous faut rappeler que la CGT peut et doit aller vers les cadres, ingénieurs, technicien-ne-s et agents de maîtrise, salarié-es à part entière, avec l'objectif de travailler à la convergence revendicative et de luttes car nos intérêts sont communs. Une démarche située dans le droit fil de l'histoire CGT comme le démontrent les déclarations de Pierre Semard lors de la conférence fédérale du 27 avril 1937, reprises dans l'ouvrage de Serge Wolikow sur la vie du dirigeant syndical. Celui-ci prônait l'ouverture de la CGT à un syndicalisme de cadres : « nous voulons que cette union de ceux qui travaillent et qui sont salariés, mais qui ont des responsabilités différentes, trouve son expression dans la même organisation, pour empêcher les tentatives du fascisme de dissoudre nos forces et de mettre de son côté les techniciens et les cadres ». Un objectif toujours d'actualité.

Développement du capitalisme et gestation du syndicalisme

Le syndicalisme, enfant de l'industrialisation et du capitalisme

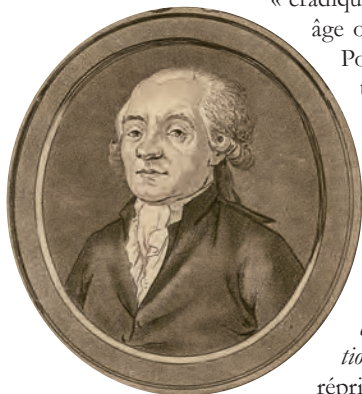
Dès le départ, tout mouvement organisé est rejeté par les pouvoirs patronaux et gouvernementaux. En France, sa construction a été considérablement marquée par les conséquences idéologiques d'une Révolution française dont les idées libérales visaient à nier l'existence des corps intermédiaires pour relier le citoyen directement à l'État. En effet, si la chute de l'Ancien régime remet en cause l'organisation politique, économique et sociale permettant l'enracinement d'une démocratie politique libérale, la faiblesse de la démocratie sociale qui lui est associée est l'autre face de la même pièce. Une bonne part du jeu se joue en 1791 avec le décret d'Allarde des 2 et 17 mars, et la Loi Le Chapelier des 14 et 17 juin qui le complète. Ce dispositif vise à « éradiquer » les corporations qui depuis le moyen âge ordonnaient et réglementaient les métiers.

Pour les révolutionnaires, rien ne doit subsister entre le citoyen et le pouvoir central tel que le déclare le **Député Le Chapelier** dans son rapport à l'Assemblée nationale le 14 juin 1791 : « *Il n'y a plus de corporation dans l'État ; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation* ». La volonté du pouvoir est même de réprimer durement toute forme d'organisation professionnelle ainsi que les mouvements revendicatifs

appelés « coalitions » : « Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni présidents, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ». Le contrat libre, de gré à gré, passé entre hommes, devient le principe de base qui guide les relations entre patrons et ouvriers.

La répression du collectif

C'est dans ce cadre qu'apparaissent les premières tensions entre un patronat qui veut faire fructifier sa mise de départ et la libre entreprise, et le monde ouvrier qui veut obtenir les meilleures garanties de contrat possibles. Dans les faits, la Loi Le Chapelier qui souhaitait éviter les relations conflictuelles inhérentes au lien salarial n'a fait qu'accentuer le déséquilibre entre un donneur d'ordre surpuissant et un salarié soumis à l'isolement lié au lien de subordination. Les dispositions coercitives et répressives contre toute forme d'organisation collective ont été renforcées lors du 1^{er} Empire. La loi a toutefois donné lieu à des innovations sociales permettant le regroupement du monde du travail, comme le montre l'essor des sociétés de secours mutuel (ancêtres de nos mutuelles), dont la constitution reste soumise à des règles strictes et à des compétences limitées. L'arsenal répressif est renforcé à la suite des événements de la Monarchie de juillet, comme la **révolte des Canuts**, rendant difficile toute forme de résistance du salariat à l'arbitraire patronal et cantonnant ce dernier dans des démarches individuelles usant essentiellement de la mobilité professionnelle. Toutefois, durant toute cette période, jusqu'à la Loi de 1884,



Portrait de La Chapelier, 1789-1799. Coll. Gallica / Bnf.



En 1831, les ouvriers de Lyon en échauffourée étaient descendus de la Croix-Rousses précédés d'un immense drapeau noir, sur lequel flambaient en lettres de sang ces terribles paroles qui sont devenues le cri de guerre du prolétariat au XIX^e siècle :
Vivre en travaillant ou mourir en combattant.

Révolte des canuts lyonnais de 1831 : Vivre en travaillant ou mourir en combattant. Extrait de Benoit Malon, Histoire du socialisme en France depuis la Révolution française jusqu'en 1878, Paris, Derveaux 1883. Coll. CEDIAS - Musée social.

en raison de l'absence de toute institution relative à la médiation sociale, la grève reste le moyen exclusif de porter les revendications des travailleurs et la principale forme d'expression ouvrière, tout en étant illégale jusqu'à la publication de la Loi du 25 mai 1864. Les échanges entre travailleurs dans le cadre de rencontres internationales comme les expositions universelles, permettent aux ouvriers français d'accéder à des informations sociales sur le cadre applicable dans les autres pays, et motivent les requêtes auprès des pouvoirs publics pour obtenir un droit d'organisation reconnu par la Loi. Plusieurs organisations de travailleurs se forment ainsi dans un cadre légal plus qu'incertain.

Une reconnaissance balbutiante

C'est la Loi de 1884 qui fixe ce cadre légal en autorisant la formation de chambres syndicales. L'autre champ structurant du syndicalisme français réside dans la méfiance du monde ouvrier dans l'appareil d'Etat. En raison des restrictions que ce dernier impose aux travailleurs, celui-ci est en effet perçu comme une extension du pouvoir patronal. Quelques épisodes historiques, comme la Commune et les répressions des années 1870 en province ne font que renforcer cette perception. Pour autant, cette défiance n'est pas sans ambiguïté, les organisations de travailleurs n'hésitant pas à solliciter les pouvoirs publics au titre de médiation ou à faire recours à la loi pour régler les problèmes du monde du travail. Le rapport au politique n'est pas épargné par ces tiraillements. Après la Loi de 1884, la création de syndicats s'accélère et gagne des secteurs économiques importants ; textile, bâtiment, mines, cheminots. La première structure syndicale interprofessionnelle voit le jour à Lyon, du 11 au 16 octobre 1886, où se tient le premier congrès constitutif de la Fédération des syndicats

et des groupements corporatifs de France de sensibilité Guesdiste. La Bourse de travail de Paris est créée en février 1887. Ces Bourses du travail, véritables lieux de solidarité interprofessionnelle se regroupent et créent la Fédération nationale des Bourses du travail en février 1892, dont Fernand Pelloutier prend la tête. Parallèlement, en 1887 naît le premier syndicat chrétien, qui amènera à la création de la CFTC en 1919, fruit de la volonté de l'appareil catholique de ne pas laisser le monde du travail aux seules idées marxistes.



Bourse du travail de Paris, 1^{er} mai 1906. Coll. CEDIAS - Musée social.

Naissance du syndicalisme confédéré

C'est en septembre 1895, à Limoges, que les délégués de 26 fédérations d'industrie, de 18 Bourses du travail et de 126 chambres syndicales isolées créent la Confédération générale du travail (CGT). Cette période de gestation qui court jusqu'au premier conflit mondial est cruciale pour le syndicalisme national en raison du socle identitaire qui se constitue, dont la charte d'Amiens porte les caractéristiques. Celle de la double besogne, où le syndicat se donne pour objectif de satisfaire aux revendications immédiates des travailleurs et de contribuer simultanément à la transformation sociale de la société. Il est le défenseur des intérêts professionnels et créateur d'utopie. Son horizon est celui du moment présent et de l'avenir. Dès lors, l'action syndicale sort du seul cadre des relations de travail pour déborder sur le terrain politique en venant se heurter aux structures même de la société qui participent à l'exploitation capitaliste. La nouvelle confédération prend un essor rapide à partir de 1902.

Des débuts mouvementés mais plein de promesses

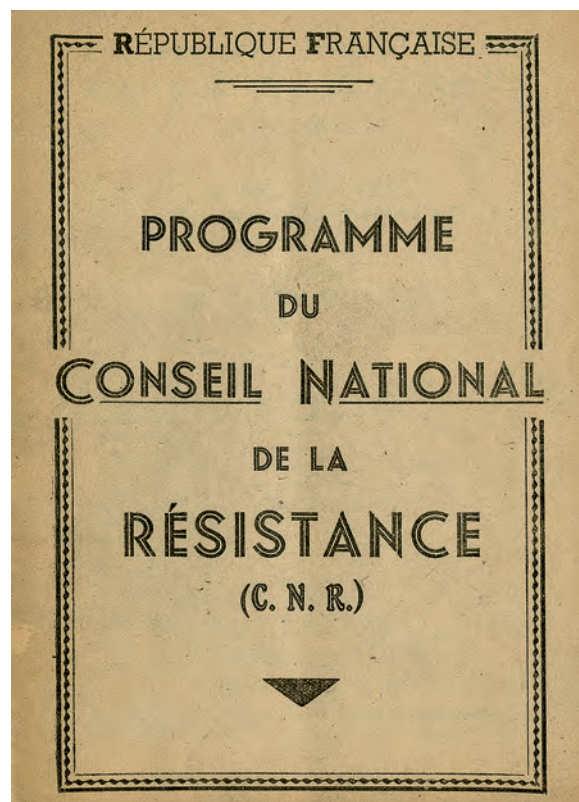
Petit à petit, les identités de métiers se dépassent pour créer de grandes fédérations industrielles permettant une large réunion du mouvement syndical ouvrier au sein de la CGT. Un regroupement qui subit rapidement des tensions et scissions pour des raisons de divergences idéologiques et politiques ; scission de 1922 avec la création de la CGTU, réunification de 1936 dans le sillage du Front populaire, séparation de 1939 en pleine 2^e guerre mondiale alors que l'URSS a signé un pacte de non agression avec l'Allemagne, réunification de 1943 dans le cadre des accords du Perreux. Durant toute cette période le syndicalisme français a augmenté le nombre de ses adhérents, sans parvenir au niveau de ses homologues européens.

Le conservatisme du patronat français

Le patronat français est de ce point de vue particulièrement combatif et refuse de se laisser déposséder d'un pouvoir qu'il considère absolu dans l'entreprise. La seule entorse à cette règle ayant été accordée lors du 1^{er} conflit mondial dans le cadre de l'Union sacrée (délégués d'ateliers). Elle n'a d'ailleurs pas survécu au conflit. Ce n'est qu'à l'issue du conflit de 1936 que le patronat, échaudé par les actions de masse avec occupation d'usines, reconnaît le fait syndical et engagera une politique contractuelle caractérisée par la négociation de multiples conventions collectives. Entre 1936 et 1938, organisations syndicales et patronales signeront deux fois plus de conventions collectives que durant la décennie précédente.

La parenthèse Vichyste et une nouvelle étape de développement

Ce nouveau palier de reconnaissance fut toutefois sérieusement remis en cause par le gouvernement de Daladier dès 1938, puis par le gouvernement de Vichy en 1940 ; ce dernier en profitant pour interdire la grève. Ce qui n'interdit pas le syndicalisme de lutter dans la résistance et de contribuer à l'écriture du programme de redressement et de démocratisation du pays. Celui-ci trouve sa traduction dans le programme du **Conseil national de la résistance** (CNR). Le sujet social y est placé comme une priorité, avec la reconnaissance du fait syndical. Par voie d'ordonnance, les droits des salariés et de leurs représentants syndicaux sont étendus (comité d'entreprise, Sécurité sociale, nationalisations, etc). En pleine effervescence sociale liée à la reconstruction, le fait syndical gagne une nouvelle reconnaissance qui l'installe au centre du jeu social. Le chef d'entreprise garde toutefois ses prérogatives, qui maintiennent une autorité correspondant à sa responsabilité. Sont donc tracées d'emblée les limites du contre-pouvoir syndical qui peuvent être traduites de la sorte : le salariat organisé dispose des moyens légaux d'équilibrer pour une part le pouvoir patronal, voire de s'insurger contre son éventuel exercice exagérément autoritaire, mais certainement pas de contester directement et en profondeur la suprématie de ses décisions sur l'essentiel. Autrement dit, il n'est nullement question de laisser les représentants des salariés influencer sur les choix stratégiques qui engagent l'entreprise et encore moins d'offrir le signal, d'une manière ou d'une autre, d'une modification en profondeur du système d'exploita-



Programme du CNR, 1944. Archives de la Fédération illégale, carton 757.

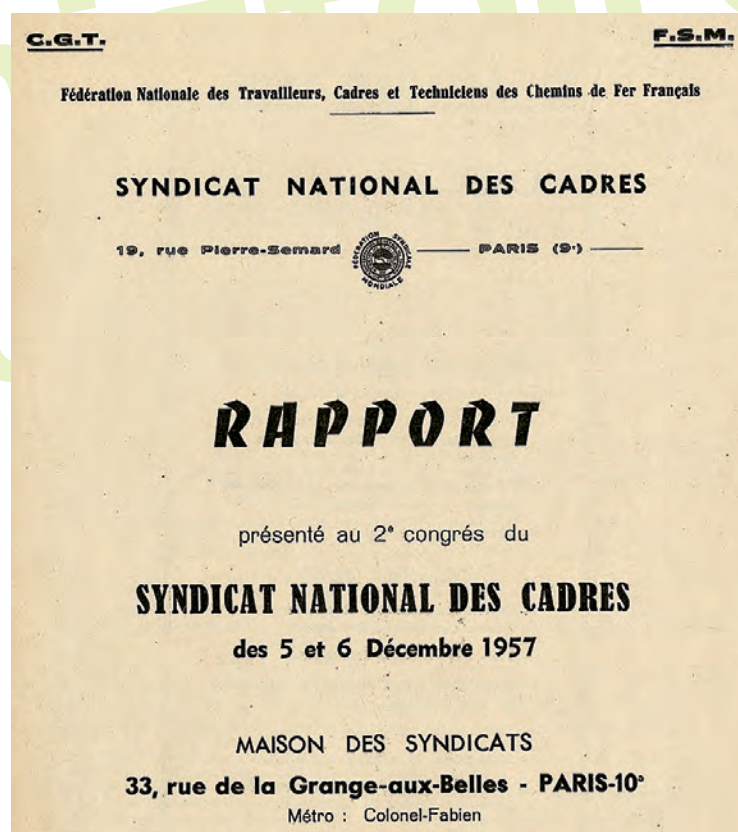
tion capitaliste. Cette « règle » ne connaîtra pas d'évolution par la suite. En 1945, le syndicalisme entre donc dans une phase d'acquisition d'une légitimité aux dimensions inédites qui, pour autant, ne doit aucunement aller jusqu'à lui octroyer les moyens de perturber outre mesure l'ordre établi du système dominant. Au contraire, il ne va pas tarder à se trouver placé en situation d'auxiliaire indispensable à ce dernier dans la gestion du progrès et de son indispensable corollaire, la paix sociale ou, pour le moins, la contestation contrôlée.

Le syndicalisme institutionnalisé

Les préambules des constitutions de 1946 et de 1958 reconnaissent le droit de se syndiquer pour tout citoyen, ainsi que le droit de grève. Les organisations syndicales commencent alors à prendre part au fonctionnement de plusieurs domaines de l'Etat social (retraites, Sécurité sociale, chômage, etc) tout en étant toujours contestées au sein des entreprises. Pour le patronat, le lieu de travail doit être préservé des tentations militantes ; sa neutralité est essentielle. A cet effet, les syndicalistes qui portent les revendications salariales le font parce qu'ils sont salariés de l'entreprise et élus par leurs collègues. L'entrée dans l'entreprise de l'organisation syndicale en tant que telle est contestée par le patronat jusqu'en mai 1968, où cette possibilité fait partie des conclusions du long conflit de cette période. Une nouvelle fois, le législateur, cette autre facette de l'appareil d'Etat, prend soin de préserver la substance de l'ordre économique. Il ne s'agit pas de le remettre en cause d'une quelconque façon, ni de renforcer outrageusement des corps intermédiaires traditionnellement regardés avec méfiance par le pouvoir politique et qu'il ne serait donc guère concevable d'imposer aux patrons à l'intérieur de leur entreprise, où le titre de propriété leur confère l'essentiel des pouvoirs. Pouvoirs qu'ils vont chercher à renforcer dans le cadre de la crise du milieu des années 1970 et de la mondialisation ou révolution libérale.

La mondialisation et la mutation du capitalisme

A partir du milieu des années 1970, sous l'effet de la chute des barrières douanières, de la mondialisation des échanges, le cadre social applicable depuis la fin de la seconde guerre mondiale se fissure ; la situation du salariat se précarise et le chômage augmente. Les organisations chargées de sécuriser la construction de l'édifice forgé par la Libération et les Trente glorieuses subissent une désaffection croissante, limitant leur capacité d'intervention et remettant en cause leur représentativité. L'idéologie libérale et individualiste prônée par l'expression de « la pensée unique » éloigne le travail des éléments stables et collectifs pour en faire une épreuve individuelle. La relation au travail est individualisée, entraînant souffrance et éloignement des salariés des organisations syndicales habituées à réfléchir et agir en termes de solidarités collectives et d'acquisition de droits généraux. Jumelée à une répression de plus en plus forte du patronat qui s'est doté d'outils managériaux destinés à reprendre la main sur un salariat atomisé, les syndicats subissent de plein fouet la désaffection des salariés et leur recentrage vers un noyau dur de regroupements de travailleurs historiquement nombreux, bien implantés, dotés de protections importantes. Les inégalités se creusent inexorablement. Dans le même temps, les activités industrielles se « tertiarisent » et la qualification des salariés augmente, faisant bouger le centre d'inertie du salariat par rapport à celui du syndicat. La mutation du capitalisme prend une nouvelle phase avec l'arrivée du numérique, en créant de nouveaux espaces de captation de la valeur ajoutée (Ubérisation de l'économie). L'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de la communication bouleversent complètement la répartition des richesses créées. Les directions des grands groupes multinationaux capitalistes l'ont bien compris qui, sous couvert de négociations professionnelles et interprofessionnelles, traduisent la ferme volonté patronale de contourner la représentation syndicale, pour lui préférer une succession de relations individuelles plaçant le donneur d'ordre en situation favorable, usant ainsi pleinement du lien de subordination. Cette priorité donnée aux relations de tête à tête entre le patron et ses salariés est clairement reprise dans la Loi travail qui a été votée en 2016. Etonnant bégaïement historique que cette volonté gouvernementale de supprimer les protections et capacités d'actions offertes par la représentation syndicale au moment même où la révolution numérique devient opérationnelle, un peu plus de deux cents ans après une autre loi, la Loi Le Chapelier, qui a joué le même rôle au moment de l'essor industriel.



Couverture du rapport du 2^e congrès du Syndicat national des cadres, 5-6 décembre 1957. Archives de l'UFCM-CGT, carton 49.

Chers Camarades,

Notre 6^e Conférence Nationale s'ouvre dans une période dont le calme n'est pas la principale caractéristique et dans laquelle le Gouvernement met tout en œuvre pour mystifier les travailleurs, cadres y compris. Ce n'est pas, par hasard, que le dossier du dernier numéro d'Options "Mirages et Réalités" a été édité en brochure. Les premières lignes de ce dossier commencent ainsi : "L'avenir du capitalisme en France préoccupe bien des esprits. Tous reconnaissent que le système est malade mais pour soigner les maux dont il souffre, chacun propose son remède miracle : concertation - participation - co-gestion - intéressement - actionnariat - contrats de progrès - nouvelle société. Toutes les solutions ont ceci en commun : il s'agit toujours de changer la façade sans toucher à la réalité des mécanismes". J'arrêterai là la citation d'Options, mais je crois qu'il est nécessaire de démasquer aux yeux des cadres de notre corporation cette offensive idéologique de grande envergure souvent sournoise. Notre dernier Conseil National, dans sa résolution du 20 mars 1970, attirait déjà l'attention des cadres de la SNCF. De la société nouvelle de CHADAN-DELMAS au manifeste de SERVAN-SCHREIBER en passant par la désétatisation de CHALANDON, il n'est question que de séparer le pouvoir de gestion de la propriété des moyens de production, que de donner un plus large champ d'action aux entreprises.

En réalité, ces idéologies ne font que servir de masques à une politique tendant à assurer la pérennité du pouvoir du capital, et le service de ses intérêts au stade historique auquel il est parvenu. Le pouvoir ne saurait se séparer de la propriété des entreprises. Les "mana-

...

Début du rapport d'ouverture 6^e conférence nationale UFC 28 mai 1970 Marcel Guerre page 7 - UFCM-CGT Cheminots

Création et évolution du syndicalisme

cadre Des origines du mouvement syndical à nos jours sur le plan interprofessionnel ; création UGIC puis UGICT.

Parler des relations de la CGT avec les cadres n'est jamais chose simple. Tout d'abord simplement parce que, lorsque les syndicats se sont créés, à la fin du 19^e siècle, les cadres sont très peu nombreux dans les entreprises. Ensuite parce que les cadres, issus principalement des grandes écoles d'ingénieurs, sont plus souvent des employeurs que des « salariés ». Ce phénomène ne concerne pas que la France. La plupart des grands pays industrialisés connaissent la même situation mais leur « offre syndicale » sera singulièrement différente, en particulier les pays nordiques qui possèdent des confédérations spécifiques pour les cadres.

Avant la première guerre mondiale

Pour une population active qui se situe aux environs de 20 millions de personnes, il n'y a que 18580 cadres en 1886, 23 725 en 1901 et 34643 en 1911. La jeune CGT se préoccupe donc peu de cette population qui, de plus, dirige les usines et représente donc directement le patronat. Pour la CGT de l'avant-guerre, les cadres sont clairement des employeurs, donc des adversaires de classe.

Entre les deux guerres

La première évolution de la CGT par rapport aux cadres va se situer dans l'immédiat après la 1^{re} guerre. Déjà pendant la guerre, en 1917, plusieurs syndicats vont se créer pour représenter les cadres et assimilés. En 1919, une des premières revendications de la CGT est satisfaite avec la loi des 8 heures, mais cette loi ne concerne que les ouvriers et les employés. Les syndicats de « cadres » vont dès lors se développer et se confédérer. Ainsi, 3 confédérations de cadres vont coexister dans les années 20 :

- L'USIF : Union des syndicats d'ingénieurs français ,
- L'USTICA : Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture,
- L'USIC : Union sociale des ingénieurs catholiques.

Le nombre de cadres ne cesse d'augmenter passant à 37060 en 1921, puis 43910 en 1936. Dans l'entre-deux guerres, les 3 confédérations de cadres vont se développer et vont être traversées par un débat important : faut-il syndiquer les ingénieurs « patrons » ? Si l'USIC se prononce clairement pour les syndiquer, par contre l'USIF et l'USTICA se prononcent en 1928 pour la syndicalisation des seuls salariés. Les confédérations dites « ouvrières » vont commencer à développer des coopérations avec elles. L'USIC se tourne « religieusement » vers la CFTC, les deux autres confédérations se tournent vers la CGT. Après la scission de 1920, l'USIF coopère avec la CGT alors que l'USTICA se tourne vers la CGTU. Dans le prolongement du 6 février 1934 et du mouvement populaire qui va donner naissance au Front populaire, la CGT se réunifie et l'USIF comme l'USTICA adhèrent à la CGT. Pour la première fois, la CGT se préoccupe de la syndicalisation des cadres, mais uniquement des cadres salariés. En effet, si l'USIC a toujours syndiqué les « patrons », les deux autres confédérations de cadres refusent de syndiquer les employeurs. A cette époque pourtant,

la CGT fait le choix de regrouper les cadres de l'Industrie dans une fédération à part, en vertu des règles de la Fédération syndicale internationale dont la CGT était membre. Cependant, lors du congrès de la CGT de Toulouse en juin 1936, outre la fédération des dessinateurs qui est devenue la fédération des techniciens, quelques autres fédérations de cadres vont se créer dans la CGT : celle des VRP ou celle des cadres de la marine marchande (qui existent toujours aujourd'hui) ou encore la Fédération des cadres qui intègre la fédération des cheminots. Lors de ce congrès, Léon Jouhaux note : « une attraction irrésistible de la CGT sur la nouvelle classe moyenne à condition que la CGT lui paraisse apte à vaincre la crise et à mettre fin à une situation intolérable. ». Face à cette situation, le patronat va créer la Confédération générale des cadres de l'économie française (CGCEF).

**CODE D'HONNEUR
DES CADRES**
proposé par l'U.N.I.T.E.C.

1^o Ne pas accepter de fournir sur un subordonné des notes ou renseignements autres que ceux qui touchent à l'activité professionnelle.

2^o Ne pas accepter de transmettre à des subordonnés des ordres ou consignes non relatifs à l'accomplissement du travail.

3^o Ne pas accepter de transmettre ni d'appliquer des sanctions prises à un échelon supérieur pour des raisons extra-professionnelles.

4^o Ne pas accepter que les organismes disciplinaires destinés à préserver les travailleurs contre l'arbitraire soient appelés à connaître, même sur la matérialité des faits, des cas ne relevant pas de la valeur professionnelle, de la discipline du travail ou de la probité.

5^o Dans le cas d'une grève, lorsque le cadre ne se trouve pas engagé dans le conflit, il n'assurera pas le travail ou la fonction d'un subordonné, même si ce travail conditionne la poursuite de son activité habituelle.

À côté de ce code, on voit des fragments d'autres articles de presse, notamment un intitulé 'QUI LA N'...' et un autre commençant par 'A nouveau d'être r... ment à national C'est in Si enrac l'esprit de défendre, e leurs condit donnant u fiance à ceu d'impôts, g prix (plutô bon sens, ne peuvent telle escroq laire qui 50.350 voir pas plus q dépendant Le ré souligne trompeur l'usage d tie en us exportée qu'ils o partie. S'il tre vole du par vons pe seul er d'accor represe ne s'a'

Article paru dans la « Tribune des cadres » en 1951 supplément de la « Tribune des cheminots ». IHS Cheminots

L'après seconde guerre mondiale

Dès la fin de la seconde guerre mondiale, la CGT se développe et les cadres y adhèrent. La création de la Sécurité sociale va donner l'occasion à la CGT de prendre en compte les revendications des cadres. En effet, la mise en place d'un plafond pour le régime général des retraites a des conséquences lourdes pour les cadres. Aussi la CGT sera à l'origine de la création en 1947 de l'AGIRC, caisse de retraites complémentaires pour les salariés au-dessus du plafond de la Sécurité sociale grâce aux contributions des cadres syndiqués organisés (voir encadré). Dans le même temps, la CGT s'interroge sur la meilleure manière d'organiser les cadres en son sein. Si les cadres restent affiliés au sein des fédérations professionnelles, le Bureau confédéral décide, le 5 janvier 1945, de la création du Cartel confédéral des Ingénieurs et Cadres. Ce cartel a pour fonction de coordonner les fédérations concernées par les dossiers de la Sécurité sociale et l'établissement des grilles de salaires. Ainsi, les cadres ne sont ni noyés dans leurs fédérations, ni isolés dans un syndicat catégoriel. La scission de 1947 sera désastreuse pour la syndicalisation des cadres au sein de la CGT. Si certains restent au sein de la CGT et d'autres vont à FO, la plupart ne sont plus syndiqués. Dans certaines fédérations, les syndiqués cadres font le choix de rester autonomes comme chez les cheminots. En avril 1948, le Cartel des cadres devient l'UGIC (Union générale des ingénieurs et cadres). La syndicalisation des cadres au sein de la CGT se développe et, en décembre 1950, l'UGIC recense environ 400 000 cadres adhérents à la CGT. Mais le patronat réagit en sanctionnant plusieurs de militants cadres CGT. De ce fait, la syndicalisation des cadres au sein de la CGT devient difficile tout le long des années 50. En 1961, la CGT ne recense plus que 160 000 ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Le 3 décembre 1952, une réunion de l'UGIC, avec 29 responsables des groupements de cadres au sein des fédérations, décide de travailler avec les techniciens et agents de maîtrise. « Pour tenir compte d'une situation de fait concernant notre activité en direction de ces couches de salariés, nous avons considéré



4^e congrès de l'UGICT, 20-22 mai 1971, Versailles.
DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 10/5.

que l'UGIC devait coordonner les problèmes intéressant les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise sans pour autant intervenir dans les structures d'organisation à l'intérieur de chaque fédération. » Cette décision est validée lors du 34^e congrès de la CGT et en 1969 le 3^e congrès de l'UGIC décide de devenir l'UGICT, le T représentant les techniciens et agents de maîtrise. Depuis l'UGICT a connu des fortunes diverses même si elle continue à contribuer à l'action revendicative des catégories qu'elle représente et à favoriser leur syndicalisation. La désyndicalisation des années 80 a largement concerné les cadres. La CGT a longuement hésité pour savoir si les cadres devaient être considérés comme des employeurs ou des salariés. La réponse est bien que les cadres sont des salariés, mais pas tout à fait comme les autres car leur place dans le processus de production les place entre les salariés et les employeurs. Aujourd'hui, l'UGICT compte environ 80 000 adhérents, principalement présents dans l'éducation, la santé, l'énergie et les transports.

Le compromis de la création de la Sécurité sociale

En 1945, les cadres refusèrent leur affiliation à la Sécurité sociale. Ils craignaient à la fois de perdre le bénéfice des plans d'épargne retraite que les entreprises avaient institués en leur faveur, et de devoir cotiser pour les autres, sans se constituer de droits significatifs. La Sécurité sociale ne leur promettait alors au mieux qu'une pension de 20 % à 60 ans et 40 % à 65 ans d'un plafond de la Sécurité sociale très largement inférieur à leur salaire. Cette opposition des cadres menaçait le système de Sécurité sociale naissant. Pour honorer ses engagements, un régime de retraite par répartition se doit impérativement de renouveler toutes les générations de cotisants. Impossible de laisser hors champ une fraction de la population susceptible de s'accroître au fil du temps, sauf à créer les conditions d'un déséquilibre financier structurel.

La solution vint de la CGT avec la contribution des camarades cadres organisés qui proposa, en contrepartie de l'affiliation des cadres à la Sécurité sociale, la création de l'AGIRC¹. Fonctionnant en répartition, le nouveau régime, pour éliminer toute suspicion, matérialisa les droits acquis sous forme de points, cumulés tout au long de la carrière sur un compte individuel, consultable à tout moment. L'épargne antérieurement capitalisée fut reprise

par l'AGIRC et également convertie en points. Un minimum de 35 % du salaire déplafonné était garanti dès 60 ans pour les cadres qui cotisaient à 8 %, et pouvait atteindre 70 % au taux maximum de cotisation. L'objectif ainsi atteint, était de ne plus laisser aucune place à la capitalisation en couvrant sans exception tous les salariés sur la totalité de leur salaire par un dispositif de retraite en répartition : l'AGIRC, pour la partie de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, et la Sécurité sociale elle-même pour la partie de salaire inférieure à ce plafond². **En permettant de couvrir les cadres sur la totalité de leur salaire par un système de retraite par répartition, la mise en place de l'AGIRC, à l'initiative principalement de la CGT, a consacré l'abandon de la capitalisation et le choix du « tout répartition ».**

1 La détermination des camarades Andréjean et Roger Pascré, tous deux dirigeants de la FNIC-CGT, ainsi que celle d'Ambroise Croizat, ministre du Travail, de la Sécurité sociale et secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie, a été essentielle à la création de l'AGIRC.

2 Les régimes complémentaires regroupés au sein de l'ARRCO en 1961 ne furent créés que postérieurement à l'AGIRC et étaient jusqu'en 1972 réservés aux seuls ouvriers et employés pour compléter les pensions de Sécurité sociale dans la limite de son plafond.



Ambroise Croizat,
[1945]
© DR | coll. IHS CGT
Métaux



Adolphe Bourrand dit
Andréjean, 1948
© DR | coll. FNIC-
CGT. A l'occasion du
congrès de fondation
de l'Union générale
des ingénieurs et
cadres CGT (UGIC) en
avril 1948, il en devint
le Secrétaire général.



Roger Crépeaux dit
Pascré
© DR | coll. FNIC-
CGT. Il fut élu
secrétaire général du
Cartel confédéral des
cadres, ancêtre de
l'UGIC en mars 1946.

ADN Journal N. PUBLICITE
20, boulevard de la Bastille, 20
Paris
N° 274 de 1936
129
SEROT 19-02

Paraissant les 1^{er} et 15 de chaque mois.

1^{er} JUILLET 1936.

COMPTES CHEQUES POSTAUX
Fédération des Cadres, Paris, 92-3-80
A.-L., Strasbourg, 6634
Est, Paris, 94-5-0
Etat, Paris, 1282-66 P.-O., Paris, 273-32

Les Cadres des Chemins de Fer



ORGANE OFFICIEL

DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS D'AGENTS DE CADRES ET TECHNICIENS DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS ET COLONIAUX

QUAND LA « REVOLUTION » EST FAITE

Les «trembleurs» n'ont plus de raisons de trembler

par JANUS.

Les grèves ouvrières qui ont marqué le début du nouveau régime politique qui ont terminées ou en voie d'arrangement. L'activité, la paix et, je veux croire aussi, une satisfaction au moins passagère sont revenues dans le monde du travail. Quant aux services publics, dont nous sommes, ils gardent cette tranquillité et qui prouve, sinon leur satisfaction entière qu'ils n'attendaient pas si vite, du moins leur confiance dans un esprit et des hommes nouveaux dont ils escomptent la justice.

On peut porter des jugements divers sur ces grèves dont le gouvernement parce que des éléments étrangers cherchaient à les faire sortir du terrain proprement corporatif, qui est resté possible, pour les mener sur le terrain révolutionnaire, qui aurait pu être sanglant. A la vérité — on le voit aujourd'hui — il a fallu qu'elles se produisent pour qu'on découvre dans ce peuple d'ouvriers et de petits employés toute la servitude entretenue par certain patronat et toute la misère créée par cette politique de déflation qui a réduit partout les salaires sans faire baisser d'un cran le prix de la vie.

BUREAU FÉDÉRAL

Le Conseil d'Administration, statué le 24 juin 1936, a procédé à la réélection du Bureau de la Fédération des Cadres pour 1936-1937.

- ONT ÉTÉ ÉLUS A L'UNANIMITÉ :
- Président, M. Albert JACQUET (P.-O.)
 - Vice-Président, M. QUET (Etat)
 - Secrétaire général, M. RIGELL (Est)
 - Secrétaire général adjoint, M. DEROUDE (Nord)
 - Trésorier général, M. KOWALSKI (P.-L.-M.)
 - Trésorier général adjoint, M. PEYTAVY (Midi)
 - Archiviste, M. DONNIOL (P.-L.-M.)

Section des Retraités :

- Président, M. DERACHE
- Secrétaire, M. POLTON

guel que votre heure est enfin venue

Mais vous avez aussi, en dehors de vos fonctions, si belles et si utiles, un rôle social, un rôle moral à remplir. Répondus par tout le pays et justement estimés, malgré l'envie qu'on vous porte, vous pouvez aider grandement au succès de cette expérience périlleuse où notre avenir à tous, cheminots et fonctionnaires, se trouve si gravement engagé. Sans faire de politique, si cela ne vous plaît point, et par votre seul sang-froid, votre simple exemple. L'exemple de quelqu'un qui n'a pas peur, qui a confiance, qui ne cache son argent ni ne le gaspille, qui ne s'affole pas pour une baisse de quelques points sur le cours des rentes, qui intimide les semeurs de panique et rassure les trembleurs.

Les Retraites ?

Un journal a publié les lignes suivantes : Croit-on vraiment qu'une retraite soit un cadeau que l'Etat fait bénévolement à un serviteur atteint par la limite d'âge ? Croit-on que l'Etat est maître, selon son bon plaisir, de supprimer ou même de réduire une retraite ? La retraite, c'est la propriété absolue et inaliénable des retraités. Elle a été constituée selon un contrat fixe et accepté par les deux parties, au moyen de versements de l'Etat et du bénéficiaire. Si le retraité, au lieu de verser les retenues sur ses traitements à l'Etat lui-même, avait effectué ces versements à une caisse privée, consentirait-on son droit strict à toucher intégralement la retraite ainsi constituée ? Quant aux versements de l'Etat lui-même, ils ne sont pas davantage une libéralité. Ils sont partie intégrante des traitements d'actifs, fondamentaux que l'Etat prend à l'égard du fonctionnaire.

A tous nos adhérents

A maintes reprises nous avons évoqué devant nos congrès fédéraux la question de nos relations avec les autres organisations syndicales de Cheminots. Toujours, nous avons été unanimes à proclamer notre désir d'entretenir avec toutes ces organisations les relations les plus amicales, toujours nous avons été unanimes à désirer la constitution, devant le front commun des directions, partie intégrante du front commun du grand patronat, d'un solide front commun des salariés du rail.

Toutefois, en un mot, nous avons reconnu la nécessité d'une unité d'action absolue pour des buts précis et bien déterminés, en somme, pour toutes nos revendications essentielles. Il ne nous était pas paru possible d'aller plus loin à cause, surtout, de la division des autres organisations, division quant aux conceptions générales et quant à la manière de mener l'action syndicale.

Aujourd'hui, les deux principales organisations de la base ont réalisé l'unité totale, sans restrictions, ni sélections. Aujourd'hui, surtout, des événements gros de conséquences considérables se sont produits.

Alors que nous l'avons répété à maintes reprises déjà, une formidable évolution n'est plus seulement fatale, elle se produit, elle se développe.

Les relations entre le patronat et les salariés revêtent dès maintenant, une forme nouvelle. Les organisations patronales et les organisations syndicales ouvrières sont appelées, du fait de la loi, à discuter et à régler ensemble, sauf arbitrage des Pouvoirs publics, toutes les conditions du travail.

Des contrats collectifs vont être obligatoirement signés pour être substitués aux statuts ou règlements, jusqu'alors imposés par une partie à l'autre, et, dans chaque industrie, c'est l'organisation syndicale la plus représentative, c'est-à-dire la plus nombreuse, qui sera appelée à discuter et à signer les contrats collectifs.

Une autre résultat fut que notre souci de défendre nos camarades, dont il faut répéter, une fois de plus, que les intérêts ne sauraient être opposés à ceux de la masse, fut très amplement compris par nos camarades de la Fédération Nationale et que la défense de ces intérêts est maintenant assurée par la masse tout entière.

Mais ces résultats ne sauraient nous suffire ; nous voulons travailler utilement, loyalement à la réalisation pratique de l'unité dont nous avons, accepté le principe, avec le désir, avec la volonté d'arriver à une solution effective.

Disons tout de suite, que nous avons trouvé auprès de nos camarades de la Fédération Nationale la plus large compréhension de notre situation particulière et de la nécessité, que nous avons exposée, de conserver, dans une organisation plus vaste, une organisation spéciale des CADRES ET TECHNICIENS.

Disons tout de suite, aussi que, quelles que soient les modalités qui seront par la suite discutées et adoptées, nos camarades ne perdront, en aucune façon, la possibilité, la liberté totale de se réunir entre eux et qu'ils n'ont aucune obligation d'apporter une participation quelconque aux organisations locales et régionales autres que leurs organisations actuelles.

Disons enfin que nulle décision ne sera définitive avant d'avoir été approuvée, comme l'indique d'ailleurs l'accord ci-dessus rappelé, par un Congrès de notre Fédération.

Nous ajoutons que nous ne travaillerons pas dans l'ombre, que nous informons très exactement nos adhérents qui pourront, ainsi, donner les conseils qu'ils jugeront utiles.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION FEDERAL.

A LA LUEUR DE MA LANTERNE

Rétrospective

Le hasard me met sous les yeux un numéro (21 août 1935) d'un journal qui ne passe pas pour pratiquer le démagogie : *Excelsior*. J'y trouve un article relatif au coût de la vie de l'époque : on y évalue à 18.557 francs 04 « les dépenses indispensables au plus strict nécessaire » (dépenses annuelles pour une famille de quatre personnes). Et, ajoute le journaliste économiste « il ne faut pas oublier d'y ajouter les impôts, les frais de médecin et de pharmacien, sans parler du superflu qui est, comme les vacances, par exemple, très souvent l'indispensable ».

Bravo ! Mais si l'on songe que le coût de la vie était en fin mai 1936, en hausse officielle de 10 à 15 0/0, c'est au moins à 20.000 francs qu'il faut porter actuellement le chiffre de 18.557 fr. 04. Combien de familles d'employés et d'ouvriers, même avec les appoints récents de plusieurs membres, ont aujourd'hui 20.000 francs de ressources annuelles ? Demandez-le aux employés de nombre de grands magasins à prix plus ou moins usés que (1), et je ne parle pas du lampiste, ni du petit fonctionnaire ou cheminot qui sont en cet état pas, des privilèges par essence, par définition ou... par décision de la bonne presse.

Comme on comprend alors la rancœur, la souffrance de mieux-être de tous ceux qui peinent durement pour des salaires sans cesse rognés au nom du sacro-saint prix de revient ! Comme on saisit le désarroi actuel, et la signification des derniers événements !

La nouvelle équipe gouvernementale aura comme on dit du pain sur la planche si elle entreprend de donner une juste place à ceux qui ont encore faim, à côté des richesses qu'on détruit.

Le Caissier proteste...

Et la raison !

« Depuis trois ans, m'écrit-il, je perds environ 1.500 fr. par an, n'ayant plus le droit de placer une obligation. Par contre, nous nous occupons toujours et plus que jamais des transmissions gratuites, surtout pour donner des 3 0/0 nouvelles aux actionnaires. »

Mais, mon ami caissier, ces 1.500 francs par an que tu ne touches plus, c'est 4.000 francs environ que les banques privilégiées empêchent (1) Cet article était écrit avant les événements actuels.

Dans toutes les industries, un courant, de ces jours où l'on ne se contente pas de verser son argent dans une poche syndicale et vers l'organisme le plus représentatif.

Ce courant se manifeste à tous les degrés. Des éléments, jusqu'ici réfractaires à l'idée syndicale, s'y rallient d'enthousiasme et, dépassant, d'un seul coup, tous stades intermédiaires, s'intègrent immédiatement dans l'organisation totalitaire.

Qu'allons nous faire en présence de ces événements, de ce mouvement, nous qui, accablés depuis longtemps à l'idée syndicale à l'union, avons, cependant, mené une action indépendante qui nous avait toujours paru si nécessaire et si utile.

Notre Congrès Fédéral a compris qu'un stade était dépassé que, même rigoureusement parallèles, suivant des lignes exactement parallèles, des actions séparées ne pouvaient que favoriser les projets de division conçus pour s'opposer à la réussite des revendications primordiales du monde du travail, il a compris que l'unité d'action n'était plus suffisante, qu'il fallait parvenir à une union plus étroite, réunir plus intimement les éléments, aujourd'hui dispersés, de la Grande Famille des Cheminots.

Il a d'autant plus facilement compris l'appel cordial et fraternel nous était fait pour réaliser cette union, appel dans lequel était joyalement inscrite la reconnaissance de conditions particulières nécessitant, à priori, la recherche de modalités particulières.

Et le Congrès Fédéral a donné au Conseil d'Administration fédéral la mission d'étudier immédiatement cette proposition d'unité.

Or les événements se précipitent, les discussions sont ouvertes avec le Comité de Direction sur tous les points constituant notre situation de Cheminots.

Il nous est apparu, de très évidente façon, que la constitution d'une apparence même de division dans les organisations syndicales ne pouvait que nuire, de manière grave, à la réussite de nos communes revendications.

Nous avons alors résolu de faire, sans délai, une manifestation précise de notre volonté de constituer cette unité, approuvée en principe par notre Congrès et, après une cordiale discussion avec nos camarades de la Fédération Nationale, nous avons signé l'accord ci-dessous :

PROPOSITION D'ACCORD

Entre les représentants de la Fédération Nationale des Cheminots et les représentants de la Fédération des Cadres.

(Réunion du 18 juin 1936, 19, rue Bandin)

La Fédération Nationale des Travailleurs des Chemins de Fer et la Fédération des Cadres et Techniciens se déclarent résolus à réaliser l'unité organique. Elles en font des maintenanant l'affirmation solennelle qu'elles concrétiseront par l'engagement de défendre en commun, au sein d'une Direction unique, devant le Comité de Direction les revendications soumises actuellement à la discussion.

Elles décident de faire fonctionner d'aujourd'hui une Commission commune chargée d'établir les modalités de la réalisation de cette unité organique, lesquelles seront soumises pour ratification à un Congrès de la Fédération des Cadres dans le délai le plus court.

Le premier résultat de cet accord de principes...

Un des journaux corporatistes accusait le combat pour la défense de nos droits spolies par les décrets Doumergue et Laval ? Et pourtant, il n'en est rien puisque les phrases ci-dessus figurent dans l'article de tête du *Peuple* en date du 16 juin dernier, journal dont certains rédacteurs ont parfois émis des avis qui ne nous étaient guère favorables, quelquefois même un peu tendancieux, mais qui, soutenus aussi, s'efforcent d'étudier les choses avec objectivité et justice.

Il apparaîtrait donc qu'aujourd'hui les fameuses théories soutenues en 1934 et 1935 par les conseillers gouvernementaux pour essayer de justifier les spoliations qu'ils envisageaient, commencent à être appréciées à leur juste valeur... malhonnête et si la vérité a pénétré dans des milieux qui ne sauraient être considérés comme extrêmes dans l'un ou l'autre sens, le Personnel ne concevrait pas qu'un esprit d'équité au moins équivalent ne se trouve pas dans le gouvernement actuellement au pouvoir.

C'est pourquoi nous voulons être persuadés que les Comités ou Commissions chargés d'examiner l'impérative et si importante question des retraites poseront comme premier principe la disparition complète de toutes les mesures restrictives prises par les décrets-lois de sinistre mémoire.

D'autre part, comme la loi du progrès ne saura s'accommoder d'un recul en arrière, même applicable seulement pour les Agents à venir, il va de soi que doit disparaître également la mise en vigueur d'un nouveau régime pour les admis depuis avril 1934.

Enfin, puisque, par le fait même des excès administratifs la question entière des retraites revient sur le chantier, nous espérons bien que de la discussion sortira pour nos camarades un certain nombre des améliorations demandées depuis si longtemps et qui nous avaient toujours été assez dédaigneusement refusées.

C'est à cela qu'il faut dès aujourd'hui nous employer de toutes nos forces.

M. QUET.

VOYAGES EN TCHÉCOSLOVAQUIE

Rouen, le 23 juin 1936.

Monsieur le Directeur de l'Agence Cedok, Paris.

En mon nom personnel, et je crois pouvoir vous dire au nom de tous les participants à ce premier voyage, je suis heureux de vous remercier pour l'organisation parfaite du magnifique voyage tchécoslovaque.

Aucun oubli ni flottement, partout les plus délicates attentions et l'accueil le plus cordial. Les récompenses, qui nous attendaient dans les villes, laissent en nous d'inoubliables souvenirs et nous réjouissent de la grandeur de l'initiative tchécoslovaque pour notre pays.

De Cheb, à Pilsen, à Prague, à Královo Vráno, à Bratislava, à Tobou, à Brno, partout la même cordialité. Nous voudrions pouvoir remercier individuellement chacun de vos compagnons qui y ont contribué par leurs amicales civilités, les officiers, les fonctionnaires, toutes les délégations et l'Alliance française toujours si pleine, en se montrant si accueillantement l'Héritière des Cheminots de par qui, dans les dernières années de la République, la Société de France, la Société de France, qui nous a encouragés par le joli spectacle de nos réunions amicales, les divers personnalités qui nous facilitèrent l'accès, etc... n'en ont oublié, et je suis fier de vous en remercier auprès de vous.

Particulièrement heureux quant au prochain voyage, de nombreux collègues cheminots puissent vous accompagner et partager par eux-mêmes de la joie de ce splendide voyage.

Un cheminot de Rouen.

Cette lettre, suffisamment éloquent, montre l'intérêt de ces voyages dont les prochains départs auront lieu les 18 juillet, 22 août, 19 septembre, Agence Cedok, 12, rue des Pyramides, Paris-1^{er}.

Lire en 2^e page

Un départ qui se précise ? Les gens à qui M. Dautry a confié les postes de commande du Réseau de l'Etat. M. Dautry au service de la France. Où en est l'action revendicative. Oui, mais le pétrole...

Lire en 3^e, 4^e et 5^e pages

Le Congrès de la Fédération des 13 et 14 juin.

Lire en 2^e, 5^e, 6^e, 7^e et 8^e pages

La Chronique des Syndicats.

réduites, prouvée, avec tout le reste, que l'on a fait en vain et qu'ils sont fondés plus que jamais à espérer d'autres victoires.

Mais celles-ci ne nous viendront par toutes seules et notre volonté, même unanime, n'y suffirait point si l'expérience financière, économique et sociale qu'on vient d'inaugurer avec une réelle audace, devait aller à un échec que certains, déjà, sont en train d'espérer. Ceux-ci, que nous avons dénommés au temps de la déflation maladroite, qui fut leur régime favori, n'ont point encore renoncé à leurs prétentions digérées leur défaite. On peut s'attendre qu'ils machinent en secret, si ce n'est au grand jour, quelque obstruction sournoise, destinée à retarder, sinon à paralyser, toute politique de progrès social. Ils gardent leur mur d'argent, leurs deux cents familles, leur presse fidèle, leurs colliers d'affiches et leurs semeurs d'embûches. Ils ont encore du crédit sur les peureux, sur ces autres « trembleurs » que sont les détenteurs de billets, les porteurs de rentes. Ils ne désespèrent pas de créer quelque jour, à la faveur de quelque jeu de Bourse, une de ces paniques folles qui empourcent les Gouvernements les mieux assés. En suite de quoi, vous verriez paraître l'Homme — leur homme...

Tout cela, que je viens d'écrire, vous a été dit, et en termes meilleurs, l'autre dimanche, par Jacquet, par Rigell, dont la clairvoyance n'est jamais en défaut. Ils vous ont dit ce que doit être, ce que sera, si vous le voulez, votre action future, en accord parfait avec la Fédération Nationale des Cheminots, adhérente à la C. G. T. A propos de cet accord, d'où les deux Fédérations vont tirer une force nouvelle, ils vous ont mis en garde contre les bruits tendancieux qui pourraient vous faire craindre une simple fusion, dont vous ne voudrez pas, l'abandon total d'une autonomie qui vous est chère, d'une indépendance dont vous êtes justement jaloux.

Car tout est bon, même les faux bruits. A ceux qui cherchent à nous diviser, et celui-ci court déjà la campagne ; mais vous êtes maintenant avertis.

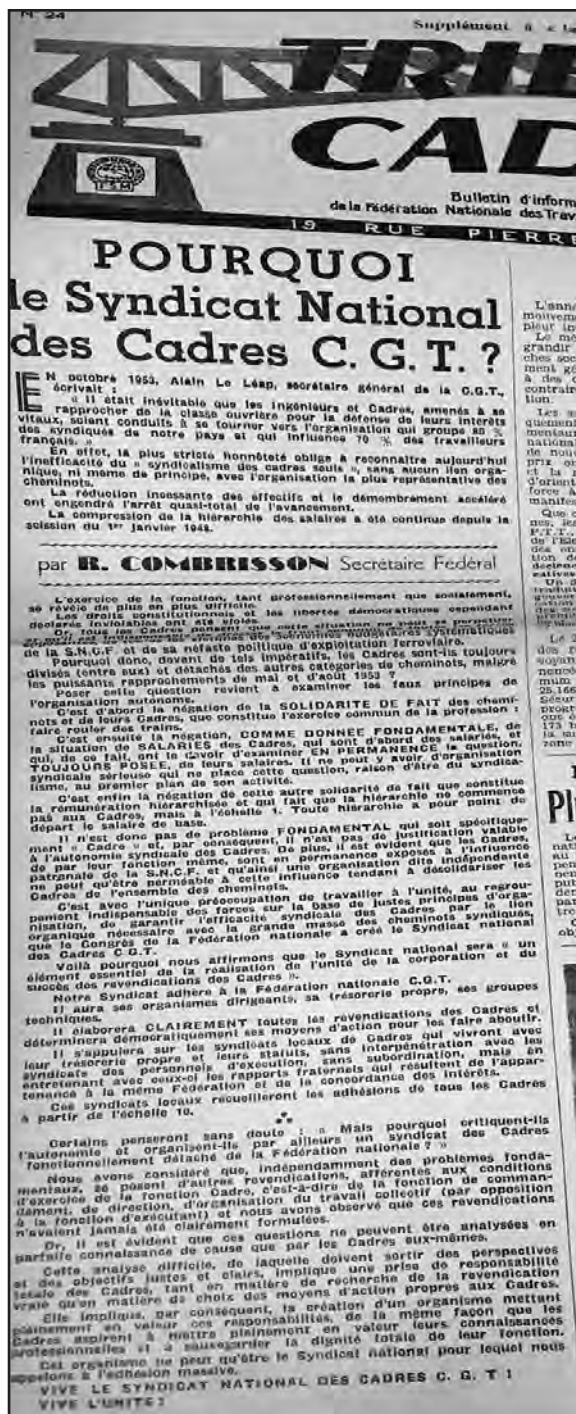
Vous avez raison de tenir à cette qualité de techniciens que vous entendez préserver au sein de vos Syndicats, au sein de votre Fédération, sans refuser, bien au contraire, l'appui fraternel que vous devez à tous les cheminots. Albert Jacquet a fortement marqué, dans le discours de clôture de votre Congrès, l'importance du rôle réservé par l'ordre nouveau qui s'élabore aux techniciens des Chemins de fer. Ce rôle, vous êtes prêts à le tenir dans toute la mesure où il sera fait appel à vos capacités, à votre collaboration, à votre expérience. Vous pouvez croire sans excès d'or-

de fer » de la Fédération des syndicats d'agents de cadres et techniciens des chemins de fer français et coloniaux du 1^{er} juillet 1936 venant l'intérêt de leur intégration à la Fédération nationale CGT des cheminots. Cahier historique UNSA

de fer » de la Fédération des syndicats d'agents de cadres et techniciens des chemins de fer français et coloniaux du 1^{er} juillet 1936 venant l'intérêt de leur intégration à la Fédération nationale CGT des cheminots. Cahier historique UNSA

Les justifications de la création du syndicalisme spécifique

Contradiction dans l'organisation du travail



Article paru dans la «Tribune des cadres» en 1948 supplément de la «Tribune des cheminots». IHS-Cheminots

Le syndicalisme spécifique à la SNCF relève d'une longue histoire (voir chronologie en annexe en fin de cahier). Remontons seulement à la période de l'immédiat après-guerre 39-45. La scission de la fin 1947 – qui vit la création de Force ouvrière (FO)- bouleverse le paysage syndical dans notre pays et à la SNCF. Citons entièrement un paragraphe du livre *Les chemi-*

nots dans l'histoire sociale de la France publié en 1967 par notre Fédération pour son cinquantième anniversaire. Il éclaire les conceptions de l'époque sur le syndicalisme qui deviendra spécifique.

« Les agents de maîtrise et les cadres, groupés au sein de l'Union nationale des cadres depuis décembre 1944, subissent plus fortement le contre coup de cette scission. Elle ne s'est pratiquement jamais intégrée complètement au syndicalisme ouvrier et la scission de Force ouvrière (FO) conduit le Congrès extraordinaire de l'Union nationale, réuni le 18 janvier 1948 à retourner à l'autonomie, en « position d'attente » déclare la résolution. Dès ce jour commence pour la Fédération CGT un long et difficile travail d'approche dominé par un effort de compréhension et d'organisation, afin de gagner aux idées du syndicalisme de masse une catégorie dont les conditions de vie et de travail subissent, elles aussi, les assauts du capitalisme et s'amenuisent parallèlement à celles des agents d'exécution. La Fédération crée des Sections techniques d'agents de maîtrise et cadres. »

Nous voyons là les ambiguïtés et contradictions qui se lèveront au fil du temps pour donner vie à notre syndicalisme spécifique maîtrises et cadres. A l'époque ce syndicalisme doit « s'intégrer complètement au syndicalisme ouvrier » et « être gagné aux idées du syndicalisme de masse ». Même si la tâche paraît immense, elle doit être menée. Mais la fédération, en créant une section technique nationale et huit Groupes techniques métiers nationaux (voir ci-dessous) reconnaît aussi que ces catégories ont leurs propres problèmes et revendications à faire aboutir. Les idées dominantes d'alors tournaient autour du rôle dirigeant de la classe ouvrière. Ces idées ont marqué plusieurs décennies en influant sur le syndicalisme. Dans les années 1970, lors de la création de l'UFCM-CGT et du développement de l'UGICT, le débat portait encore sur « la nécessaire alliance entre les couches moyennes et la classe ouvrière » sous-entendu avec hégémonie de la classe ouvrière. En toile de fond, cette idéologie a marqué sans l'empêcher la naissance et l'essor de notre syndicalisme spécifique UFCM-CGT. Au demeurant d'autres considérations sont apparues. Pouvions-nous laisser aux cheminots de l'encadrement le seul choix du syndicalisme catégoriel, ou même ultra catégoriel à la FAC (Fédération autonome des cadres) ou à la CGC (peu ou prou marquée à droite à la SNCF) ? Fallait-il pour un agent de maîtrise ou un cadre adhérent à la CGT faire profession de foi ouvrieriste jusqu'à se mutiler professionnellement ? Ou bien fallait-il construire pas

ORGANISATION INTERNE de notre Section Nationale TECHNICIENS & CADRES

Le Comité national, dans sa réunion du 27 juin 1948, a décidé l'organisation de 8 groupes techniques pour la mise au point des différentes questions examinées par la section nationale. Chaque groupe technique est constitué de plusieurs branches professionnelles.

Voici la liste de ces groupes et branches :

- I. — G. T. EXPLOITATION
 - a) Direction des gares.
 - b) Bureaux des gares.
 - c) Service des trains.
 - d) P. C.
 - e) Inspection.
- II. — G. T. TRACTION
 - a) Direction des dépôts.
 - b) Ateliers des dépôts.
 - c) Inspection (service actif).
- III. — G. T. MATERIEL
 - a) Ateliers.
 - b) Entretien.
 - c) Inspection (service actif).
- IV. — G. T. USINES ELECTRIQUES ET SOUS-STATIONS
 - a) Usines et postes de transformation.
 - b) Sous-stations.
 - c) Lignes de transport.
- V. — G. T. VOIE ET BATIMENTS
 - a) Ateliers.
 - b) Travaux et entretien.
 - c) Bâtiment.
 - d) Inspection.
- VI. — G. T. S. E. S.
 - a) Circonscriptions et arrondissements.
 - b) Inspection (services régionaux).
- VII. — G. T. ADMINISTRATION
 - a) Economat.
 - b) Economat.
 - c) Magasins généraux.
 - d) Bureaux d'établissement MT.
 - e) Bureaux d'établissement VB.
 - f) Services médicaux; Services sociaux.
- VIII. — G. T. SERVICES TECHNIQUES
 - a) Contrôle et Inspection (services régionaux et centraux).
 - b) Agents d'études (et assimilés).
 - c) Laboratoires et Recherche scientifique.

N. B. — Chaque groupe élit un secrétaire, La liste n'est pas limitative.

Article paru dans la «Tribune des cadres» en 1948 supplément de la «Tribune des cheminots». IHS-Cheminots

à pas un syndicalisme qui surmonte les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail, un syndicalisme qui privilégie l'unité du salariat ? C'est donc sur un temps long que notre syndicalisme spécifique UFCM-CGT s'est construit puis enrichi pour être toujours plus en phase avec nos catégories et leurs revendications. La particularité des collèges maîtrise et cadres à la SNCF est de recouvrir une très grande diversité de situations professionnelles. Si la grille salariale unique, le statut du personnel, l'obsession de la sécurité, le service public ont le mérite de favoriser l'unité organique des cheminots, cela ne gomme pas les grandes différences de vécus professionnels et l'hétérogénéité du corps social. Ces différences dues au niveau hiérarchique, à la fonction exercée (commandement direct ou technicité de haut niveau) aux métiers, entraînent nombre de contradictions qui ont pesé sur le développement du syndicalisme spécifique.

La question des rapports hiérarchiques

Ces rapports marquent notre histoire. Souvenons-nous qu'à la création du chemin de fer, le modèle hiérarchique était calqué sur celui de l'armée ! On attribue ce mot désormais célèbre au Général de Gaulle « la SNCF, c'est l'armée, la discipline en plus ». Ces rapports, exagérément autoritaires, se sont estompés avec le temps- et l'augmentation considérable des effectifs maîtrises et cadres- mais ont longtemps servi d'arguments pour un syndicalisme « autonome », révélés par des expressions du type « puisque les chefs sont une catégorie à part, qu'ils se syndiquent donc à part ».

La question de l'organisation du travail

A la SNCF, l'organisation du travail, là aussi d'une impressionnante diversité, a évolué en permanence, poussée par la recherche constante de gains de productivité. La diminution incessante des effectifs, le mouvement de modernisation technique, les réformes de structures puis l'éclatement de l'entreprise intégrée ont bouleversé les usages issus des anciens réseaux puis des grandes fonctions. Les techniciens, les gestionnaires, souvent issus de la promotion interne et essentiellement préoccupés de sécurité, d'objectifs techniques, de résultats économiques ont laissé place aux managers plus orientés vers l'organisation, le fonctionnement et l'animation. Une évolution de l'entreprise, plus largement du secteur ferroviaire avec l'arrivée d'opérateurs concurrents, et du salariat dont devra tenir compte notre syndicalisme spécifique.

La question des luttes sociales et revendicatives

Si l'action revendicative collective est une caractéristique de la corporation cheminote, elle ne montre pas la même intensité suivant la position hiérarchique ou le niveau de responsabilité dans l'entreprise. Manifestations et grèves n'ont jamais été inscrites avec force dans les mœurs de l'encadrement. Remarquons que la direction SNCF a entretenu cet état d'esprit en favorisant le regroupement en amicales des cadres et, plus tard, les syndicats purement catégoriels. Il lui convenait de limiter au maximum le syndicalisme revendicatif dans ces catégories et même de les opposer aux grévistes lors d'actions collec-

tives. Pour déjouer ces pièges, notre syndicalisme spécifique a toujours cherché à unir, à rassembler, à faciliter l'action des collègues pour la satisfaction de revendications particulières- notations, déroulement de carrière, position dans la grille des salaires, allocations liées au métier, etc.



Manifestation, sd. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/55.

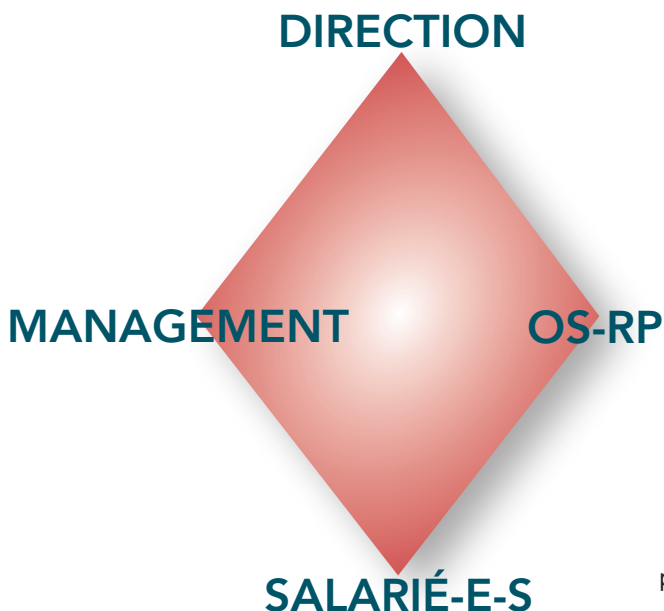
La question du vécu et la perception de la réalité des rapports d'exploitation

Suivant sa place dans la hiérarchie, la parcelle de pouvoir dont il dispose, la proximité avec la sphère des véritables dirigeants, l'agent de maîtrise, le cadre peut naturellement ressentir différemment sa situation de salarié. Ce sentiment d'appartenir à un groupe dirigeant, coincé entre la direction et l'exécution, a reculé peu à peu pour laisser place à une vision claire d'être avant tout un salarié. Une situation toutefois récemment et clairement remise en cause par les stratégies patronales dont celle de la notion de « losange managérial » est d'une éclairante actualité. Par leurs missions et délégations, les encadrants sont détenteurs d'une part de responsabilité de direction et sont en même temps des salariés à part entière avec tous les droits associés à cette situation. Il y a là une particularité que la direction du GPF souhaite gommer pour reprendre en main son encadrement. Ainsi les directions d'entreprises dessinent un jeu de relations sociales s'articulant autour d'un losange, dont chaque angle représenterait un acteur du dialogue ; les salariés, les organisations syndicales ou élus du personnel, la direction et... le management. En suivant cette présentation, l'encadrement de proximité se retrouve placé dans une position intermédiaire construite sur une double négation. Celle qui lui nie une position de salarié, mais aussi celle qui lui interdit l'accès au cercle de décisions en étant intégré à l'organe de direction. A l'image de ce qui se produit dans les grands groupes privés traversés par des principes financiers de gestion, cela permet au top management de prendre les décisions stratégiques sans en supporter les affres de la mise en œuvre. Cette dernière partie est en effet laissée à un encadrement opérationnel et de proximité qui n'a aucune marge de manœuvre, mais se trouve doté d'éléments de langage, voire d'instruments coercitifs pour faire passer des restructurations dont bien souvent il ne comprend pas le sens. Chaque Dirigeant de proximité, d'unité, d'établissement, de service, de département, a rencontré et rencontre encore régulièrement les douloureuses situations dans lesquelles les plonge cette stratégie. Cette mécanique est inacceptable car elle remet en cause le rôle de l'encadrant. Elle

conteste en effet, le rôle contributif de l'encadrement aux stratégies d'entreprise, laissant la définition de celles-ci à des cercles de décisions qui leur sont inaccessibles. Elle nie d'autre part les valeurs éthiques que chacun peut porter dans le cadre de son activité professionnelle, l'expression de celles-ci étant soumises à un « réaligement » aussi brutal que liberticide en cas de non-conformité avec les orientations de la direction. Par ailleurs, ce schéma de construction du dialogue social fait apparaître les organisations syndicales et les représentants élus du personnel, comme des structures déconnectées du salariat, voire n'en faisant pas partie. Or l'organisation syndicale est au cœur du salariat. Elle est son expression et sa représentation par une activité collective, solidaire, et émancipatrice. Si la vision patronale consiste à cantonner l'organisation syndicale dans un rôle institutionnel, c'est que celle-ci a pour ambition de réduire son audience et son influence. Elle lui préfère incontestablement une relation individualisée avec les salariés dans le cadre d'un lien de subordination qui interdit toute expression légitime sur les objectifs fixés et les moyens alloués. Or, l'encadrement et le management de proximité, du Dpx au DET, ne peut être cantonné dans une situation qui entame sa liberté d'expression et sa capacité de direction. Seule une modernisation managériale peut permettre de faire redescendre les cercles de décisions au plus près du terrain, en intégrant les salariés à leur définition, afin que chaque strate de l'entreprise y contribue, et mesure et supporte les effets des stratégies conduites. C'est là un enjeu majeur pour le syndicalisme spécifique, mais plus largement pour toute la CGT.

L'apport indispensable du syndicalisme spécifique

A l'heure où la moitié des cheminots relève des collègues maîtrise et cadres, l'importance et l'urgence d'un syndicalisme spécifique CGT ne fait plus question. Statut, paiement de la qualification, temps de travail, moyens pour accomplir son métier font toujours l'objet de nombreuses revendications surtout quand direction et gouvernement ont fait le choix du libéralisme et de la concurrence débridée tournant délibérément le dos au service public SNCF. Les problématiques posées à notre syndicalisme prennent une nouvelle figure mais n'annulent pas les fondements de notre analyse : les ingénieurs, les cadres, les techniciens, Les agents de maîtrise sont avant tout des salariés avec leurs intérêts de salariés à défendre.

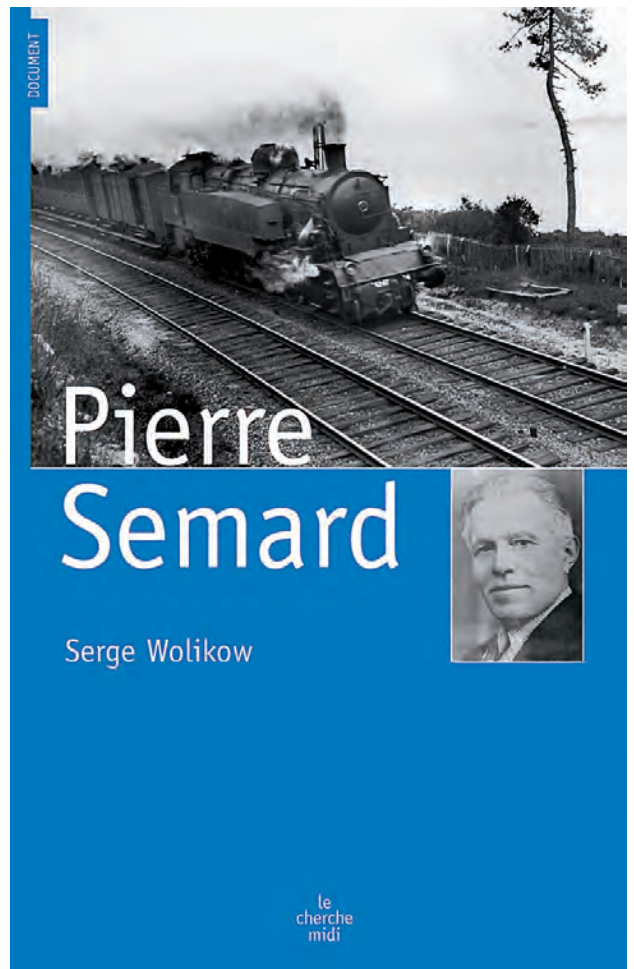


Pierre Semard et les cadres

Avant 1937, l'état d'esprit des syndiqués – et encore plus peut-être chez les cheminots – était qu'un salarié qui accédait à la moindre responsabilité dans le système était vite soupçonné d'être à la solde du patronat et de faire office de chien de garde du patronat. Ce contexte aide à mieux comprendre l'audace novatrice de Pierre Semard lorsqu'il demande aux cheminots de considérer les cadres comme des camarades syndiqués comme les autres. Ainsi, lors de la conférence fédérale du 27 avril 1937, il prône l'ouverture de la CGT à un syndicalisme de cadres : « nous voulons que cette union de ceux qui travaillent et qui sont salariés, mais qui ont des responsabilités différentes, trouve son expression dans la même organisation, pour empêcher les tentatives du fascisme de dissoudre nos forces et de mettre de son côté les techniciens et les cadres. »

Les formes d'intégration des cadres – qui respecteront l'autonomie de leur organisation – rencontrent les réserves et les critiques de ceux qui pensent que les grands principes du syndicalisme interdisent les situations particulières. A cela Semard répond qu'il faut « apprécier la composition sociale et l'esprit des éléments appartenant aux techniciens et à la Fédération des cadres, (...) qu'ils ont des préventions contre le mouvement ouvrier et contre ses organisations. Ce sont ces préventions que nous devons faire tomber. »

Extrait de *Pierre Semard* de Serge Wolikow, Le Cherche Midi, Septembre 2007



Wolikow Serge (Dir.), Pierre Semard, Engagements, discipline et fidélité, Paris, Le Cherche-Midi, 2007, 289 p.

LES CADRES DES CHEMINS DE FER

Bulletin de la Fédération des Syndicats d'Agents de Cadres et Techniciens des Chemins de Fer Français et Coloniaux

Téléphone : DIDEROT 13-82

20, Boulevard de la Bastille, PARIS-12^e

Compte Chèque Postal 923-80

APRÈS 42 MOIS

Les Cadres des Chemins de fer reprennent leur place dans la presse professionnelle du monde cheminot. 42 mois d'un pénible silence, à peine entrecoupé par quelques circulaires difficiles à diffuser et les articles publiés mensuellement dans le Bulletin d'Informations professionnelles où nos amis de la Fédération Nationale nous donnèrent cordialement l'hospitalité.

42 mois de silence, mais non d'inactivité!

42 mois durant lesquels notre Fédération eut le double souci de ne rien faire qui pût porter atteinte à l'union plus que jamais nécessaire des esprits et de permettre, ainsi, la remontée dans le calme et la confiance du mouvement syndical.

42 mois! qui ont vu se poser à l'examen des militants les problèmes les plus divers, les plus angoissants aussi parfois.

42 mois enfin, pendant lesquels la patience du monde syndical a été mise à la plus rude épreuve, tant du fait du déroulement des événements qu'en raison de la décourageante réticence de la masse à l'égard du syndicalisme.

Plus tard seulement on comprendra ce qu'il aura fallu aux fidèles de la conception syndicale, de véritable foi dans leur mouvement, aux militants de courage et d'abnégation pour maintenir quand même le fonctionnement normal de leurs organisations.

D'ailleurs, les cheminots en général, les agents des cadres en particulier n'ont pas eu à se plaindre de cette persévérance.

Ils peuvent apprécier maintenant les résultats d'une action patiente et méthodique.

Mais ils ne doivent pas ignorer que le plus gros travail reste à faire.

Ce travail, c'est la défense des intérêts du personnel, qui vont se trouver demain en jeu dans les solutions qu'il faudra donner aux nombreux problèmes économiques que posera l'après-guerre. Traitements, retraites, conditions de travail, tout sera nécessairement remis en question; et tous ces problèmes primordiaux pour nous tous évolueront sans doute au milieu de tiraillements sans nombre et de difficultés accrues par la nouveauté même des solutions qu'il faudra trouver.

Dans cette âpre lutte que nous promettent les lendemains du cataclysme qui aura bouleversé nos vieux systèmes économiques, notre organe « Les Cadres des Chemins de fer » saura comme dans le passé défendre les intérêts d'une catégorie de personnel qui risque toujours de faire les frais des heurts entre le patronat et l'ouvrier. Il tiendra le rôle que personne hélas! n'a pu tenir immédiatement après l'autre guerre parce que le personnel des cadres dans son particularisme étroit ne s'était jamais préparé à affronter avec le sens du collectif l'étude des problèmes qui l'intéressaient au premier chef.

Le personnel des cadres a maintenant une expérience de plus de vingt années. Il sait ce qu'il en coûte de sacrifier à l'individualisme, il sait aussi ce que rapporte le coude à coude.

Comme dans les quatre lustres qui ont précédé l'actuelle tourmente, « Les Cadres des Chemins de fer » avec fermeté, ironie parfois, bonne foi toujours, étalera pour ses adhérents tous les éléments des problèmes dont la solution intéressera soit leurs intérêts particuliers, soit l'intérêt général de la corporation.

Il ne laissera rien dans l'ombre de ce que doit connaître le cheminot des cadres; il s'élèvera contre les abus et signalera les erreurs, négligeant les personnes pour le bien général et ne se laissant pas détourner de son action par des conceptions partisans ou personnelles.

Servir et renseigner, telle fut, telle restera sa devise. Indépendance et objectivité, telle sera sa loi.

O.C.F.

Explications

C'est certainement avec joie que nos anciens de la Fédération des Cadres voient reparaitre leur organe officiel.

Que s'est-il passé? Ceci simplement.

Dès juillet 1940 et jusqu'en 1941, il s'avéra impossible de publier un journal professionnel. Lorsque la Fédération Nationale put à la suite de quelles démarches, obtenir de faire paraître un Bulletin, il apparut qu'en raison de la mise en chantier de la Charte, il était inutile de faire paraître plusieurs périodiques ayant exactement le même objet: « Informations professionnelles », toute manifestation de tendance particulière devant être impitoyablement écartée.

Fin 1943, un fait nouveau survient: la pénurie de papier. Cette pénurie oblige la Fédération Nationale qui faisait à nos adhérents le service du bulletin bi-mensuel à restreindre son tirage ce qui entraînait la suppression de service à nos adhérents Cadres, au moins une fois par mois.

Pour éviter de laisser sans informations complètes nos adhérent, il fallait à tous prix faire reparaitre « Les Cadres des Chemins de fer ». Grâce à l'appui bienveillant de M. Morane, Directeur des Chemins de fer au Ministère de la Production Industrielle et des Communications, que nous tenons à remercier ici sincèrement, les autorisations utiles nous ont été accordées.

« Les Cadres des Chemins de fer » paraîtront régulièrement le 15 de chaque mois.

Précisons qu'à partir de mars de sérieuses vérifications seront faites et que notre bulletin ne sera plus envoyé, dès avril, qu'aux adhérents à jour de leur cotisation.

Création et évolution du syndicalisme maîtrise et cadre dans les chemins de fer

Les balbutiements d'un syndicalisme cadre

A sa création, le Chemin de fer français est essentiellement une industrie de main d'œuvre, ce qui se traduira lors de la création de la SNCF en 1937 par une représentation de l'ensemble du personnel de maîtrise et cadre de seulement 8% de la totalité des cheminots. La Fédération CGT des cheminots créée en 1917, s'est peu préoccupée de ces catégories mal rémunérées (non reconnaissance des diplômes, du rang des grandes écoles), mal reconnues et à la merci du bon vouloir des hauts dirigeants – pour beaucoup cléricaux notoires – qui leur demandent une soumission totale. Pourtant, une des premières associations de cadres sera fondée le 30 mai 1917 sous l'appellation « la classe moyenne des cheminots » présidée par un fonctionnaire supérieur. Elle est essentiellement créée en réaction à la création de la Fédération CGT, preuve en est donnée par sa première expression qui s'en prendra à « l'inutilité » des grèves menées par la CGT en 1919. Des syndicats se créent dont « le syndicat des cadres des chemins de fer de l'Etat » qui voit le jour le 11 octobre 1919 dans un but très catégoriel (traction, dépôts) ainsi qu'un syndicat analogue sur le Paris Orléans (PO). Ces différents syndicats vont se rassembler après les grèves de 1920 et la scission CGT-CGTU pour former la Fédération des cadres (autonome) qui, malgré ses sympathies socialistes, ne ralliera pas la CGT. Le syndicat des dessinateurs et agents d'études, créé dans la même période, demeure également isolé alors que la CFTC naissante reste marginale.

Le rapprochement avec le syndicalisme « ouvrier »

Les syndicats « autonomes » cités précédemment fonctionneront sans lien avec les fédérations « ouvrières » jusqu'en juin 1936. Lors du grand meeting d'unité des cheminots de la région parisienne (les fédérations CGT et CGTU viennent de décider leur fusion), le 12 juin 1936 des contacts s'engagent entre Pierre Semard (Fédération nationale des cheminots CGT) et Albert Jacquet (Fédération des cadres). Ils s'adressent ensemble au rassemblement des cheminots pour appeler à l'unité et revendiquer (salaires, retrait des décrets Laval concernant l'indemnité de résidence de la femme dans les ménages cheminots, réintégration des révoqués de 1920, congés payés, semaine de 40 heures, etc).

Le 15 février 1937, les principes de réunification sont définis :

- La Fédération des cadres adhère à la CGT Cheminots ;
- L'organisation des cadres est assimilée aux Unions de réseaux ;
- Des représentations réciproques seront mises en place.

Le 15 avril 1937, le syndicat autonome des dessinateurs et agents d'études adhère à son tour à La Fédération CGT des cheminots. Une section études et dessin est créée. Et c'est le 1^{er} janvier 1938 à la création de la SNCF pour 45 ans par le Front populaire déclinant, que la Fédération des cadres rejoint la CGT. Une minorité (surtout composée de personnel de la direction) refuse et forme le SPID (Syndicat du personnel d'inspection et de direction) qui adhèrera à la CGC à la création de celle-ci. La direction fédérale CGT comporte une représentation cadres à chaque niveau (1 cadre sur 9 membres du secrétariat, 3 cadres sur 29 membres du Bureau fédéral...). Mais la seconde guerre mondiale intervient et la charte du travail de Pétain ne permet qu'une lutte clandestine.

LA DELEGATION OUVRIERE A LA S.N.C.F.



De gauche à droite :
Roger LIAUD, Pierre SEMARD
et Jean JARRIGION.

Ci-dessous : Albert JACQUET



Portraits des quatre administrateurs CGT représentants du personnel parus dans La «Tribune des cheminots», n°14, février 1938. Albert Jacquet fut l'un d'eux, au titre des cadres, à la création de la SNCF.

histoire
UFCM-CGT

RESOLUTION
adoptée à l'unanimité
PAR LE CONGRES DE LA C. G. T.
SUR LA HIERARCHIE DES SALAIRES

La C.G.T., toujours fidèle au respect de la hiérarchie des valeurs professionnelles et des fonctions, estime que le salaire minimum garanti doit servir de base au calcul de tous les autres salaires, en multipliant ce minimum par les coefficients hiérarchiques déterminés dans les conventions collectives.

Le Congrès précise que, pour donner tout son sens à la hiérarchie ainsi définie et la défendre avec efficacité, le salaire minimum garanti doit atteindre le niveau indispensable de 122 francs l'heure dans le moment présent.

En conséquence, tant que le salaire minimum garanti n'atteindra pas ce niveau par rapport aux prix, le Congrès recommande de placer au premier plan de l'action revendicative le relèvement des salaires des basses catégories et le respect de leur hiérarchie.

Il recommande, en outre, de lier les revendications des catégories supérieures à la satisfaction des revendications plus pressantes des basses catégories dont elles dépendent.

et Cadres de la
Techniciens des Chemins de Fer

(IX^e)

Hiérarchie des salaires

Certains esprits, troublés par le renforcement chaque jour plus profond de l'unité d'action parmi les travailleurs de toutes catégories, cherchent à y mettre entrave en lançant contre la C.G.T. l'accusation de se désintéresser de la hiérarchie des salaires.

Il est facile de répondre aux arguments de mauvaise foi de ces adversaires de la classe ouvrière. Tout d'abord les revendications actuelles et immédiates de la C.G.T. contiennent explicitement la hiérarchisation des primes fixes de 10 fr. et 7 fr. (2.948 mensuels pour les cheminots) en les incorporant dans le salaire de base affecté du coefficient hiérarchique.

Il reste, dit-on « l'augmentation provisionnelle de 3.000 fr. pour tous et pour chaque mois ».

Il s'agit là d'une demande pour l'immédiat afin de faire face sans retard aux situations les plus précaires, sans en différer l'application par des dispositions interminables, et formulée ainsi en fonction de la résistance gouvernementale pour accéder même ce minimum.

Le qualificatif « provisionnelle » signifie bien que cette formulation ne peut engager l'organisation syndicale sur le fond et l'U.G.I.C. a donné toutes précisions à ce point de vue.

Voilà donc pour l'explication de notre position sur le sujet. Mais allons plus loin afin de démontrer clairement quelle est l'orientation constante de la C.G.T. sur ce problème.

On se laisse trop facilement aller à penser que la hiérarchie des salaires n'intéresse que les cadres.

Or, elle intéresse aussi fortement les employés et ouvriers échelonnés en fonction de leurs qualifications professionnelles et dont le plus grand nombre constituent la majorité de notre centrale syndicale, représentant la majorité des salariés.

Dans ces conditions, même si comme certains affectent de le

par **G. COMMUNE**
Secrétaire National

craindre, la C.G.T. n'avait pas le souci de la défense des intérêts des cadres, elle n'aurait pas le souci de la défense de la hiérarchie des salaires à la libération ?

N'est-ce pas la C.G.T. qui est à l'origine de la remise en ordre des salaires à la libération ?

N'est-ce pas elle qui a imposé le principe d'une remise en ordre pour les cadres, que le patronat voulait voir laissés à sa discrétion ?

N'est-ce pas elle qui en juin 1947 a soutenu vigoureusement notre Fédération Nationale des Cheminots, défendant la hiérarchie contre J. MOCH, alors Ministre des Travaux Publics, et qui, démagogiquement essayait d'opposer le garde-barrières au chef de gare ?

Plus récemment encore, le Congrès Confédéral de la C.G.T. d'octobre 1948, n'adoptait-il pas à l'unanimité une résolution dans laquelle nous relevons ce passage sur la hiérarchie :

« Fidèle à ses déclarations antérieures et à sa ligne de conduite partant du principe que la hiérarchie des valeurs professionnelles et des fonctions dans les entreprises, conditionne la production, la C.G.T. affirme à nouveau que le minimum vital devant servir à déterminer le salaire minimum garanti du coefficient 100, les autres salaires, quels que soient les systèmes et formés de rémunération, doivent être fixés en partant de cette base, suivant le principe des coefficients établis, des échelles hiérarchiques en vigueur, et arrêtés de remise en ordre des salaires (décrets et arrêtés Parodi-Croizat).

Toute augmentation du minimum vital qui ne se répercuterait pas sur toute échelle hiérarchique, consisterait à frustrer la grande masse des salariés, de l'augmentation leur revenant et

Article paru dans la « Tribune des cadres » en 1949 supplément de la tribune des cheminots sur la résolution du congrès confédéral sur la hiérarchie des salaires. IHS-Cheminots

histoire
UFCM-CGT

Article paru dans la tribune des cadres en 1949 supplément de la « Tribune des cheminots » sur la hiérarchie des salaires. IHS-Cheminots

De la Libération à la scission

Après la Libération, le congrès de la Fédération CGT des cheminots se tient en août 1945 en pleine période de reconstruction de la SNCF. La Fédération des cadres s'incorpore alors et se transforme en Union des Cadres analogue aux Unions de Régions. L'Union des Cadres continue d'éditer son propre journal « Les Cadres du Rail » parallèlement à la *Tribune des Cheminots*. La grève de juin 1947 est parfaitement suivie mais les cadres participent fort peu aux grèves de novembre-décembre de la même année. C'est le début de la guerre froide, l'exclusion des ministres communistes du Gouvernement Français et le plan Marshall d'aide américaine analysé comme un contrôle économique américain sur la politique française. L'Union nationale des cadres convoque un congrès extraordinaire le 18 janvier 1948 et décide de reprendre son autonomie à 94% des voix (avec de fortes disparités notamment sur le PLM moins porté à la scission). C'est ainsi que naît la Fédération autonome des cadres (FAC) qui deviendra la FMC puis l'UNSA cheminots qui se réfugie dans l'autonomie à l'instar de la FEN dans l'Éducation nationale. Notons qu'à EDF entreprise nouvellement nationalisée, la question du soutien ou non au plan Marshall ayant été négligée, l'instauration d'un syndicalisme cadre autonome ne s'est pas posée (ainsi les cadres semblent moins enclins aux positionnements politiques). Durant toute cette période (1937-1948) où une large majorité des cadres cheminots a côtoyé la CGT, un journal *Les Cadres du Rail* a été édité. Néanmoins, un certain nombre de cadres restent à la CGT, notamment dans les filières Études et Dessin. La CGT a entre temps mesuré l'intérêt pour l'organisation que pouvait apporter le syndicalisme cadre, y compris en terme revendicatif. Est alors adoptée l'idée de créer une section nationale cadres et huit sections techniques métiers puis plus tard des sections techniques cadres au sein de chaque syndicat, ce qui se révélera bientôt assez limité pour le développement de leur propre activité revendicative. Plus durable sera la décision prise en juillet 1948 d'éditer une *Tribune des cadres* supplément à la *Tribune des Cheminots*. De 1948 à février 1966 (n°84), une publication quasi régulière se poursuit à la lecture de laquelle il est très difficile de trouver trace de l'énorme défection syndicale au sein de la CGT résultant de la création de la FAC (future FMC). Il faut attendre l'année 52 pour revoir des expressions spécifiques comme la lettre ouverte ci-contre. Elle interpellait tous les cadres et techniciens syndiqués à se prononcer pour un rapprochement avec la CGT.

A cette même époque d'ailleurs, nous trouvons l'élaboration d'un code d'honneur des cadres proposé au 38^e congrès de la CGT (mai-juin 1951) par l'UNITEL ancêtre de l'UGICT (voir page 8). En 1952, la *Tribune des cadres* mène campagne contre l'écrasement de la grille hiérarchique, entraînant ainsi de nouvelles adhésions. La Fédération CGT constate, par ailleurs, très rapidement les limites de l'organisation des cadres en sections techniques. Dès le congrès fédéral de 1951, une place pour les cadres est réservée dans chaque Bureau de Secteur et au printemps 1952, des conférences régionales sont réunies en vue de la création d'un Syndicat national des cadres CGT. Des réunions spécifiques se tiennent durant la tenue du congrès fédéral (conférence des cadres en décembre 1951, conférence nationale du 03 décembre 1953). La grève d'août 1953 contre les décrets Laniel (remise en cause du régime spécial des retraites) va mobiliser l'ensemble des cheminots et pour la première fois depuis 1948, la FAC participe à la grève. Mais sa

défection précoce entraîne de nombreuses adhésions CGT de cadres issus de ses rangs. La constitution du Syndicat national des ingénieurs, cadres et techniciens (SNC) avec statuts et trésorerie particuliers est adoptée au congrès fédéral de décembre 1953. Ce 1^{er} Congrès du SNC le 06 avril 1955 permet d'élire un Secrétaire Général qui sera membre du Bureau fédéral (il est élu par le congrès fédéral). Mais ce 1^{er} congrès ne fait pas l'économie de la tenue d'une conférence des cadres le 19 janvier 1956 durant le congrès fédéral. Le 2^e congrès du syndicat s'est tenu à Paris le 06 décembre 1957 et a adopté une « adresse des cadres CGT à tous les cadres » et s'adresse « solennellement aux autres organisations de cadres ». Dans le même temps, il propose, au congrès fédéral du 09 au 12 septembre 1958, de transformer son appellation en Union fédérale des syndicats des cadres et techniciens CGT.

C'est la fin de la période de deux congrès car les 12 et 13 mai 1960, on retrouve la tenue de la conférence nationale de l'Union fédérale qui se poursuivra en avril 1963 lors du congrès fédéral. La conférence de l'UFC du 1^{er} au 03 juin 1965 fera l'objet d'un numéro « spécial conférence » de cette série *Tribune des cadres* qui s'arrête au numéro 84 en février 1966. Des organismes régionaux sont créés et cette organisation va permettre à l'UFC de progresser considérablement aux élections professionnelles de 1957, 1959, 1961 et 1963 où pour la première fois la CGT dépassera les 20% chez les personnels de maîtrise. Un fort recrutement est dès lors possible ainsi que les prémices d'une activité revendicative spécifique (81% des dessinateurs exigent un meilleur déroulement de carrière le 08 février 1962). L'Union fédérale met en place des Bureaux régionaux (BR) qui correspondent aux régions SNCF de l'époque (Est, Nord, Ouest, Sud-Ouest, Sud Est) et Méditerranée et des sections techniques (Exploitation, Matériel et Traction, Voie et Service électrique, Administratifs, Dessinateurs). L'UFC compte environ 120 syndicats, y compris les syndicats des Services centraux qui sont regroupés dans une Union des Services de la direction générale. Les sections techniques se transformeront en Groupes techniques nationaux. Les secrétaires de Bureaux régionaux et ceux des Groupes techniques nationaux sont membres de droit du Bureau national de l'Union fédérale, en plus des membres élus par la conférence nationale. Mais le secrétaire général de l'UFC est seulement proposé car son élection est toujours effectuée lors du congrès fédéral. C'est l'organisation qui sera en place au moment des grèves de mai-juin 1968 qui verront une forte participation des cadres et agents de maîtrise et leurs organisations syndicales. Les militants de l'UFC y prendront une part importante et les deux permanents participeront activement aux négociations. Des adhésions nombreuses sont enregistrées, augmentées de l'accession à la maîtrise des chefs d'équipe du Matériel, des sous-chefs de bureaux, des gares, des dessinateurs débutants. De 1970 à 1972, des réformes de structures importantes modifient la SNCF. L'UFC s'y adapte en créant des Bureaux régionaux (25) correspondant aux bureaux de secteur avec démarches réciproques pour harmoniser les axes revendicatifs. En novembre 1973 se tient la 7^e et dernière conférence nationale à Vichy qui adopte les structures nouvelles provenant de la transformation de la SNCF. Elle transforme l'UFC en UFCM-CGT (Union fédérale des cadres et maîtrises) tenant compte de l'arrivée massive des techniciens, se dote de statuts à la place du règlement intérieur et élit directement pour la première fois son secrétaire général. Les statuts fédéraux sont modifiés en conséquence au congrès fédéral de novembre 1973.



Les délégués lors de la 5^e Conférence nationale de l'UFC, 22-24 novembre 1967. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 10/3.

LETTRE OUVERTE à tous les cadres et techniciens

VOUS constatez chaque jour la baisse du pouvoir d'achat de votre salaire. Vous n'ignorez pas les intentions du nouveau président du Conseil, M. Pinay, concernant le démembrement, la compression des effectifs, les droits acquis, les retraites. Vous savez également comment se dévalorise la fonction de Cadre. Tout cela ne peut laisser aucun Cadre indifférent, si l'on en juge par l'inquiétude gagnant nos collègues.

Nous avons dit bien des fois que le moyen le plus efficace pour faire barrage à toutes ces mesures, c'est l'**union de tous**.

En 1948, la scission syndicale perpétrée par les dirigeants F.O. a défavorablement impressionné de nombreux Cadres qui se sont réfugiés dans l'autonomie ou sont devenus hostiles à l'organisation syndicale.

Ainsi, des camarades nous ont quittés, influencés par la campagne déclenchée contre notre Fédération et ses militants.

Si vous avez été en désaccord sur les positions prises par la Fédération Nationale et par la C.G.T., nous vous disons :

Vous avez peut-être estimé que nous nous occupions de problèmes extra-professionnels et que nous prenions des positions politiques. Ceux qui lançaient ces accusations bien orchestrées savaient combien le mot « politique », pris dans une acception particulière, provoquait de méfiance. A cela, nous laisserons à d'autres le soin de vous répondre. M. Speyser, dirigeant du S.P.I.D., écrit dans le « Creuset », n° 161, du 17 janvier 1952 :

« ...Nos problèmes professionnels sont liés intimement aux problèmes économiques et ces derniers, qu'on le veuille ou non, aux problèmes politiques. »

(Suite page 3.)

La presse syndicale spécifique

En début d'année 1966, un questionnaire aux syndiqués les interrogeait sur un numéro 0 d'un journal dénommé *Perspectives Syndicales*. A ce premier numéro sorti en juillet 1966 en succèdent 22 autres jusqu'en décembre 1969. Ce numéro 22 ainsi que l'avait décidé le Conseil national de l'UFC réuni les 08 et 09 mai 1969, sera le dernier de la série car à partir du 1^{er} janvier 1970, *Perspectives Syndicales* sera inclus dans *Options* le journal de l'UGICT CGT pour « tous les syndiqués qui bénéficient ainsi d'une revue complète traitant de l'ensemble du syndicalisme cadre tant sur le plan national qu'international ». De janvier 1970 à août 1975 (n°99 à *Options*) *Perspectives Syndicales* se trouvera édité en supplément à la revue *Options*. Transpirent des articles de cette période tout

ce qui constitue une véritable révolution dans l'entreprise (évolution du métier, nouvelles structures, régionalisation et incidences sur le déroulement de carrière, début du management participatif et DPo, entrée de l'informatique et du marketing, réforme de la rémunération, niveaux d'accès à la maîtrise avec retour à l'exécution des Sous-chef de bureau de gare (SCBG) et des Chef agent mouvement (CAMV). Cette modification de collège entraînera de nombreux départs de la CGT. Le premier numéro du *Perspectives Syndicales* actuel date de janvier 1976 et sera suivi d'une publication régulière de 10 numéros, ou plus, par an avec en parallèle un supplément cheminots à *Options* qui sera publié plusieurs années, plus particulièrement tourné vers l'activité des Groupes techniques nationaux.

QUE PENSEZ-VOUS DU N° 0 de "PERSPECTIVES" - TRIBUNE DES CADRES ?

.....

x
x x

L'étude ci-dessous a-t-elle été faite par un camarade ou par une collectivité (Bureau ou Conseil syndical par exemple).....

.....

Non du camarade ou de la collectivité.....

.....du syndicat des cadres de:.....

x
x x

Que pensez-vous de la couverture (maquette couleurs titre).....

.....

Estimez-vous que la présentation générale est bonne et correspond à ce que les Cheminots attendent d'un journal de Cadres.....

.....

D'une façon générale, nous avons essayé de faire des articles généraux courts; Estimez-vous qu'il convient de persévérer ou au contraire faut-il donner davantage de texte ?.....

.....

Doit-on illustrer la revue comme nous l'avons fait ?.....

plus ou moins ?.....

A votre avis, le niveau des articles est-il trop bas, trop élevé ou correspond à ce qu'attendent les Cadres ?.....

.....

Pourriez-vous dire quelle page est la plus intéressante (en citant le n° des pages) et pourquoi? (la page ne peut être identifiée si elle est chargée ou trop blanche ?).....

.....

.....de pu

Pensez-vous que les pages sont bien conçues?.....

.....

Extrait du questionnaire de l'Union fédérale des cadres relatif au n°0 du journal Perspectives - « Tribune des cadres », 1966. Archives de l'UFC, carton 48.



Couvertures, des numéros de Perspectives de mars 1966, de « Perspectives Syndicales » de juillet 1966 et janvier 1970. Couverture du n°1 de « Perspectives Syndicales », janvier 1976. Coll. IHS-CGT cheminots, 23C, 24 C.

L'UFCM-CGT sous sa forme pérenne

On perçoit l'émergence de catégories nouvelles dans le syndicalisme (femmes, personnel social et médical, fonctionnaires supérieurs) en même temps que des arguments sont apportés pour développer la démocratie syndicale (article de Georges Séguay mai 1971). 1972 voyait le 4^e stage de formation syndicale réservé aux militants de l'UFC organisé à Courcelle. Par touches successives, l'unité syndicale vit ses heures « je t'aime moi non plus » qui a le mérite de ne pas s'ignorer et même de faire des pas communs comme cette déclaration commune FMC et UFCM-CGT du 16 septembre 1974 précédée d'un dossier de huit pages intitulé « cette unité nommée désir ». La direction SNCF commence à réagir à



Les délégués au 1^{er} congrès UFCM-CGT, 12-15 octobre 1976, Biarritz. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 10/4.

l'implantation continue des idées CGT parmi l'encadrement : Guibert le directeur général répond publiquement en mars 1974 à un article de janvier intitulé « de l'auxiliaire à l'ingénieur ». Ces éléments donnent d'autant plus d'importance à la tenue à Biarritz à l'automne 1976 du 1^{er} congrès de l'UFCM-CGT, qui à cette époque comptait 8 000 adhérents. Désormais, l'UFCM-CGT tiendra ses propres congrès (Lorient 1979, Colmar 1982, Bourges 1986, Evian 1989, Berck 1993, La Rochelle 1996, Sète 2000, Limoges 2004, Tours 2007, Reims 2011, Poitiers Futuroscope 2014, St Malo 2017). A partir du congrès de Biarritz, le développement des activités revendicatives spécifiques s'est trouvé décuplé et le renouveau du statut de la SNCF en 1982 succédant à l'arrivée de la Gauche au pouvoir en 1981 a permis une reconnaissance légitime de l'UFCM-CGT dans et hors La Fédération CGT des cheminots. Cette reconnaissance par la fédération de la nécessité du développement de l'activité spécifique a permis de pouvoir compter rapidement 8 permanents essentiellement occupés à l'activité spécifique. L'UFCM-CGT a ainsi pu développer diverses initiatives (1 500 maîtrises et cadres rassemblés le 16 octobre 1980, actions pour les techniciens manipulateurs en vue de l'admission, assises de la sécurité en octobre 1988, actions diverses pour la défense de différentes catégories de personnel). Le point d'orgue de départ étant la grève du 07 mars 1979 contre la restructuration de l'entreprise, journée sans train 1^{re} grève majoritaire parmi l'ensemble du personnel maîtrises et cadres. Cette période est marquée par le lancement d'initiatives toujours plus variées qui légitiment la décision prise par La Fédération CGT des cheminots et ses militants maîtrises et cadres de créer l'UFCM-CGT que l'on connaît aujourd'hui.

l'ufcm • cgt

organise son

1^{ER} CONGRÈS

les 12, 13, 14 et 15 octobre 1976
à BIARRITZ

- 4 jours de travaux.
- 400 participants.
- 60 000 techniciens, agents de maîtrise, cadres, fonctionnaires supérieurs concernés.

A L'ORDRE DU JOUR :

- Les revendications générales et techniques.
- La défense et l'avenir de l'entreprise.
- Le renforcement de l'organisation.

QUATRE GRANDS DÉBATS D'ACTUALITÉ :

- Liberté d'expression et d'action.
- Les cadres... leur place, leur rôle.
- Spécificité et démocratie.
- Le pouvoir d'achat.

UN ÉVÈNEMENT QUI FERA DATE

MAITRISES ET CADRES
DE LA REGION, PARIS SAINT LAZARE
NON
AU DEMANTELEMENT
DE LA **SNCF**



Grève nationale unitaire du 7 mars 1979 contre le contrat d'entreprise et pour la défense du service public à laquelle les cadres et agents de maîtrise participent fortement. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/65.

La répartition de la population cheminote par collège et son évolution

La répartition de la population par collège et ses évolutions dans le temps, depuis la nationalisation de 1937, laisse apparaître de profondes modifications qui ont transformé, au fil du temps, la sociologie du monde cheminots. Des évolutions dans tous les domaines : politique, économique, industriel, structurel, qu'elles soient dues à la conception du service public, à sa remise en cause progressive, au rapport de forces au sein de l'entreprise, ont nécessité des adaptations permanentes de notre syndicalisme pour prendre en considération l'impact de ces transformations sur le monde des cheminots.

Trois tableaux et leurs commentaires permettront de se faire une idée relativement concrète de ces évolutions.



A l'appel de l'UFCM-CGT CGT, l'UFC-CFDT et de la FMC, environ 2000 cadres et agents de maîtrise et techniciens de l'équipement se rassemblent le 4 mars 1980 à Paris devant la direction. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/67.

Evolution des effectifs cheminots				
ANNEES	CADRE PERMANENT	AUXILIAIRES CONTRACTUELS	TOTAL SNCF	% AUXI + CONTR TOTAL SNCF
1938	454 070	58 810	512 880	11,47%
1947	395 760	82 520	478 280	17,25%
1952	371 810	41 050	412 860	9,94%
1957	328 620	36 400	365 020	9,98%
1962	314 190	33 300	347 490	9,58%
1967	307 520	26 740	334 310	8,69%
1972	272 200	16 770	288 970	5,80%
1977	258 010	12 110	270 120	4,48%
1982	247 817	11 173	258 990	4,32%
1987	215 481	11 244	226 725	4,96%
1992	189 234	8 946	198 180	4,52%
1997	168 903	9 366	178 269	5,25%
2002	171 949	7 585	179 534	4,23%
2007	155 088	6 839	161 927	4,24%
2012	144 419	9 578	153 997	6,22%
2014	140 307	10 900	151 207	7,21%
1938/2014	-313 763	-47 910	-361 673	
1938/2014 %	-69,10%	-81,46%	-70,50%	

Commentaires sur le tableau 1

Il s'agit ici de constater l'évolution globale des effectifs cheminots depuis la nationalisation dans ces deux composantes, celle concernant les agents du cadre permanent et celle englobant : les auxiliaires, les contractuels travaillant à temps plein. L'érosion, au fil des ans, est énorme dans les deux catégories. Comment ne pas remarquer que l'augmentation considérable de la productivité du travail et le formidable essor de la modernisation ont été engloutis par le désengagement de l'Etat dans ses missions de service public et que ce sont les effectifs qui ont servi de variable d'ajustement permanente, soi-disant pour équilibrer les comptes sans pour autant régler la question de l'endettement.

Autres constats

En dehors des périodes qui ont suivi la nationalisation et la guerre où les effectifs d'auxiliaires et de contractuels ont représenté une proportion relativement importante (17,25 % en 1947) pour des raisons évidentes ; ceux-ci se sont ensuite rapidement stabilisés autour de 9 % pour osciller à partir de 1972 entre 4 et 5 %. Ces chiffres globaux masquent évidemment des évolutions différentes selon les catégories de cheminots, dont nous devons examiner les contours, notamment pour les maîtrises et cadres dans le cadre du tableau page suivante.

Évolution des effectifs du cadre permanent dans les différentes catégories

Années ⁽¹⁾	1938	1947	1952	1957	1962	1967	1972	1977	1982	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2014
Exécution ⁽³⁾	433 550	396 500	338 930	296 350	278 260	267 360	218 300	205 020	194 366	165 061	134 312	111 291	105 797	81 195	68 033	64 247
Maîtrise	15 740	20 370	24 420	23 850	27 060	30 520	42 840	40 080	39 266	36 132	37 989	38 346	43 433	49 289	50 021	49 304
Cadres	4 780 (2)	5 890 (2)	8 460 (2)	8 420 (2)	8 870 (2)	9 690 (2)	11 060 (2)	11 740	12 995	13 045	15 535	17 950	21 392	23 090	24 835	25 255
Cadres Supérieurs								1 170	1 190	1 243	1 398	1 316	1 327	1 544	1 530	1 501
Total Cadre Permanent (Base 100 en 1938)	454 070 (100%)	395 760 (87,16%)	371 810 (81,88%)	328 620 (72,37%)	314 190 (69,19%)	307 570 (67,74%)	272 200 (59,95%)	258 010 (56,82%)	247 817 (54,58%)	215 481 (42,46%)	189 23 (41,67%)	168 903 (37,20%)	171 949 (37,87%)	155 088 (34,15%)	144 419 (31,81%)	140 307 (30,9%)
% Exécution	95,48%	93,36%	91,16%	90,18%	88,57%	86,93%	80,20%	79,46%	78,44%	76,60%	70,98%	65,89%	61,53%	52,35%	47,11%	45,79%
% Maîtrise	3,47%	5,15%	6,57%	7,26%	8,61%	9,92%	15,74%	15,53%	15,84%	16,77%	20,07%	22,70%	25,26%	31,78%	34,63%	35,14%
% Cadres	1,05%	1,49%	2,27%	2,56%	2,82%	3,15%	4,06%	4,55%	5,24%	6,05%	8,21%	10,63%	12,44%	14,89%	17,20%	18,00%
% Cadres Supérieurs								0,46%	0,48%	0,58%	0,74%	0,78%	0,77%	0,98%	1,06%	1,07%

1938/2014 :

Exécution - 369 303 agents soit 6,75 fois moins

Maîtrise : + 33 564 agents soit 3,13 fois plus.

cadres + cadres supérieurs : plus 21 976 agents soit 5,6 fois plus

(1) : En dehors des années 1938 et 1947 qui sont attachées à la nationalisation et à la fin de la guerre, ainsi que l'année 2014, dernière année de statistiques connues, les séquences d'effectifs sont analysées de 5 ans en 5 ans. (2) : pour ces années, les cadres supérieurs sont globalisés avec les cadres, les statistiques ne permettent pas de les différencier.

(3) : Ces données chiffrées ont été analysées sur les seuls agents du cadre permanent à partir de celles établies pour le conseil d'administration jusqu'en 1977 et celles fournies par les chiffres du bilan social de 1977 à 2014.

Commentaires du tableau ci-contre

Dans le cadre de la régression générale des effectifs constatée au tableau 1, il s'agit ici d'examiner les transferts quantitatifs et qualitatifs qui se sont opérés entre les différentes catégories. Le personnel Exécution qui représentait 95,48 % des effectifs en 1938 n'en représente plus que 45,79 % en 2014. Bien sûr la modernisation et l'augmentation de la technicité ont permis de porter vers le haut l'ensemble des qualifications mais comment ne pas remarquer que ce phénomène s'est notamment accéléré depuis 1992, au moment où la direction a commencé à se recentrer sur ce qu'elle appelle désormais « son cœur de métiers » : filialisation à outrance, travaux, y compris ceux de l'entretien confiés au secteur privé, autant d'emplois supprimés du Statut notamment à l'exécution, passant d'une philosophie

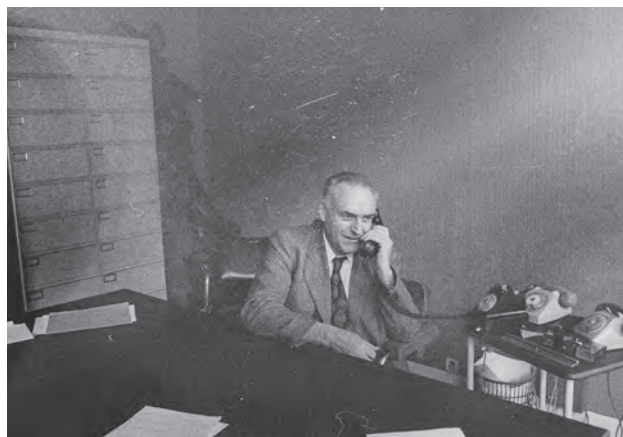
de « faire » à celle du « faire faire ». Naturellement cela a eu, sur le plan syndical, plusieurs conséquences, les problèmes rencontrés étant forcément différents. Sans remonter en 1938, le personnel exécution représentait encore 78 % des effectifs cheminots en 1982, en 2014 c'est seulement 45 %. Avec 55 % du corps électoral, les agents de maîtrise et cadres sont aujourd'hui majoritaires et leur vote traditionnellement moins important en faveur de la CGT a contribué à diminuer notre influence. Pour autant, notre démarche en direction de l'encadrement a limité les effets de ces évolutions, mais, de manière insuffisante il nous faut renouveler et amplifier notre activité spécifique vers ces catégories. Nous touchons là au fondement même de l'UFCM-CGT et plus largement à notre implantation dans la corporation cheminote en tant que Fédération CGT.



Rassemblement national à Paris le 20 octobre 1994 au siège Sernam contre les stratégies de déclin et de filialisation et pour de meilleures conditions professionnelles.
DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/17.

Autres constats

De 1938 à 2014, le personnel exécution a perdu 369 303 agents, ils sont aujourd'hui 6,75 fois moins nombreux et sont passés de 95,48 % à 45,79 % de l'ensemble du personnel. Le personnel maîtrise a gagné 33 564 agents, ils sont aujourd'hui 3,13 fois plus nombreux et sont passés de 3,47 % à 35,14 % de l'ensemble des cheminots. Le personnel cadre et cadre supérieur a gagné 21 976 agents, ils sont aujourd'hui 5,6 fois plus nombreux et sont passés de 1,05 % à 19,07 % de l'ensemble des cheminots. Depuis que les statistiques permettent de décompter les cadres supérieurs, ceux-ci ont toujours été en augmentation. Le plus haut niveau est celui de 2014 bien qu'il ne représente que 1 % des personnels. Depuis 2007, il est un phénomène sensible qui traduit la volonté de la SNCF de limiter la progression des personnels très qualifiés du cadre permanent : c'est l'augmentation du personnel contractuel à temps complet de l'annexe C, identifiée par collège dans les tableaux suivants.



Marcel Berthet, chef de gare à Modane pendant de longues années qui finit sa carrière comme cadre supérieur, 1976.
DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/206.

NB : Les chiffres du collège Exécution sont à pondérer en raison de la stratégie de recrutement de l'entreprise SNCF qui recrute sur la catégorie C au lieu de la catégorie A en détournant la réglementation en vigueur. Les chiffres suivants des agents d'exécution contractuels ne représentent donc pas la réalité du poids relatif des agents de ce collège vis à vis de l'ensemble des autres collèges contractuels relevant des autres collèges

Voir tableau 2 ci-dessous :

Années	2007	2012	2014
Total contractuels	6839	9578	10900
Total annexe C	1592	3847	5340
% AC / Total C	23,28 %	40,16 %	48,99 %

Examinons maintenant la répartition de ces personnels par collège.

Contractuels/annexe C

Années	2007	2012	2014
Exécution	181	1037	1793
Maîtrise	486	981	1299
Cadres	925	1829	2248
Total	1592	3847	5340
% Exécution	11,37 %	25,50 %	33,56 %
% Maîtrise	30,53%	25,50 %	24,34 %
% Cadres	58,10 %	45,54 %	42,10 %

Si l'on remarque que ce transfert concerne aussi le personnel Exécution, il est nettement de moindre importance que celui des autres collèges. Naturellement, c'est chez les cadres que la proportion est la plus importante. En 2014, avec 2 248 agents, ceux-ci représentent tout de même 10,23 % de la totalité des agents du 3^e collège du cadre permanent. Pour la maîtrise c'est 2,63 % et pour l'exécution 2,79 %.

FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES



CHEMINOTS CONTRACTUELS, votre rémunération vous intéresse ?!

Le présent document vise à permettre à chacun, maîtrise ou cadre, cheminot-e relevant de l'annexe C du RH 254 de mieux identifier son positionnement en comparant son niveau de rémunération à celui des cheminots à statut.

Pour cela, il faut connaître :

- 1/ Les éléments qui interviennent dans la rémunération des agents du cadre permanent ;
- 2/ Le mode de calcul de leur ancienneté ;
- 3/ La grille des salaires qui leur est appliquée ;
- 4/ Rémunération des Cheminots Contractuel(le)s : LES REVENDICATIONS DE LA CGT.

Pourquoi l'embauche de contractuels ? Les enjeux de la période

Cette orientation, qui a été engagée par les dirigeants de l'entreprise bien avant la création du groupe public ferroviaire, connaît un développement important. L'argument le plus souvent mis en avant par ces dirigeants pour le recours à l'embauche de cheminots contractuels est celui de l'expérience. Des salariés expérimentés enrichissent les compétences de l'entreprise seulement ils ont dépassé l'âge limite pour être sous statut du Cadre Permanent. Certes, mais aujourd'hui 70 % des embauches réalisées le sont en CDI et en CDD. De nombreuses embauches de contractuels sont réalisées à la limite du périmètre « légal » : les processus de recrutements font souvent attendre des candidats de manière à ce que leur date de recrutement effective intervienne après leurs trente ans ; de jeunes embauchés de moins de trente ans se sont également vus proposer par des recruteurs et managers peu scrupuleux, le « choix » d'une embauche au statut ou en tant que contractuel, cette dernière option étant la plus souvent

« suggérée ». L'argument de la diversification des compétences et des profils trouve ici sa limite. La vérité est que le recrutement massif de salariés contractuels relève de la volonté de nos dirigeants SNCF de disposer d'une population de salariés moins protégés que les agents relevant du statut, des salariés plus « flexibles » donc, fragilisés par l'individualisation de leur contrat. Ces salariés contractuels relevant de l'annexe C n'ont pas de points de repères précis quant à leur positionnement dans la grille de classification des emplois, sont dans le flou quant à la construction de leur rémunération, ses modalités d'évolution, aussi bien en ce qui concerne les possibilités et les modalités de leur parcours professionnel. Plus que jamais, alors que se tiennent les discussions qui vont arrêter le contenu de la nouvelle convention collective des travailleurs du rail, la question de l'égalité des droits des salariés est posée.





Union fédérale CGT des cadres et agents de maîtrise cheminots - printemps 2016 - ne pas jeter sur la voie publique - Tél. 01 55 82 84 40 - ufc@cheminotcgt.fr - www.cheminotcgt.fr

Le développement de l'emploi ferroviaire chez les maîtrises et cadres

Effectif cadre permanent

répartition hommes/femmes - maîtrises et cadres

ANNEES		1982	1987	1992	1997	2002	2007	2012	
Cadres supérieurs	Hommes	1 175	1 226	1 354	1 254	1 200	1 279	1 210	1 171
	Femmes	15	17	44	62	127	235	320	330
	Total	1 190	1 243	1 398	1 316	1 327	1 514	1 530	1 501
Cadres	Hommes	12 195	11 896	13 747	15 394	17 399	18 125	18 846	18 963
	Femmes	800	1 149	1 788	2 556	3 993	4 965	5 989	6 292
	Total	12 995	13 045	15 535	17 950	21 392	23 090	24 835	25 255
Maîtrise	Hommes	34 836	31 413	32 844	32 839	42 247	40 456	40 638	40 138
	Femmes	4 430	4 715	5 145	5 507	9 836	8 833	9 383	9 166
	Total	39 266	36 132	37 989	38 346	52 083	49 289	50 021	49 304
Cadres supérieurs	% Hommes	98,74%	98,63%	96,85%	95,29%	90,43%	84,48%	79,08%	78,01%
	% Femmes	1,26%	1,37%	3,15%	4,71%	9,57%	15,52%	20,92%	21,99%
Cadres	% Hommes	93,84%	91,19%	88,49%	85,76%	21,33%	78,50%	75,88%	75,09%
	% Femmes	6,16%	8,81%	11,51%	14,24%	18,67%	21,50%	24,12%	24,91%
Maîtrise	% Hommes	88,72%	86,95%	86,46%	85,64%	81,11%	82,08%	81,24%	81,41%
	% Femmes	11,28%	13,05%	13,54%	14,36%	18,89%	17,92%	18,76%	18,59%
Total général	Hommes	48 206 = 90,19 %	44 539 = 88,34 %	47 945 = 87,30 %	49 487 = 85,90 %	60 846 = 81,34 %	59 860 = 81 %	60 694 = 79,46 %	60 272 = 79,24 %
	Femmes	5 245 = 9,81%	5 881 = 11,66 %	6 977 = 12,70 %	8 125 = 14,10 %	13 956 = 18,66 %	14 033 = 19 %	15 692 = 20,54 %	15 788 = 20,76 %
	Total	53 451	50 420	54 922	57 612	74 802	73 893	76 386	76 060



Donnons du contenu

à : « SNCF AU FÉMININ »

C'est un droit pour vous et un devoir pour nous que la CGT reste à vos côtés pour vous informer, alors que la direction organise un séminaire à Deauville du réseau femmes cadres du groupe SNCF. Nous vous proposons de vous faire un bref retour sur l'historique de la création de ce réseau et les raisons qui ont poussé la direction à le faire. Nous avons le souci permanent de contribuer à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes qui, tous les jours, font fonctionner le groupe SNCF. La mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes sont pour nous un axe revendicatif majeur.



Bref HISTORIQUE de la création de ce réseau

Le 26 Janvier dernier après la journée de travail, en soirée (et pour nous, comme pour de nombreuses femmes, ce n'est pas anecdotique) a donc eu lieu l'initiative actant officiellement la création de ce réseau. Les objectifs y ont été présentés :

- La solidarité : se soutenir, s'aider, ne pas être seule face à une décision difficile à prendre, exercer un « marrainage » entre femmes ;
- Être force de propositions : organiser des rencontres en interne et en externe voire tenir des conférences, travailler ensemble afin de formaliser des propositions, réfléchir à la progression des femmes ainsi qu'à l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Quelques femmes dirigeantes se sont exprimées, lors de celle-ci, mais, même si leurs témoignages étaient de qualité, sont-elles représentatives ? Pourquoi ne pas avoir donné la parole à des femmes DPK, DLUO, responsables de pôles, pour qu'elles s'expriment sur leur quotidien ? La direction du groupe s'elle peut d'entendre ce qui se passe dans la « vraie » vie des femmes cadres ? Que dire de l'intervention de clôture faite par le président : Monsieur Papy ? Elle nous a semblé, pour le moins, plus qu'inadaptée. Parler de « business » et d'utilisation des compétences des femmes pour « être meilleur sur le marché » est loin d'être un engagement qui permette de répondre aux deux objectifs affichés. Nous avons des craintes sur le fait que ce réseau puisse davantage servir la direction

pour « accompagner le changement » qui s'opère depuis plusieurs mois dans l'entreprise et le groupe (à savoir : la remise en cause de la structuration de l'Epic SNCF avec une baisse de son impact au profit des filiales procédant ainsi à un dumping social interne qui ne profitera in fine à personne) qu'à poser les questions légitimes des femmes cadres (plafond de verre, discrimination à l'embauche, au déroulement de carrière, liée à la maternité, au temps partiel...). Ce réseau n'est pas un réseau indépendant et ce n'est pas sans conséquences !

POURQUOI la direction du groupe a créé ce réseau ?

Si l'UFCM-CGT se réjouit que le groupe SNCF s'intéresse à la place des femmes dans ce groupe, notamment dans l'Epic SNCF, nous nous sentons en responsabilité de vous communiquer nos interrogations et appréhensions. Il y a eu depuis 2006 un accord égalité professionnelle femmes/hommes. Il est d'ailleurs en cours de négociation avec les organisations syndicales. Ce qui va ressortir de ce réseau va-t-il être intégré dans ce nouvel accord ? Même si la SNCF a fait des avancées significatives quant à la mixité liée au recrutement, le bilan de ce premier accord est nettement insuffisant (disparité salariale, plafond de verre...) alors que la direction s'était engagée dans et avec cet accord. Aujourd'hui, nous ne voudrions pas que la direction se serve de ce réseau pour nous dire qu'il n'y a pas de problème dans l'entreprise, alors que nous en constatons tous les jours.

Le tableau ci-dessus nous montre l'évolution depuis 1982. En 1982, les hommes représentaient 90,19 % des effectifs maîtrises et cadres, en 2014, ils en représentent 79,24 %. Ces chiffres qui sont certes en progression sensible sont encore loin de la parité.

Si on examine maintenant depuis 2002 la répartition des femmes entre les personnels maîtrise, cadre et cadre supérieur, celle-ci est relativement stable en maîtrise (18 %), elle progresse en cadre passant de 18 à 24 %, par contre, elle est en nette progression chez les cadres supérieurs passant de 9 % à 22 %. Toutes ces données et les évolutions qu'elles font apparaître devraient nous permettre de mieux cibler notre activité par rapport à toutes ces catégories qui sont loin d'être homogènes.

Analyse de notre niveau de syndicalisation de 1975 à 2014



Les années qui ont été prises en considération correspondent aux résultats électoraux sur une quarantaine d'années (date du premier congrès de l'UFCM-CGT). Ces données sont comparées avec le nombre de syndiqués à l'UFCM-CGT sur la même période.

Illustration signée Cn 94 parue dans « Perspectives Syndicales » n°159, mai 1994 p.5. Coll.IHS-CGT cheminots, 24C.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de ces chiffres ?

Années électorales	Electeurs Maîtrise et cadres			UFCM-CGT		Adhérents UFCM-CGT CGT	Taux de syndicalisation sur le nbre d'inscrits	% de syndiqués/ nombre de voix aux élections
	Inscrits	exprimés nombre	%	voix	%			
1975	59 523	55 012	92,42	18 740	34,07%	8796	14,78%	46,94%
1978	52 303	48 442	92,62	15 612	32,23%	8182	15,64%	52,41%
1981	53 349	48 866	91,60	14 793	30,27%	7033	13,18%	47,54%
1983	56 474	48 204	85,36	12 620	26,18%	6071	10,75%	48,11%
1985	55 850	47 260	84,62	11 503	24,34%	5261	9,42%	45,74%
1987	53 122	44 328	83,45	11 174	25,21%	4261	8,02%	38,13%
1989	52 264	41 284	78,99	10 409	25,21%	3696	7,07%	35,51%
1992	57 073	47 596	83,39	12 469	26,20%	3864	6,77%	30,99%
1994	60 079	49 266	82,00	14 085	28,59%	4054	6,75%	28,78%
1996	58 935	47 265	80,20	15 323	32,42%	4437	7,53%	28,96%
1998	61 665	47 968	77,79	16 096	33,56%	4610	7,48%	28,64%
2000	64 191	50 450	78,59	16 066	31,85%	4722	7,36%	29,39%
2002	68 579	53 167	77,53	17 416	32,76%	4892	7,13%	28,09%
2004	70 308	55 609	79,09	21 937	39,45%	5306	7,55%	24,19%
2006	70 816	54 130	76,44	19 259	35,58%	5364	7,57%	27,85%
2009	73 176	56 052	76,60	20 294	36,21%	5442	7,44%	26,82%
2011	76 305	57 514	75,37	19 577	34,04%	5413	7,09%	27,65%
2014	76 971	55 385	71,96	17628	31,83%	5153	6,69%	29,23%

Depuis 1975, le nombre d'inscrits dans les collèges maîtrise et cadre est passé de 59 523 agents à 76 971 soit une augmentation de 29,31 %. Dans le même temps, la participation électorale est passée de 92,42 % à 71,96 %. Les votes blancs ou nuls sont ici négligés, ils oscillent entre 1 et 2 %. Malgré l'importance de cette participation, force est de constater que cette participation est à la baisse. Simultanément, la part du personnel d'exécution a suivi la même courbe et est tombée en dessous de 70 % en 2014. A cette date, en effet le taux global (exécution, maîtrises et cadres) affichait 61,91 % de participation. Le nombre de voix recueillies par l'UFCM-CGT, malgré un léger tassement dans les années 1983/1994 (autour de 25 %), est remonté au-dessus des 30 % depuis 1994. Ce résultat est à mettre en relation avec le profond bouleversement constaté entre les deux collèges de l'encadrement.

En effet :

- En 1975 sur 59 523 inscrits :
 - 47 583 agents se situaient sur le 2^e collège.
 - 11 940 agents se situaient sur le 3^e collège.
- En 2014 sur 76 971 inscrits :
 - 47 375 agents appartenaient au 2^e collège.
 - 29 596 agents appartenaient au 3^e collège.

En valeur absolue, le 2^e collège est demeuré stable alors que le nombre de cadres a été multiplié par 2,48. Cela n'est évidemment pas sans conséquences sur la sociologie globale de l'encadrement. Malgré l'augmentation sensible du nombre de personnels maîtrises et cadres entre 1975 et 2014 et la relative stabilité des pourcentages électoraux, il faut bien constater que le nombre de syndiqués a fortement diminué, passant de 8 182 adhérents à 5 153 pendant la même période. Le taux de syndicalisation suit évidemment la même courbe puisqu'il passe de 15,64 % à 6,69 %. Quant à la relation entre le nombre de voix recueillies par la CGT et son nombre de syndiqués, c'est-à-dire par ceux des cheminots qui sont les plus proches de nous, il passe, lui, de 52 % à 29 % autrement dit, nous syndiquions en 1978 la moitié des cheminots qui votaient pour nous, aujourd'hui, il ne sont plus qu'un tiers, alors que dans le même temps, le total de nos voix recueillies aux élections n'a pratiquement pas varié (18 740 en 1975, 17 628 en 2014). Il y a là de quoi réfléchir sur notre capacité à prendre en compte l'adhésion comme une de nos principales priorités dans l'organisation de notre travail syndical spécifique.



Elections professionnelles

● François Raveneau

L'UFCM-CGT 1^{ère} organisation syndicale de l'encadrement

✓ **Le 26 mars 2009, les salariés de la SNCF étaient appelés à élire leurs représentants du personnel comme l'ont fait, avant eux, les retraités lors de l'élection au Conseil d'Administration de la CPRP et l'ensemble des salariés aux élections prud'homales. Les cheminots ont voté très majoritairement pour les listes présentées par la CGT et l'UFCM-CGT renforce sa place de 1^{ère} organisation syndicale de l'encadrement.**

Un nouveau contexte

Ce scrutin s'est déroulé dans le cadre d'une **recomposition accélérée de l'entreprise**. La politique managériale et les ambitions du Président (destination 2012) ne sont pas comprises par les cheminots, dont ceux de l'encadrement. Ces derniers ont d'ailleurs manifesté leur adhésion aux propositions de l'UFCM-CGT lors des mouvements de grèves et de manifestations des 29 janvier et 19 mars.

Depuis le précédent scrutin, les restructurations d'établissements se sont multipliées. **Le Fret est un exemple de l'ampleur des changements**. La Direction a créé des Institutions Représentatives du Personnel

(IRP) propres au Fret. Un CE national, 17 DP « Exécution » et « Maîtrise » dans les Directions Fret (DF) et 5 DP « cadre » pour chacune des DF. Avec l'aval de toutes les OS sauf la CGT, la Direction a réussi à **ramener la durée du mandat à 2 ans**. Elle pense que ça lui permettra plus facilement de mettre en adéquation les IRP avec ses futures structures. C'est sans compter les salariés, la CGT et son UFCM qui y sont opposés !

Enfin, ces élections revêtaient un caractère tout particulier par la **mise en application de la loi sur la rénovation de la démocratie sociale** du 20 août 2008.

COMPRENDRE LA LOI SUR LA RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE

Cette loi rompt le mode de relations sociales qui perdurait depuis le décret de 1966, conférant une représentativité non contestable aux syndicats CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC. Ce qui permettait, bien souvent, de contourner la CGT, avec la signature d'OS minoritaires. Le changement fondamental réside dans le fait que ce sont les salariés, par leur vote, qui décident qu'elles OS vont les représenter.

Concrètement, cela entraîne des modifications :

- ➔ Tout syndicat peut présenter des listes aux élections professionnelles ;
- ➔ Une OS est reconnue représentative si elle obtient le seuil minimal de 10 %, lors du 1^{er} tour du scrutin CE ;
- ➔ Depuis le 1^{er} janvier 2009, la validité d'un accord est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs OS représentant 30 %.

Une ou des OS représentant plus de 50 % peuvent dénoncer cet accord.

A la SNCF, la représentativité s'apprécie à 2 niveaux :

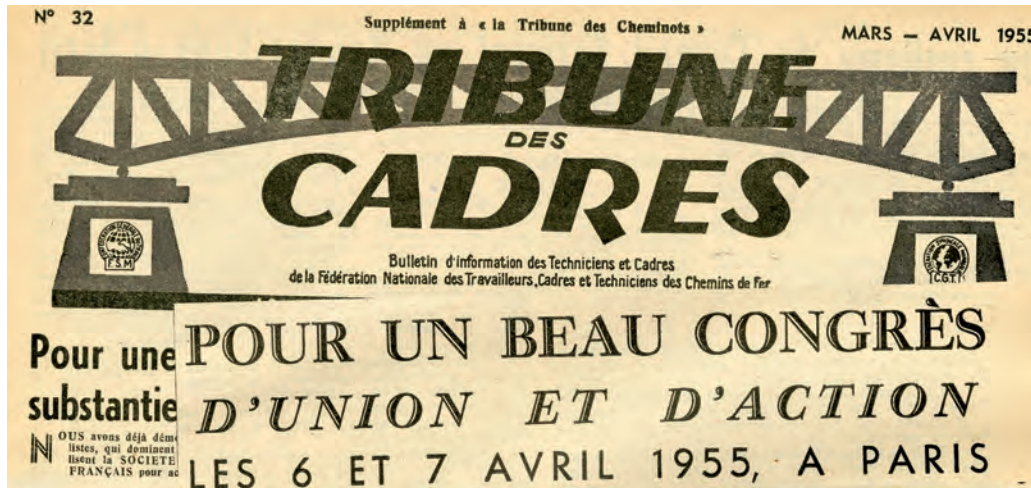
- ➔ National : les OS représentatives sont les seules à participer aux négociations nationales, à pouvoir déposer une DCI et signer un accord d'entreprise ;
- ➔ Périmètre d'un CE : les OS représentatives sont les seules à participer aux négociations relatives

au périmètre du CE, à pouvoir déposer une DCI et à désigner des délégués syndicaux issus du périmètre du CE.

Le nombre de délégués syndicaux (CE ou centraux) n'est pas limitatif. Par contre, pour le délégué syndical du périmètre d'un CE, il est impératif qu'il ait été candidat (CE ou DP) et recueilli 10 % des suffrages. Concernant les OS non représentatives, elles peuvent désigner un représentant de la section syndicale, dans chaque établissement.

« Perspectives Syndicales » n°313-314 - page 10 - Archives UFCM-CGT

Adaptation des structures syndicales en fonction de l'évolution du secteur, de l'entreprise



Extrait de la « Tribune des cadres », n°32, avril 1955. Coll. IHS-CGT cheminots, 22 C.

Du Syndicat national des cadres à l'Union fédérale des cadres

Dès l'origine, le syndicalisme spécifique cheminot est lié à l'évolution de l'entreprise. La création des premières structures spécifiques est motivée par l'importance numérique prise par les catégories cadres dans les effectifs. Cette donnée est d'ailleurs une constante, les structures syndicales ont été régulièrement modifiées pour s'adapter à la diversité et l'importance toujours plus croissante des cadres puis des agents de maîtrise. Alors qu'il n'existe pas encore de structure syndicale spécifique, le 1^{er} numéro de la *Tribune des cadres* daté de juillet 1948 souligne la création de l'Union générale des ingénieurs et cadres (UGIC). C'est le 32^e numéro qui publiera un article sur le 1^{er} congrès du Syndicat national des cadres (SNC) qui a eu lieu au mois d'avril 1955, mais bizarrement sans en faire un événement. La « préhistoire » de l'UFCM-CGT se résume en une parabole d'une vingtaine d'années ponctuée de congrès et conférences qui vont à chaque fois adapter l'outil spécifique aux métiers et aux organisations de la SNCF. En décembre 1957, le 2^e et dernier congrès du SNC transforme la structure en une Union fédérale des cadres (UFC) jusqu'en novembre 1973, date de la 7^e et dernière conférence de l'UFC qui devient enfin UFCM-CGT en octobre 1976 avec le 1^{er} congrès. Les principes d'organisation du SNC sont marqués par l'organisation de la SNCF tant fonctionnelle que géographique et les structures mises en place, certes adaptées à chaque réforme de la SNCF, sont encore les mêmes aujourd'hui dans leur principe. Ainsi le SNC est composé, outre du Conseil national (CN), du Bureau national (BN) et du secrétariat, de 7 Bureaux régionaux (BR) correspondants aux services centraux et aux 6 réseaux existants (Nord, Est, Sud-est, Méditerranée, Sud-ouest et Ouest) et de 5 Groupes techniques nationaux métiers (GTN) : Matériel et Traction, Exploitation, VB-SE-Signalisation, Dessinateurs, Magasins. Afin de mieux prendre en compte les réalités du terrain et d'organiser plus efficacement l'activité spécifique, près de 50 syndicats locaux ont été créés. Ce qui conduit au constat du 2^e et dernier congrès de décembre 1957 que « le syndicat national est en fait une union des syndicats de cadres au sein d'une fédération nationale », puis à la création de l'Union fédérale des syndicats des cadres et techniciens des chemins de fer CGT (UFC). Celle-ci tiendra sa 1^{re} conférence en juin 1965 et modifiera le règlement intérieur pour intégrer l'affi-

liation à l'UGIC. Dès la fin des années 60, la nécessité de mieux prendre en compte la diversité et la réalité des métiers conduit à modifier le périmètre des GTN et à les décentraliser dans les BR. Ainsi, lors de la 6^e conférence de mai 1970 on compte 7 GTN (Exploitation, M et T, VB, SES, ADM/magasins et divers, Dessin/contrôle, Services médicaux et sociaux) et 5 GTR par BR (Ex, M et T, VB, SES et un 5^e regroupant le reste).



Novembre 1973, Conférence de Vichy et création de l'UFCM-CGT

La réforme des structures administratives de la SNCF décidée en 1969 dont la mise en place a commencé en 1971 pour s'achever au 1^{er} janvier 1973 a profondément modifié l'entreprise, que ce soit dans les directions centrales ou dans les territoires avec la création de 25 nouvelles régions. Bien que cette réforme soit critiquée car elle s'inscrivait dans le contrat de programme imposé par le pouvoir avec l'objectif d'équilibre de gestion pour 1974 et introduisait une « super concentration de la SNCF avec seulement deux niveaux de gestion : central et région », les structures syndicales spécifiques qui dataient de la conférence de mai 1970 ont été plusieurs fois modifiées par le CN :

- 6 BR ancienne formule ont été remplacés par des BR dans chacune des 25 nouvelles régions avec suppression corrélative des collectifs de secteurs cadres,
- Une commission administrative a été créée pour répondre au besoin de liaison entre les BR et les GTN après éclatement des anciens BR. Elle se réunissait tous les 2 mois en alternance avec le BN,
- Les GTR ont été décentralisés dans les nouvelles régions et 2 GTN ont été créés : SERNAM et Matériel.

Le rapport d'ouverture de la conférence de Vichy indique que ces adaptations permanentes et évolutives ont trop été faites au coup par coup. Estimant que la réforme des structures de la SNCF est stabilisée, le CN de l'UFC a proposé une réforme totale du règlement intérieur qui le transforme en statut. Le rapport rappelle aussi que les modifications proposées s'inscrivent dans la mise en œuvre de l'article 25 des statuts de la CGT qui prévoit que « les ingénieurs, cadres et techniciens ont dans la CGT des formes d'organisation adaptées à leur situation professionnelle, économique et sociale, spécifique et répondant à l'exigence d'une liaison étroite avec la classe ouvrière au niveau des entreprises, des UD, des FD... ». Il convient également de noter que les structures spécifiques mises en place ne convenaient plus et devaient être redéployées au regard de la nouvelle organisation de la SNCF, mais surtout de la progression du nombre de cadres et agents de maîtrise, y compris dans la CGT. Le rapport ORGA de la conférence fait état de 127 syndicats contre 97 en 1970 et du doublement du nombre de syndiqués : 7 800 contre 3 700.

L'évolution des syndicats spécifiques des Centraux après le congrès de Biarritz

Leur configuration historique était catégorielle (Matériel, DCF, DCV, CRM, CRV, Sernam, Informatique, Équipement, Imprimerie des billets, Direction de l'entreprise, Achats, Direction du personnel, Services sociaux, Direction juridique, Direction financière, CPR, etc) car à leur création elle répondait également à une logique géographique puisque chaque service avait été regroupé dans un même immeuble. Mais avec le temps les modifications d'organisation de l'entreprise et les multiples restructurations avaient éclaté et/ou regroupé ces entités à partir d'autres critères en petites unités éparpillées dans Paris. C'est ainsi que dans l'immeuble situé rue de Château Landon, chaque étage abritait une fonction différente et donc un syn-

UN RAPPORT D'OUVERTURE NOURRI



Marcel Guerre, Secrétaire général de l'UFCM-CGT, extrait d'un article de « Perspectives syndicales », supplément à la revue « Options », décembre 1973. Coll. IHS-CGT cheminots, 23 C

dicat différent (Imprimerie des billets, Sociaux, direction P, Équipement, Approvisionnement) avec des syndiqués déjeunant dans la même cantine sans se connaître. Une situation identique se retrouvait rue de Suffren, rue Traversière, rue de Châteaudun, à Batignolles, etc. Il était devenu évident que pour l'efficacité de l'activité, une adaptation de nos structures était nécessaire pour regrouper les syndiqués à partir d'une logique géographique, les Groupes techniques étant là pour répondre aux problématiques métiers. Le travail préparatoire a pris une année car cet objectif n'était pas la priorité du secteur fédéral des Centraux et qu'il a fallu convaincre les directions des syndicats existants ainsi que les syndiqués. À l'issue de ce travail, un plan d'action a été mis en place pour réunir les anciens syndicats, les faire se dissoudre, convoquer les adhérents du lieu géographique défini, faire élire une direction syndicale, créer un nouveau BR... C'est ainsi qu'ont été créés les syndicats de Paris I, II, III, IV, V, etc, sur la base des différents sites de la direction SNCF.

D'autres adaptations au fil de l'eau de 1973 à 2011

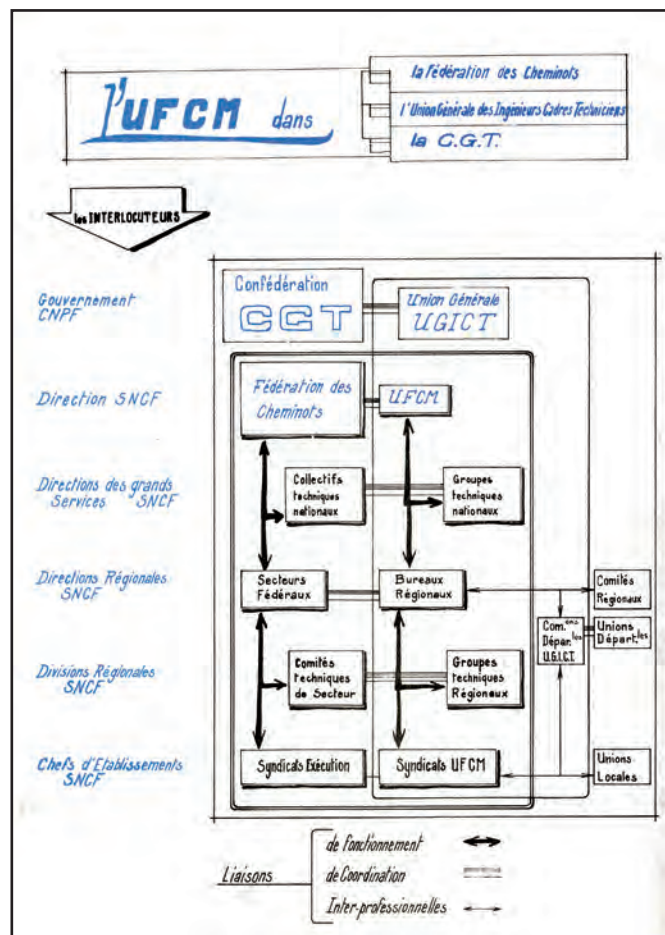


4^e congrès UFCM-CGT, 18-21 mars 1986, Bourges : La tribune.
DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 57.

Les structures nationales, régionales et techniques sont stabilisées mais continuent à s'adapter par petits ajustements dans 3 domaines : les Groupes techniques en lien avec les métiers, les cadres et les fonctionnaires supérieurs pour prendre en compte leur augmentation et les filiales au regard de l'accroissement du groupe. Les grandes structures de la SNCF sont stabilisées, les changements concernent désormais le fonctionnement et les interactions de pouvoir entre les structures. Schématiquement, on passe du pouvoir des directions techniques au pouvoir des directions d'activités commerciales qui préparent l'arrivée au pouvoir des directions financières. La CGT qui, jusqu'alors a adapté ses structures à celles de l'entreprise ne suit pas et lutte contre la mise en place d'établissements dédiés à une seule activité (période cap client/cap service public) malgré quelques débats internes visant à adapter les GTN et GTR aux activités plutôt qu'aux métiers. Pour autant les GTN et GTR métiers perdurent. On compte 5 GTN (T, M, V, S/C et SERNAM) et 4 GTR, le GTN Sernam n'étant pas décentralisé. Au plan national, le GT Sernam sera supprimé en 2004 au congrès de Limoges. Il est intéressant de noter la particularité des GTR M et V des centraux de 1976 à 1989. Ces 2 GTR sont en effet placés sous la responsabilité fonctionnelle du GTN S/C tout en ayant une liaison de coordination avec les GTN intéressés.

En mars 1986, le congrès de Bourges simplifie le fonctionnement des GT : « le fonctionnement des GTN en groupes de travail ponctuels a permis d'avancer sur des questions très importantes et d'être plus efficace. C'est donc vers ce type de fonctionnement plus souple et plus efficace qu'il faut nous orienter et laisser aux GTN le soin d'apprécier eux-mêmes suivant les besoins, la forme, le niveau et la composition des réunions nécessaires à notre activité catégorielle plutôt que la réunion formelle et mal suivie des CTR et CT Centraux ». C'est aussi lors de ce congrès que l'organisation modifie les statuts pour prendre en compte les nouvelles Institutions de représentation du personnel (IRP) – les CPC, le CNHSCT et les CFHSCT – et le mode de désignation des délégués :

« la désignation des délégués et représentants...est du ressort du BEN après consultation des BR, GTN et syndicats intéressés...en ce qui concerne les instances siégeant auprès des directions techniques, cette désignation a lieu sur proposition des GTN intéressés...en cas de désaccord, le différend est soumis à la Commission administrative ». C'est également lors du congrès de Bourges que la dimension du groupe SNCF est prise en compte avec la décision que chacun des syndicats de SCETA, CNC et WL auront un représentant à la Commission administrative et au Conseil national. Avec les évolutions des Groupes techniques, la 2^e adaptation marquante de ces années est la différenciation qui s'opère dans la structuration de l'activité en direction des cadres et des cadres supérieurs. Le nombre sans cesse croissant conduit l'UFCM-CGT à créer le Groupe national cadres (GNC) dès 1979 au congrès de Lorient et le GNCS en 1993 au congrès de Berck. Ce dernier a d'ailleurs évolué en une structure moins formelle qui anime un site internet *Cadres Libres* et publie régulièrement un journal *Cadres Libres*.



« L'UFCM-CGT dans La Fédération CGT des cheminots » : organigramme extrait d'une brochure intitulée Jeunes cadres et agents de maîtrise, l'UFCM-CGT s'adresse à vous..., supplément à « Perspectives Syndicales », n°62, janvier 1982, 50 p. Collection des brochures et plaquettes, 1 D 10.

Octobre 2011. Le congrès de Reims et des évolutions majeures



La « Tribune des cheminots » consacre sa Une au congrès de l'UFCM-CGT, n°896, novembre 2011. Coll. IHS-CGT cheminots, 4 C 1/10.

La transformation du fonctionnement de la SNCF sous la pression des orientations financières en centres de coûts et/ou de profits par activité a conduit ces dernières à se décentraliser indépendamment les unes des autres. A titre d'exemple, l'Infra compte 3 territoires de production et le fret 5 directions d'unités centrées sur des produits. Cette organisation a réduit le nombre d'établissements dans les régions jusqu'à ne conserver qu'un seul établissement par activité et par région, voire pour plusieurs régions. Cela a entraîné de fait une concentration de l'encadrement sur un nombre de sites restreints, mettant en difficulté nombre de syndicats UFCM-CGT dont l'effectif passé en dessous d'un certain seuil ne permettait plus d'avoir une véritable activité syndicale. La décision a donc été prise de modifier les statuts en lien avec les décisions prises en congrès fédéral de permettre la création de sections syndicales spécifiques de l'encadrement dans les syndicats de cheminots dans ces zones où la densité de maîtrises et cadres ne permettait plus une activité régulière et d'envisager un renforcement effectif. Dans le même temps, les statuts sont aussi modifiés pour acter la réunion des Groupes techniques UFCM-CGT et des collectifs techniques aux plans national et régional. Cette décision n'a fait qu'acter un fonctionnement qui s'était déjà mis en œuvre depuis de nombreuses années. Ces deux décisions majeures en termes d'organisation ont été prises puis mises en œuvre dans un contexte d'affaiblissement du mouvement syndical en général, y compris de la CGT et de la Fédération des cheminots. Ce contexte n'a pas permis de concrétiser la démarche dynamique de la fédération de mieux prendre en compte les questions liées à l'encadrement. Les 2^e et 3^e collèges représentent désormais la moitié des effectifs et cette évolution tend à se poursuivre. La prise en compte de l'activité spécifique par toute la fédération

demeure un objectif essentiel, mais pour être efficace la nécessité d'une meilleure structuration spécifique à partir des lieux de présence des cheminots des 2^e et 3^e collèges est posée.

De 150 syndicats UFCM-CGT en 2011, nous sommes passés à :

- 69 syndicats UFCM-CGT
- 89 sections syndicales de l'encadrement dont 21 ayant 30 adhérents et +

Par ailleurs, 59 syndicats « exécution » règlent des FNI UFCM-CGT [répartis sur 16 régions / 25]



Animation 1^{er} débat particulier au 12^e congrès UFCM-CGT - Archives UFCM-CGT



Défilé du 1^{er} mai 1996. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/112.

Complémentarité entre revendications catégorielles spécifiques ou générales.

Raison d'être du syndicalisme, l'activité revendicative a été et reste une préoccupation constante de la CGT. La démarche CGT vise à :

- Proposer des formulations répondant aux attentes des salariés dans leur diversité, mais conservant une cohérence éloignée de toute démagogie (il y a une importance majeure de l'existence d'une organisation pour construire cette cohérence rassembleuse) ;
- Proposer l'action, en gagnant l'engagement du plus grand nombre pour atteindre un rapport des forces permettant d'obtenir satisfaction ;
- Eviter que la satisfaction de revendications entre en contradiction avec celles d'autres catégories de personnel et rechercher au contraire l'harmonisation pour réduire les inégalités ;
- Contribuer à la prise de conscience des liens étroits existants entre les problèmes de l'emploi occupé et les questions plus générales dans et hors de l'entreprise.

Cette démarche a également prévalu en direction du personnel d'encadrement cheminot.

Une sensibilité particulière de l'encadrement aux préoccupations catégorielles



Manifestation aux abords de la gare Saint-Lazare, face au siège de la SNCF, Paris, [avant 1976]. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/55.

Les agents de maîtrise et les cadres ont toujours été très attachés au déroulement de carrière au titre de l'amélioration de leur niveau de salaire et de vie, mais aussi pour la reconnaissance de leurs compétences dans l'entreprise. Structurée en grands services assez cloisonnés, l'entreprise maintenait les préoccupations d'une fonction éloignées de ce qui se pratiquait dans une autre, d'où cette tendance naturelle à se regrouper par métier : amicales professionnelles, ou par syndicat de caté-

gorie professionnelle « agent de conduite » mais aussi agents d'encadrement coupés des ouvriers et employés. L'existence de délégués du personnel par catégorie pour le déroulement de carrière ou par fonction pour les questions y afférant, renforçait cette aspiration ; de même par exemple, que les mesures catégorielles souvent privilégiées par la direction pour obtenir l'accord des syndicats catégoriels lors des discussions générales sur les salaires.

Une prise de conscience progressive alimentée par la démarche spécifique

Evidente pour la CGT et son UFCM-CGT, la complémentarité des revendications catégorielles spécifiques et générales, n'a pas été perçue de façon aussi spontanée par l'encadrement, d'où l'intérêt de la démarche spécifique CGT à son égard, en convergence avec les autres salariés. En effet, comment revendiquer un meilleur déroulement de carrière, sans en examiner les cadres autorisés dépendant de la masse salariale et de la part qui y est consacrée ? Comment tendre vers la résorption des inégalités sans comparer la physionomie des différentes filières, les conditions d'accès au 1^{er} niveau de maîtrise, au 2^e (absence d'examen dans la fonction matériel) et à celui de cadre (existence de concours accélérateur au transport absent ailleurs) ? Les conditions de travail et charge de travail de l'en-

cadrement dépendent des effectifs disponibles, de leur niveau de formation, mais aussi des moyens matériels à disposition. Pas d'améliorations possibles sans revendications de budgets intégrant ces questions et pas de moyens financiers, humains et matériels supplémentaires, sans développement de l'entreprise et sans politique de transport offensive intégrant aussi la réponse aux besoins des usagers ! De par les responsabilités qu'ils assument, les agents de maîtrise et les cadres sont souvent les plus à même de percevoir les mutations qui se préparent dans l'entreprise. Ils sont ainsi plus sensibles aux évolutions stratégiques des directions, aux orientations imposées par le pouvoir en place dans le cadre d'orientations européennes priorisant la démarche financière.

Bataille d'idées et actions ont favorisé l'investissement des maîtrises et cadres

SUPPLEMENT AU N° 135 • JANVIER 1992

UFCM CGT

PERSPECTIVES SYNDICALES

PUBLICATION MENSUELLE DE L'UFCM-CGT - CASE N° 546 - 93515 MONTREUIL CEDEX

MAIS OÙ VA NOTRE FONCTION ?

La fonction Equipement mérite davantage de considération

Les sujets de préoccupation sont tels dans notre fonction qu'ils amènent plus d'un collègue à douter de l'avenir! « Mais où va-t-on ? » est une question qui revient, lancinante, dans la plupart des conversations portant sur les nombreuses questions d'actualité.

Les effectifs diminuent inexorablement. Les travaux supplémentaires presque la maintenance. Les projets de restructurations s'accumulent jusqu'à l'incertitude. Certains voudraient voir relancer la Direction de l'Équipement et ses services disséminés en province... après un « sérieux dégraissage » de ses effectifs!! D'autres évaluent en chuintant la filialisation des Télécommunications SNCF. Des études sont lancées en tout sens; des audits -sou-

vent effectués par des cabinets extérieurs - phosphorent tous azimuts car telle est la forme à la mode avant d'imposer de nouvelles stratégies. Dans le même temps, l'information ne circule guère et l'opacité règne sur les tenants et aboutissants des dossiers en cours!

A ce contexte perturbant vient s'ajouter la mise en œuvre de la nouvelle grille de rémunération et les recommandations particulièrement contraignantes de la Direction V en matière de classement de chaque poste! Si ces recommandations s'appliquaient strictement, elles entraîneraient un véritable recul social en matière de dédoublement de carrière des 2^e et 3^e collèges.

Toutes ces questions incitent notre Groupe Technique National Equipement à demander audience syndicale à Monsieur Chambon, Directeur de la Fonction.

AUDIENCE UFCM-CGT A LA DIRECTION V

Entouré de ses collaborateurs de V et VGP ainsi que d'un membre de la Direction du Personnel, le Directeur a reçu notre délégation UFCM-CGT courant novembre 1991.

Voici les points, qui nous semblent essentiels d'un dialogue très franc qui a duré plus de cinq heures tant les questions à aborder étaient nombreuses.

1 - SUR LES DIVERSES RESTRUCTURATIONS DANS NOTRE FILIERE

a) Vers de nouveaux critères pour un Etablissement ??

La Direction affirme ignorer la plupart des projets



Manifestation, Paris, 16 octobre 1980. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/66.

Supplément au n°135 de « Perspectives Syndicales », janvier 1992, encarté dans « Options ». Coll. IHS-CGT cheminots.

Un rapide balayage des publications spécifiques cheminotes permet de mesurer l'activité développée par l'UFCM-CGT pour faire percevoir cette complémentarité générale des revendications et des actions correspondantes. Très offensive sur les revendications catégorielles, *Perspectives syndicales* a quasi systématiquement fait le lien notamment avec les questions générales salariales, celles de la protection sociale et celles liées au devenir de l'entreprise. Une politique d'encarts « cheminots UFCM-CGT » dans *Options*, le mensuel interprofessionnel UGICT CGT, a pris en compte notamment les préoccupations liées aux métiers. Cette bataille d'idées a rencontré un écho croissant parmi l'encadrement débouchant sur des actions de formes diverses, allant jusqu'à la grève et mobilisant de nombreux agents de maîtrise, mais aussi des cadres. Par exemple, nombreuses manifestations spécifiques et grèves dans les grandes fonctions. En 1975 au Matériel et à l'Équipement (2 000 grévistes maîtrises et cadres pour la parité du déroulement de carrière voie et service électrique), mobilisation des cadres traction en 1976 et la même année manifestation des personnels administratifs, en 1980 rassemblement des agents du transport et commercial pour leur carrière et les libertés syndicales, etc. La complémentarité des actions revendicatives s'est illustrée à d'autres occasions. Ainsi en 1976, après une grève de la corporation pour les salaires, la pétition nationale UFCM-CGT proposée le même mois, a rencontré un grand succès parmi l'encadrement. Il y a également eu la grève en 1979 contre le Contrat de plan Etat/SNCF, avec la participation de 57 % de maîtrises et 26 % de cadres. Le 16 octobre 1980, une initiative UFCM-CGT rassemblait 1 500 cheminots des collèges maîtrise et cadre le matin, et rejoignait celle de l'UGICT CGT l'après-midi qui réunissait 20 000 Ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) de toutes les professions du privé

comme du public, après une participation significative des ICT à l'action contre la casse de la Sécurité sociale quelque temps auparavant. En décembre 1986, après 14 appels à l'action de la CGT cheminots dans l'année, déclenchement d'une grève de plusieurs semaines pour les salaires, les carrières et les conditions de travail. Forte mobilisation de l'encadrement refusant massivement le remplacement des grévistes malgré de fortes injonctions patronales. La direction finit par retirer son projet de réforme de la grille des rémunérations. En 1988, nouvelle initiative UFCM-CGT suite aux dramatiques accidents ferroviaires débouchant sur l'élaboration d'une charte adoptée lors « d'Assises sécurité » soulignant la complémentarité entre le statut cheminot, le service public et la sécurité, mais aussi entre les questions d'emploi, de qualification, de formation, de conditions de travail, d'organisation du travail, de rôle de l'encadrement et de politique de l'entreprise. En 1990, nouvelle phase d'initiatives soulignant la complémentarité des revendications autour des carrières, en lien avec la démarche de l'UGICT CGT. Sur ce point, l'UFCM-CGT élaborait un encart d'*Options* sur la réforme des filières de classification, complété des questions de formation, d'embauche, de promotions et d'accords salariaux. Dans le prolongement, organisation d'une manifestation en 1992, rassemblant plus de 1 000 maîtrises et cadres de l'Équipement sur les problèmes de carrière et d'accès aux premiers et deuxièmes niveaux de maîtrise et cadre. En 1993, forte implication des cheminots des 2^e et 3^e collèges dans la manifestation pour le pouvoir d'achat. Encore très présente dans les esprits, l'année 1995 a été marquée par l'engagement de l'encadrement tout au long de l'année dans les manifestations et journées de grèves sur l'emploi, les carrières, la réforme de l'entreprise, pour déboucher sur 3 semaines d'action obtenant le retrait du Contrat de plan et le maintien des régimes spéciaux de protection sociale. « L'action professionnelle est devenue un enjeu de société » titrait *Perspectives* sous la plume de Bernard Thibault, secrétaire général de la Fédération CGT des cheminots. Quant à l'implication de l'encadrement dans ce mouvement, l'UFCM-CGT relevait « qu'aucun lieu de travail n'est resté neutre ! ». Même les cadres supérieurs se sont exprimés publiquement par un communiqué de presse (voir page 38).


Toujours rechercher à approfondir et renouveler la démarche

Si une telle évolution s'est prolongée en impliquant le personnel d'encadrement dans la construction indispensable de revendications cohérentes, comme en matière de restructuration de l'entreprise, de déroulement de salaire pour les premiers niveaux de maîtrise ou au sujet de la réduction du temps de travail avec l'application des 35h, rien ne s'est fait dans la facilité. Dans les années 1970/80, l'activité revendicative catégorielle était structurée par des conférences techniques nationales des grandes fonctions préparées localement avec la participation des délégués catégoriels et représentants dans les instances de concertation de chacune d'elles. La question s'est alors posée d'une impulsion plus marquée d'une activité revendicative complémentaire catégorielle spécifique et générale, mieux animée par le syndicat géographique plus proche des syndiqués, des personnels et de leurs préoccupations. L'animation des structures techniques pour alimenter l'activité locale, bousculée aussi par les évolutions de l'entreprise et les modifications des délégations du personnel, n'a peut-être pas bénéficié de tous les moyens nécessaires pour jouer pleinement le rôle qui lui était dévolu ; d'où les expériences nouvelles de structuration. Par ailleurs, dans le cadre d'orientations de congrès confédéraux CGT et de son UGICT, l'accent a été mis sur le besoin de diversifier encore plus l'activité revendicative selon les situations : le chômage, les jeunes et l'embauche, les cadres, la place des femmes, etc. D'où les initiatives UFCM-CGT vers « les jeunes diplômés » et la parution de la publication de *Cadres en action*. Toute une activité qui a pour objectif d'enrichir la perception des liens entre les préoccupations de chacun qui motivent plus naturellement, et les grandes questions sociales et économiques conditionnant l'évolution de notre société. Une démarche toujours aussi utile au syndicalisme CGT et au salariat, dans un contexte où elle doit faire face à une évolution majeure. Tout d'abord un nombre croissant d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (parfois majoritaires dans des professions ou entreprises) dû aux évolutions des technologies et à l'élévation générale des qualifications. Si la syndicalisation des



Conférence technique nationale Exploitation, 20-21 juin 1989.
DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 61.

ICT à la CGT augmente, elle progresse moins rapidement que l'évolution du salariat. Hier, les ouvriers-employés, majoritairement concentrés dans les grandes entreprises, sont aujourd'hui majoritairement présents dans les PME-TPE du fait de l'externalisation de la production. Le mouvement est inverse parmi les ICT, globalement concentrés dans les grandes entreprises et les sièges sociaux. La CGT est face à un double défi : traditionnellement présente dans les grandes entreprises, elle doit étendre son implantation dans les PME et TPE pour retrouver son rayonnement parmi la masse des ouvriers-employés. Dans le même temps, elle doit progresser rapidement chez les ICT pour rester représentative dans les grandes entreprises, notamment dans les sièges sociaux qui sont des centres stratégiques décisionnels.



N° 1

Juillet 1987

Supplément à
Perspectives Syndicales
N° 88

CADRES en ACTION

Cadres en action

CADRE ET CITOYEN DANS L'ENTREPRISE

Un Cadre, ça fait quoi ?

Monsieur PETER, Directeur du SERNAM expose les conc Direction d'entreprise en la matière : « Etre techniquement évolutif, être capable de se remettre en cause, adhérer au projet d'entreprise... un cadre qui n'agit pas en cohérence avec la politique de l'entreprise ne peut prétendre à ses fonctions ».

De notre point de vue, chaque Cadre a pour mission, d'assurer un rôle de dirigeant dans l'entreprise. Il doit pouvoir à ce titre, et à son niveau de compétence, contribuer à la définition des objectifs de la SNCF et des conditions de leur mise en œuvre.

Pour répondre à la demande de nombreux Cadres de l'entreprise, qu'ils soient ou non syndiqués à l'UFCM-CGT, nous vous proposons ce journal réalisé par notre Groupement National des Cadres. Son ambition est de fournir aux agents de l'encadrement de la SNCF des éléments de référence, des avis, des réflexions, des propositions, sur les sujets de notre temps, de notre vie à l'entreprise, pour les inciter à intervenir, à agir, à lutter sous toutes les formes, avec l'appui d'un authentique syndicalisme spécifique Cadre, celui impulsé par l'UFCM-CGT.

Pierre GADET.

Activité nationale cadres supérieurs et dirigeants

Lors de la création de l'UFCM-CGT, la spécificité des cadres et des fonctionnaires supérieurs parmi des syndicats dominés par une population d'agents de maîtrise a tout de suite conduit à la création des groupements particuliers s'occupant de leurs préoccupations. Pour l'encadrement allant de la maîtrise jusqu'aux premiers niveaux de fonctionnaires supérieurs, la mise en œuvre des techniques, les problèmes humains de commandement, la répercussion des orientations politiques des décisions de la direction sont le lot quotidien. Ce dernier rôle prend beaucoup de place, il n'est pour s'en convaincre qu'à voir le nombre de réunions et de séminaires qu'y consacre la direction. Pour le syndicalisme spécifique, il s'ensuit des prises de positions permettant à l'encadrement de formuler des revendications générales telles que celles ayant trait aux salaires, à l'avancement, à la formation mais aussi celles naissant de la contradiction permanente à assumer entre leur état de salarié cheminot et leur rôle de porte-parole de la direction. Les analyses critiques que fait le groupement cadres de la politique de l'entreprise doivent permettre aux cadres de se sentir moins isolés pour affronter cette contradiction. En ce qui concerne l'encadrement supérieur, si les rapports hiérarchiques sont très marqués, ils se posent moins sous forme de rapports humains directs, de salaires, d'avancement. Le groupe des fonctionnaires supérieurs des années 80 a prioritairement orienté sa réflexion vers la politique de l'entreprise décidée entre la direction et le ministère d'une part et d'autre part sur le rôle que pouvait jouer l'encadrement supérieur dans les décisions de l'entreprise. C'est ainsi qu'un certain nombre d'analyses et de propositions y ont été formulées. Nous pouvons noter à ce sujet que celles-ci, menées dans une totale liberté (que l'UFCM-CGT a toujours tenue à assurer) n'étaient pas toujours du goût de tout le monde.



Les fonctionnaires supérieurs à la SNCF : qui sont-ils ? Le Groupement national des fonctionnaires supérieurs UFCM-CGT lance une enquête dont les résultats sont publiés en mai 1976. Archives de l'UFCM-CGT, carton 242.



« Cadres Libres », n°3, mars 2009. Le premier numéro paraît en février 2006. Coll. IHS-CGT cheminots.

Mais cette liberté était aussi revendiquée dans l'entreprise. Durant toutes ces années, plusieurs travaux du groupe cadres supérieurs ont ainsi pu directement influencer les choix politiques mis en œuvre. Il en fut ainsi du statut juridique de l'Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), la situation juridique de la SNCF issue de 1937 arrivant à son terme ; un statut si difficile à contourner qu'il est encore d'actualité, même s'il a pris une autre forme, et même si les instances européennes voudraient bien le voir disparaître. Mais ce fut également le cas du TER porté par des camarades du GNCS. Un groupe dont les camarades qui le composaient se fondaient sur une philosophie toujours d'actualité affirmant que « La liberté de décision ne s'octroie pas, elle se prend ». Depuis, les fonctionnaires supérieurs sont devenus des cadres supérieurs. Ce changement de dénomination n'est certainement pas anodin. Alors qu'un fonctionnaire jouissait de libertés, il n'est pas certain qu'un cadre puisse en disposer car il doit appliquer ce qui est décidé au plus haut niveau. Qu'en pensent les cadres supérieurs d'aujourd'hui ? Ceux-ci ont pu apporter leur réponse à cette question dans le cadre des soirées *Cadres Libres*, qui réunissent les cadres supérieurs et dirigeants via le GNCS. Ces soirées se sont ouvertes dernièrement aux non syndiqué-e-s. Une activité spécifique vers ces populations toujours à renouveler. En ce sens, outre les rencontres en soirées organisées sur plusieurs thèmes (réforme ferroviaire, Europe, santé au travail, Fret, etc) et les publications de la revue *Cadres Libres*, ces dernières années ont vu arriver l'utilisation des moyens de communication modernes ; blog, profil facebook, compte twitter. L'objectif est resté le même ; fournir à l'encadrement supérieur un espace de débat libre sur les orien-

tations stratégiques de l'Etat et la direction de l'entreprise. Cela tout en étant conscient que l'élargissement du périmètre des intervenants sur le secteur au-delà des limites de l'entreprise publique nationale allait amener le groupe à intégrer des parti-

cipants d'autres acteurs du ferroviaire (Entreprises ferroviaires privées, EPSF). En 2016, partant de l'exemple de notre activité vers ce public, l'UGICT CGT a décidé de créer son propre collectif cadres supérieurs et dirigeants au niveau confédéral.

Expression des cadres supérieurs durant le conflit de 1995.

COMMUNIQUE DE PRESSE

Les Cadres Supérieurs SNCF des organisations syndicales CGT - CFDT - FO - CFTC - FMC - CFE/CGC, inquiets de l'avenir de leur entreprise ont tenu à exprimer publiquement leur analyse de la situation actuelle et les voies qu'ils proposent pour une issue positive.

VIVE LE TRAIN

La SNCF, et avec elle le transport ferroviaire français, traverse une des crises les plus graves de son histoire. En même temps, un mouvement social de grande ampleur ébranle la société française.

Comme si la SNCF et les cheminots - qu'on les soutienne ou qu'on les désapprouve - exprimaient le profond mal vivre de notre pays... mais peut-être aussi une sourde espérance qui n'en finit pas de naître.

Nous sommes des cadres, des dirigeants de la SNCF. Fiers de notre entreprise, de son histoire, de ses réalisations, de ses valeurs. Meurtris aussi des critiques, des accusations, hélas bien souvent justifiées, que nous entendons autour de nous.

Alors, nous avons décidé de parler. Parce que nous sommes déterminés à faire émerger de cette crise des voies nouvelles, positives pour notre entreprise et pour le pays.

La SNCF est un Etablissement public. Elle appartient à la Nation. C'est donc à cette dernière de débattre et de décider de la politique ferroviaire du pays.

Les exigences de notre temps appellent à un nouveau contrat entre la SNCF et le pays. Car le train a un grand avenir, à l'échelle de la France et à l'échelle européenne. Nous en sommes convaincus. La SNCF y a contribué ; nous ne voulons pas manquer un rendez-vous historique.

Mais depuis bientôt quinze ans, concernant la SNCF, le politique ne s'exprime que par la voix du Ministère de l'Economie et des Finances. Notre dialogue avec l'Etat est exclusivement financier. Il est certes indispensable que l'Etat fixe un cadre financier à son Etablissement public. Mais cela ne suffit pas, notre entreprise, pour déployer son initiative, a besoin de savoir ce que le pays attend de son chemin de fer, en France et dans la perspective européenne.

Sur le terrain nous entendons s'exprimer une attente forte de nos clients et usagers, de nos concitoyens, des élus : plus d'écoute, plus de service, plus de qualité. Ils ont raison. Nous vivons tous les jours la contradiction qui existe entre les attentes de la Nation à l'égard de "son" chemin de fer qui s'expriment ainsi au quotidien et les moyens qu'elle y consacre. Les cheminots ne veulent plus être les mal aimés, porter seuls la responsabilité de ce décalage même si, et nous en sommes conscients, notre entreprise est loin d'être exempte de tout reproche.

Nous proposons que le débat sur le projet de contrat de plan actuel soit prolongé et qu'il s'ouvre à la réflexion vers un nouveau contrat entre la Nation et la SNCF. Contrat qui aurait pour objectif de rétablir une plus grande cohésion et efficacité de notre réseau national tout en l'ouvrant à l'Europe.

Le TGV a changé le train, il lui ouvre de nouveaux espaces y compris à l'échelle européenne. Nous proposons de développer cet atout national. C'est pour nous une aventure enthousiasmante. Mais le TGV ne couvre pas, et de loin, tous les besoins.

Nous avons lancé avec les Régions le Transport Express Régional, le TER conçu pour répondre aux besoins locaux, et organiser la complémentarité entre le rail, la route, les transports urbains. Nous proposons d'aller jusqu'au bout de ce partenariat et que les Régions se voient confier, dans le cadre de la

Expression des cadres supérieurs durant le conflit de 1995 (suite).

cohérence du réseau national, la responsabilité de l'organisation des transports régionaux si importants pour la vie au quotidien. Cela suppose que des garanties financières sérieuses leur soient données par l'Etat.

L'absence d'un maillon intermédiaire entre le TGV et le TER se fait de plus en plus sentir. Il devient urgent de "réinventer", peut-être au plan européen, un train traditionnel offrant des services à moyenne distance sur des liaisons que le TGV n'a pas vocation à assurer et qui, progressivement se sont dégarnies. La reconquête du réseau traditionnel pourrait faire l'objet d'un grand projet national coordonné associant l'Etat, les Régions, les autres collectivités territoriales et, bien sûr, la SNCF. Il répondrait à la fois à une nécessité pour la SNCF de reconquête commerciale en même temps qu'il participerait à une politique d'aménagement du territoire.

Dans le domaine du fret, nous proposons que l'Etat, la profession routière, les gros chargeurs et la SNCF recherchent toutes les modalités de coopérations permettant de réguler autrement que par une concurrence sauvage le partage rail route dont le déséquilibre nous conduit à des surcoûts d'infrastructures routières et, à terme, à des désastres pour l'environnement. D'autres pays l'ont fait, pourquoi pas la France ?

Pour cela, nous proposons de repenser les relations financières entre l'Etat et la SNCF. La SNCF prend aujourd'hui à sa charge les coûts de développement et de modernisation du réseau, notamment les infrastructures à grande vitesse, en non conformité d'ailleurs avec les recommandations de Bruxelles. C'est, pour l'essentiel, en puisant dans sa propre substance que la SNCF a doté la France du plus grand réseau à grande vitesse du monde. L'Etat n'a rien ou presque rien financé. Il en résulte des charges financières considérables pesant sur les équilibres généraux de l'entreprise, limitant ses initiatives commerciales et sa capacité d'investissement pour des services nouveaux. Le trafic s'en ressent et l'Etat est ainsi amené à intervenir en aval pour combler des déficits d'exploitation dus à des insuffisances de trafic.

La collectivité nationale doit maintenant payer la facture de quinze ans de "pensée unique";

Pour l'avenir, nous proposons que la collectivité nationale, Etat, Régions, collectivités territoriales interviennent plus en amont, en co-finançant les investissements d'équipement et de services. C'est le mécanisme financier le plus efficace, stimulant les industries ferroviaires en amont, en même temps que le meilleur moyen de garantir que les investissements ferroviaires seront conformes aux besoins du pays. La plupart des pays européens sont engagés dans cette voie.

Il faut ensuite apurer le passé. C'est le plus difficile. Le choix à faire est politique, au sens le plus élevé de ce terme. Il appartient à la Nation. Il est clair que le débat politique sur ce sujet n'a pas eu lieu. Et il est de notre devoir de dire que le niveau de désendettement actuellement envisagé ne permettra pas à la SNCF de faire face aux défis qui attendent le transport ferroviaire. Les Français doivent savoir que l'Etat allemand, après une longue concertation avec les cheminots et les länder a décidé de totalement desendetter la Deutsche Bundesbahn : avant dix ans, la dynamique ferroviaire européenne risque d'être portée par la seule Allemagne. Comment aussi ne pas faire la comparaison avec les solutions financières que l'Etat a su trouver pour le Crédit Lyonnais.

Aujourd'hui, les cheminots sont orphelins d'un grand projet pour leur entreprise. La SNCF, à l'image du pays, est en dépression. La confiance est rompue. Aucune réforme sérieuse n'est envisageable dans ce contexte. Et si aucun projet positif n'émerge de la crise actuelle, si les cheminots ont le sentiment d'en sortir battus, alors l'avenir même de notre entreprise est menacé. Et avec lui le rôle éminent de la France avec le transport ferroviaire.

Nous le refusons.

Car notre pays doit avoir une grande ambition ferroviaire. Si tel est l'enjeu et si le pays l'exprime clairement, alors le climat social de l'entreprise changera. Nous connaissons l'attachement profond des cheminots à leur entreprise, à leur métier. Nous le partageons. Des réformes, des évolutions indispensables à l'entreprise, aujourd'hui bloquées faute de perspective, pourront alors être discutées, négociées.

Paris, le 05 décembre 1995

Les apports de l'UFCM-CGT depuis sa mise en place

La question de l'organisation des actions générales et spécifiques

A la SNCF, les actions revendicatives sont très diversifiées : pétitions, rassemblements, manifestations, grèves. La volonté politique de la CGT cheminots a toujours été marquée par l'objectif de rassembler le plus grand nombre dans l'unité syndicale la plus large possible. Ainsi, pour toutes les actions récentes ayant pour but la défense de l'entreprise et du service public SNCF, la défense du statut de cheminot, la participation de la maîtrise fut large et celle des cadres plus fluctuante surtout quand l'unité syndicale était vacillante. Tout au long de son histoire, l'UFCM-CGT s'est efforcée d'organiser de nombreuses actions spécifiques aux cheminots de l'encadrement de toutes fonctions et de tous grades : pour les qualifications D, pour les déroulements de carrière, pour le maintien et le développement des métiers ou services-études, cadres traction, médical, social, etc la liste est longue. Au-delà de l'entreprise, la nombreuse participation des cheminots maîtrises et cadres aux manifestations nationales UGICT CGT a été remarquée et a contribué à renforcer l'arrimage des agents de maîtrise et cadres au salariat. La liste non exhaustive des dossiers qui ont eu un portage particulier par le syndicalisme spécifique dans le cadre de l'activité revendicative générale doit permettre d'éclairer la situation actuelle à partir des éléments historiques.



Manifestation et rassemblement des agents de maîtrise qualification D devant la direction générale de la SNCF, à Paris, le 11 juin 1992. © Elie Garcia | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/46.

Mise en œuvre de la grille salariale

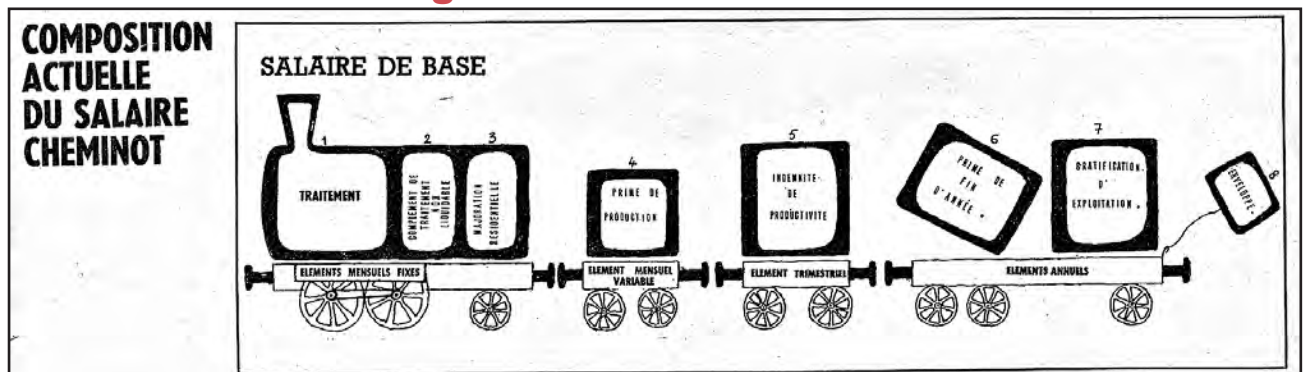


Illustration extraite de la « VO cheminots », n°1348, 1^{er} juillet 1970. - DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 8 C.

Les grilles de salaires ont toujours été au centre du paiement de la qualification et des responsabilités. Ce type de références communes à tous les salariés d'une entreprise n'a pas toujours existé et les tendances à la rémunération individuelle qui existent aujourd'hui, présentées comme « des réformes d'avenir », datent en réalité de plus d'un siècle... au temps où chaque salarié n'avait d'autre choix que d'accepter les propositions patronales. Les grilles de salaires communes à l'ensemble des salariés, comme celle existante à la SNCF, ou définies dans les conventions collectives du secteur privé, sont toutes le résultat de conquêtes sociales soumises aux aléas des rapports de force existants dans ces entreprises. Dès leur mise en place, patronat et gouvernement n'ont cessé d'en limiter la portée. La complexité des systèmes et la multiplication des facteurs influant sur la rémunération sont autant de moyens d'action pour en contourner les contraintes. Dans le secteur public, le gouvernement n'a jamais cessé d'intervenir pour limiter l'évolution de la masse salariale ; par la voie austéritaire dans les années soixante, ce qui engendra de multiples conflits, par la politique contractuelle dans les années 1970 en recherchant des accords avec les organisations

syndicales, et enfin à partir de 1985, quand cela n'a plus été possible de négocier sans ridiculiser les éventuels signataires de laisser les directions prendre les décisions sous couvert d'autonomie de gestion, dans le cadre du carcan des différents plans d'entreprise. Pourtant, quelle que soit la méthode, l'objectif restait le même : réaliser de substantielles économies sur le dos des salariés. Pour parvenir à ces fins, les marges de manœuvre sont considérables. La grille unique, au sens où l'entend la CGT, repose sur des principes simples.

1. La nécessité d'un salaire de base décent

Le problème de la persistance d'une masse importante de bas salaires à la SNCF est un défi permanent posé à tous les cheminots. Ils contribuent à tirer l'ensemble de leur rémunération vers le bas et surtout sont souvent prétexte culpabilisant pour faire accepter les transferts entre catégories. En outre, ils entravent la bonne marche de l'entreprise en gênant l'accomplissement des tâches de chacun : ceux qui perçoivent ces salaires et ceux qui ont la charge d'organiser leur travail. Il convient donc de déterminer périodiquement et après discussion un salaire

d'embauche mensuel net qui permettrait de vivre convenablement dans les conditions de notre époque. Comment traduire concrètement cette revendication ? En revalorisant la valeur du point : le point 100 devant correspondre à une réalité sur laquelle s'articule l'ensemble des rémunérations des salariés, à savoir le SMIC revalorisé, ou en jouant comme ce fut trop souvent le cas, sur le nombre de points correspondant aux qualifications pour pallier à des situations trop alarmantes, ce qui entraîne forcément la déformation de la grille et la surenchère catégorielle. Pire encore, le fait que le salaire de base ait été en dessous du SMIC jusqu'à 40 %, a entraîné forcément la revalorisation en points des salaires les plus bas et a eu comme conséquence directe le tassement vers le bas de l'ensemble des rémunérations et des retraites, d'autant plus important dans les premiers niveaux.

2. Etablir une grille unique du salarié non qualifié aux cadres supérieurs

Quelles recherches poursuivons-nous au travers de cette rémunération ? Elle est génératrice d'unité entre les différentes catégories de cheminots, non seulement parce que le point 100 constitue une base commune pour la défense du maintien et de l'augmentation générale du pouvoir d'achat mais aussi parce que les classifications, leur évolution sont appréciées automatiquement en relativité les unes par rapport aux autres. Elle évite

l'individualisation des salaires. Elle fait la clarté sur l'ensemble des rémunérations, y compris celles des cadres supérieurs qui devraient être intégrées à la grille. Le fait que les salaires des cadres supérieurs soient méconnus, sert-il à masquer des rémunérations inavouables ou plus simplement permet-il à la direction de disposer d'un instrument supplémentaire de pression à leur encontre ?

Vous trouverez ci-dessous la grille des cheminots datant de 1981 : celle que la direction de l'entreprise a voulu remettre en cause en 1985 en instituant une nouvelle grille entièrement tournée « vers le mérite » et que la grève de l'hiver 86/87 a fait capoter. Nous republions cette grille pour montrer qu'à l'époque, avec toutes ses inégalités qui furent d'ailleurs partiellement corrigées lors de la mise en œuvre de la réforme de 1992, elle concernait l'ensemble des cheminots de niveau 1 au directeur de la SNCF. Autrement dit, les cadres supérieurs et leur rémunération s'inscrivaient dans le prolongement de la grille statutaire. Ils avaient en quelque sorte un minimum garanti sur la lisibilité de leur salaire et de leur qualification. Ce qui se passe aujourd'hui avec l'opacité qui entoure leur rémunération est un véritable recul de leur droit qui devrait les inquiéter. Nous n'avons en effet aucune visibilité sur la rémunération et l'évolution de carrière des cadres supérieurs et dirigeants.

Grille de rémunération S.N.C.F. (fin 1981)					Agents de conduite				Cadres supérieurs		
Personnel sédentaire					Indices	A	B	C	IGPA	B	C
Indices	A	B	C	D	Niveaux				D	E	
1	165	170	175	182	T1	173	179	185	IGP	708	742
2	183	189	197	204	T2	197	204	213	IGPHC	F	G
3	205	213	221	231	T3	215	224	234	IGC	H	I
4	234	244	254	265	T4	244	254	265	IGCHC	J	
5	260	270	280	291	T5	270	280	291	IgG	K	L
6	283	295	307	319	Gardes-barrières				DIR	M	
7	320	334	348	363	G2	123					
8	367	384	401	420	G1	143					
9	430	450	471	491							
10	509	533	557	582							



LAFFONT CHRISTIAN, FACTEUR : « Il faudrait que certains grades soient revalorisés par rapport à la qualification. En tant que pointeur à l'échelle 4, il faut que je connaisse les zonages, la vitesse à laquelle peut rouler tel ou tel wagon, etc. »



GONORATSKY ROBERT, FEN : « Pour moi quand on donne une augmentation de rat-trapage pour la vie chère, je trouve anormal qu'elle soit hiérarchisée. Lorsque ma femme va acheter les provisions on ne lui demande pas si je suis ingénieur ou homme d'équipe. »



ALLINE LUCIEN, MECRU : « La hiérarchie, ça ne devrait pas exister, ça doit être pour tout le monde pareil. Quand on va chez le boucher chercher un bifteck, c'est le même prix pour tout le monde ! »



OBIGNAN JACQUES, brigadier lampiste : « S'il y a eu des études, c'est normal que le technicien gagne plus. Mais il faut donner sa chance à tout le monde. Une formation s'impose pour que tous les cheminots puissent avoir leur chance d'accéder à la maîtrise. »

3. Retenir une amplitude hiérarchique raisonnable

L'orientation de la CGT vise à réduire les disparités importantes et à faire disparaître les inégalités importantes entre catégories. Ce sont là deux éléments de rigueur et de justice sociale. Ils doivent permettre d'envisager une suite logique à l'intérieur et entre les niveaux de qualification. A cet égard, l'amplitude générale de la grille statutaire n'est pas excessive. Elle peut donc subir quelques ajustements.

histoire
UFCM-CGT

4. Réaliser des écarts significatifs entre les différents niveaux de qualification



Illustration extraite de la VO cheminots, n°1348, 1^{er} juillet 1970.
DR IColl. IHS-CGT cheminots, 8 C.

Là encore, il convient de tirer les leçons du passé. On a d'abord multiplié les positions hiérarchiques. Ce fut le cas de la grille des salaires entre 1960 et 1973 avec 42 échelles franchies au choix intégral. Le pire exemple pour privilégier un choix individuel complètement déconnecté de la réalité des qualifications. De plus, faire tenir 42 échelles dans le cadre d'une hiérarchie allant de 1 à 55, se traduisait forcément par des augmentations ridicules entre chaque échelle et d'autant plus ridicules pour les plus bas salaires. Il fallut attendre la grève de 1968 et le procès-verbal des négociations entre le gouvernement et les fédérations de cheminots qui, dans son article, stipulait :

- Qu'en dehors du redressement général du salaire de base de 10,5% pour l'année 1968 : « un crédit supplémentaire de 2,8% en moyenne se substituait à celui initialement prévu pour les modifications des coefficients hiérarchiques, serait affecté à une modulation des augmentations en faveur des basses échelles.
- « Dans le cadre de la Commission mixte du statut, il sera procédé à une étude visant à réformer le système de rémunération en vue de réduire le nombre des échelles de traitement et d'assurer un déroulement plus satisfaisant des carrières ».

Un constat : la première mesure visant à atténuer la grande précarité des bas salaires, c'était l'urgence. Cela se fit avec des distributions de points qui déformèrent un peu plus la structure d'une grille déjà très malmenée. La deuxième incluait deux idées fondamentales de la CGT et renvoyait à de futures négociations en CMS. Il fallut attendre 3 ans (en 1971) pour qu'enfin s'ouvrent les discussions mais les crédits nécessaires ne furent pas dégagés : l'idée de la direction étant de réaliser une réforme à coûts constants. Pourtant, il fallut tenir compte du rapport de force créé en 1968 et deux de nos propositions furent retenues :

- Création de véritables niveaux de qualification avec pour chacun d'eux une progression dans le temps pour partie conditionnée par l'ancienneté.
- 10 niveaux de qualification furent créés (4 à l'exécution, 3 en maîtrise et 3 en cadre). De ce point de vue, le progrès est incontestable mais l'avancement entre niveaux est lié au cadre autorisé et à la notation.
- Chaque niveau de qualification comportait 4 indices. Le nombre des promotions entre indices dépendait d'un pourcentage fixé statutairement entre chaque indice et oscillant entre 12 % et 30 %. Ce nombre est ensuite ventilé pour partie à l'ancienneté (50 % à l'exécution, 33 % en maîtrise et 25 % en cadre) pour l'autre partie au choix. Ainsi l'idée que les indices doivent rémunérer une amélioration constante dans la mise en œuvre d'une même qualification et dans l'adaptation obligatoire à son évolution, est en partie prise en compte.

Bien sûr, la limitation des crédits entraîne d'emblée des incohérences ainsi certains niveaux se recouvrent dans de fortes proportions. A l'origine, la progression entre les indices devait être de 5, 10 et 15 % par rapport à l'indice A. Cela ne fut jamais le cas et les distorsions furent encore aggravées par des distributions de points au gré des différents conflits et négociations.

A cela s'ajoutaient les distorsions considérables au niveau du dictionnaire des emplois :

- L'inadaptation des définitions aux qualifications entraînait des classifications arbitraires.
- Les cadres autorisés n'avaient pas été mis en place pour permettre le déroulement de carrière initialement prévu par la définition des grades.
- Des écarts énormes existaient entre les différentes fonctions à partir d'origines comparables. Elles se sont encore aggravées par la diversité géographique et démographique à partir de la régionalisation de 1972.

Jusqu'en 1982, bon an mal an, les actions menées par les cheminots avaient permis de gagner l'échelle mobile des salaires : les augmentations de salaires compensaient donc l'inflation. Mais à partir de 1983 et la fin de l'indexation des salaires sur les prix, les pertes de pouvoir d'achat se sont gravement accentuées et s'additionnèrent aux incohérences de la grille et du dictionnaire des filières. La situation devenait insupportable et l'ensemble des OS demandèrent une renégociation de la grille. Le 17 septembre 1986, la direction de l'entreprise présenta enfin un nouveau système de rémunération. D'emblée, les intentions étaient claires : « il s'agissait dorénavant de séparer la responsabilité, le mérite et l'ancienneté... ». L'évolution profonde de l'environnement exigeait des entreprises une adaptation permanente et rapide qui ne pouvait être réalisée qu'avec l'adhésion du personnel, « Chaque cheminot a sa place dans son travail quotidien, doit contribuer à améliorer la qualité de nos prestations ». L'apport de chacun doit être reconnu à sa juste valeur en fonction des responsabilités qu'il assume et de la qualité du travail qu'il fournit ». Et de conclure par une formule redoutable : « Rien d'automatique donc dans l'attribution des promotions mais un choix selon les responsabilités et le mérite de chacun ». Moyennant quoi la direction proposait une grille à 32 échelles comportant :

- 7 degrés de responsabilité ;
- 7 ou 8 échelles par degré de responsabilité ;
- Un grade par échelle et par degré de responsabilité et par filière.

Une phrase illustre parfaitement la philosophie de la direction « Il faut instaurer un système exempt de tout automatisme qui, malgré la diminution des possibilités de promotions, donne l'impression psychologique de faire carrière » ! Moyennant quoi :

- La promotion au choix intégral est rétabli ;
- L'installation de la notion de « récompense » devient la règle ;
- La multiplication des grades est instituée pour donner « l'impression psychologique de faire carrière ». Le record étant sans doute détenu dans la filière Transport Mouvement de l'époque avec 79 grades !

Nous en revenions pratiquement à un système existant dans les années soixante auquel le mouvement de 1968 avait mis un terme ; momentanément, il faut bien le reconnaître ! La grève de 86/87 mit fin à ce sinistre projet. Il n'en demeure pas moins que les raisons qui avaient justifié la nécessité de renégocier une nouvelle grille n'avaient pas disparu. Elles furent encore aggravées par la création d'un nouvel indice sur chacun des niveaux de qualification ! Pas pressée de rouvrir les négociations, vu le « succès rencontré par sa précédente initiative », la direction y fut quand même contrainte par l'archaïsme patent du système en place. Le 09 mai 1991, la discussion s'engageant

enfin, la direction faisait profil bas, son représentant lors de sa première intervention donna le ton : « l'objectif de la direction de l'entreprise était de moderniser le système actuel en respectant deux orientations de fond :

- Maintenir les garanties statutaires ;
- Viser à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et du déroulement de carrière des agents.

Le nouveau système pourrait comporter des possibilités de chevauchement de rémunération permettant une évolution sensible de la rémunération sur une qualification donnée, tout en offrant un accès à la qualification supérieure qui devait être suffisamment attractive et motivante. La mise en œuvre de cette réforme devait pouvoir s'échelonner dans le temps sur plusieurs exercices en fonction de son coût et des possibilités financières de l'entreprise. La direction proposa alors 3 groupes de travail sur les qualifications, la rémunération, le fonctionnement du système et précisa que pour sa part elle choisissait une démarche progressive et prudente. Nous étions loin des rodomontades de 1986. La CGT, pour sa part, après avoir mis en relief les multiples incohérences du système existant, fit les propositions suivantes :

1. Avant toute chose, il convenait de revaloriser la valeur du point 100 ;
2. Le niveau du salaire d'embauche au point 100 devait correspondre à la rémunération minimum dans l'entreprise ;
3. La grille unique devait concerner tous les cheminots travaillant dans l'entreprise, contractuels et cadres supérieurs compris ;
4. La grille devait être aussi construite pour donner à chaque cheminot la garantie d'un déroulement de carrière qui laisse une large place à l'ancienneté. Il convenait donc de fortifier toutes les dispositions statutaires qui font référence à ce critère ;
5. Des écarts significatifs devaient être aménagés entre les différents niveaux de qualification, tout en respectant un éventail hiérarchique raisonnable.

Comme à chaque fois, nous avons présenté une grille qui correspondait à ces orientations : elle comportait 8 niveaux et 6 indices par niveau répartis de la manière suivante :

- 2 niveaux à l'exécution (les Gardes Barrières étant placés sur le niv 1) ;
- 2 niveaux en maîtrise ;
- 2 niveaux en cadre ;
- 2 niveaux en cadre supérieur.

La grille des ADC comportait 3 niveaux dont le 1^{er} niveau était réservé aux conducteurs de manœuvre et aligné sur le 2^e niveau de la grille.

Nous propositions également :

- D'augmenter le passage d'un indice à l'autre ;
- De renforcer le passage dans le cadre du contingent prioritaire à l'ancienneté ;
- De rendre en tout état de cause le franchissement d'un indice obligatoire afin de permettre à chaque cheminot d'atteindre l'indice maximum du niveau dans une carrière minimum ;
- Les niveaux devaient évidemment rémunérer un changement de qualification et de responsabilité à partir des capacités propres de chacun. Ces capacités étant mesurées sur la base de la formation continue, des examens et des concours, de l'acquisition de diplômes ;
- Le cadre autorisé devait être calculé pour favoriser ces évolutions ;
- Indépendamment des dispositions propres à chaque filière, un examen ou un concours serait nécessaire pour accéder aux niveaux 2, 4 et 5.
- Pour concrétiser la progression différenciée du pouvoir d'achat sans déformer la grille, nous propositions de jouer sur

les échelons d'ancienneté en attribuant 1 % tous les deux ans et un point par année d'ancienneté jusqu'à 24 ans ;

- Enfin, nous propositions de porter le minimum de pension à 80 % du salaire de base et la pension de réversion à 75 % de la pension complète.

Les négociations durèrent du 09 mai 1990 au 31 mai 1991. La nouvelle grille, qui d'ailleurs est toujours la même aujourd'hui à quelques modifications près, déboucha sur les propositions suivantes :

8 grands niveaux de qualification de A à H

En dehors de la qualification A qui comprend un seul niveau de rémunération, les autres (B C D E F G H) en comptent 2.

Chaque niveau de rémunération est affecté de plusieurs indices :

- 7 pour la qualification A
- 8 pour la qualification B, respectivement 3 et 5 indices pour chacun des niveaux
- 7 pour la qualification C (3 et 4 indices pour chacun des 2 niveaux)
- 6 pour la qualification D (3 indices sur chaque niveau)
- 8 pour la qualification E (3 et 5 indices pour chacun des 2 niveaux)
- 8 pour la qualification F (3 et 5 indices pour chacun des 2 niveaux)
- 6 pour les qualifications G et H (3 indices sur chaque niveau).

Les appréciations que nous avons formulées sur la nouvelle grille sont résumées dans les tableaux de la page suivante :

Les chiffres qui sont donnés dans ces tableaux concernant les salaires sont ceux de l'année 1991. Ces différents constats montrent que les propositions de 1986 sont oubliées, que celles de la grille de 1972 sont améliorées, mais que nous sommes encore éloignés de nos revendications et que la direction s'efforcera d'en contourner les contraintes.

REVENDICATIONS

Grille proposée par la Direction, le 9 avril 1991, avec transposition des niveaux et indices actuels

Coefficient	Positions	A		B		C		D		E		F		G		H	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
634.2	34																
615.7	33																
591.7	32																
566.3	31																
542	30																
520.6	29																
499.4	28																
479.1	27																
457.9	26																
437.6	25																
422.6	24																
408.2	23																
391.1	22																
373.8	21																
356.7	20																
340.4	19																
325.3	18																
315	17																
305.9	16																
297.1	15																
287.7	14																
279.5	13																
271.5	12																
260.8	11																
251.1	10																
241.4	9																
231.7	8																
221.1	7																
215.3	6																
209.6	5																
204	4																
198.6	3																
193.4	2																
188.3	1																

REVENDICATIONS

Un premier projet de grille dont il faut débattre

LA Direction SNCF a enfin présenté un premier projet de grille de rémunération, le 9 avril dernier, et elle entend traiter cette question avant l'été pour que les notations d'aptitude 1992 l'intègrent. Il s'agit, selon ses propres dires, d'une réforme de la rémunération vue **sous le seul angle du déroulement de carrière** avec maintien de l'équilibre actuel entre les notions de choix et d'ancienneté.

■ **C'est dire que les questions de fond demeurent si les cheminots n'interviennent pas pour faire « bouger » ce projet :**

— **pas de revalorisation du point 100** se répercutant sur l'ensemble de la grille et les retraites (alors que 15 % ont été perdus depuis 1982) et évitant que le relèvement du seul salaire minimal resserre l'éventail hiérarchique ;

— **pas de salaire de base et de retraite minimale à 7 000 F brut par mois**, comme revendiqué par la CGT : il faudra d'ailleurs qu'un complément de salaire soit attribué au coefficient 188,3 (position 1) pour que les 6 000 F brut sur lesquels s'était engagée la Direction, lors de l'accord salarial 1989, soient atteints !

La réforme proposée se limite à quelques aménagements pour se donner plus de souplesse dans la gestion des carrières. Ainsi, la Direction entend y consacrer 900 millions de francs, soit 2,2 % de la masse salariale.

■ **Mais la Direction tient compte du rapport de force créé en 1986-1987 :**

— **le choix intégral** n'est pas le critère unique de déroulement de carrière comme c'était prévu en 1986 ;

— **l'ancienneté** interviendra dans le paiement de la qualification au-delà des seuls échelons d'ancienneté dans lesquels voulait la cantonner la Direction en cette même période ;

— **la grille au mérite et le système d'individualisation des salaires ont donc disparu grâce à la combativité des cheminots ;**

— **le déroulement de carrière** sur l'équivalent de deux niveaux actuels est mieux pris en compte.

■ **Les orientations affichées par la Direction :**

- supprimer les dysfonctionnements du système actuel ;
- réorganiser les rapports grades/qualifications/emplois/rémunération ;
- maintenir l'équilibre entre choix/ancienneté ;
- maintenir les garanties statutaires existantes.

■ **... et leur application :**

- huit qualifications pour le personnel sédentaire ;
- deux niveaux de rémunération à l'intérieur de chacune d'elles ;
- trois, quatre ou cinq positions à l'intérieur de chaque niveau de rémunération ;
- changement de qualifications par système d'aptitude (choix et postes à pourvoir) inchangé ;
- passage au deuxième niveau de rémunération par choix intégral, variation du cadre autorisé ou clause d'ancienneté de séjour de deux ans sur la dernière position du premier niveau de rémunération ;
- franchissement des autres positions de rémunération à l'intérieur d'une même qualification par le système indiciel actuel.

Il y aurait donc trois notations (indice, niveau et qualification) qui interviendraient toutes au 1^{er} avril de chaque année.

■ **Les questions que pose le système proposé :**

● classement des postes déterminé par besoins de l'entreprise sans référence précise à la qualification des agents ;

● notation en niveau qui accentue les disparités liées à la mise en œuvre de la décentralisation de la notation. L'UFCM-CGT revendique le retour pour l'ensemble des 2^e et 3^e collèges à la notation aptitude/qualification au niveau de chaque réseau ;

● chevauchements entre niveaux de qualification trop importants : l'arrivée en règle générale sur le premier niveau de la qualification ne rémunère donc pas la reconnaissance d'une aptitude supérieure ;

● chevauchement inacceptable d'un cran entre chacun des deux niveaux de rémunération ;

● pourcentages de classement indiciel non améliorés : frein au déroulement de carrière ;

● architecture différente pour certaines qualifications (A, D et H) : déroulement de carrière restreint pour les actuels niveaux 5 ;

● un niveau H non rémunérateur. L'UFCM-CGT propose de dégager la plupart des postes de chef d'établissement et certains emplois de Divisions sur la position Cadres supérieurs.

■ **Les revendications des Maîtrises et Cadres à prendre en compte :**

— nommer tous les agents reçus à un examen ou à Maîtrance ;

— tous les 2^{es} collèges actuels sur qualifications Maîtrise (donc y compris CAMVTP, CEMNTP et TMA qui sont actuellement au niveau 4) ;

— toutes les possibilités actuelles de déroulement de carrière Maîtrise → Cadre conservées ;

— tous les grades adjoints ou stagiaires sur E (ainsi que les examens et concours concernés) ;

— un vrai déroulement de carrière sur D ;

— une simplification et une amélioration des primes de travail ;

— une rediscussion générale des diplômes allant dans le sens d'une meilleure reconnaissance des attachés et d'un cursus d'avancement amélioré.

Il serait dangereux que cette négociation se déroule en vase clos. C'est pourquoi l'UFCM-CGT entend la placer sous la responsabilité des cheminots Maîtrises et Cadres en les informant et surtout en leur donnant ses appréciations et en les appelant à soutenir ses propositions. Que chaque agent de Maîtrise et Cadre devienne acteur de cette négociation.

Alain GUILLAUX ■

Ce que les cheminots ont fait bouger par leurs actions

* **Moins de niveaux de qualification...**
- 8 au lieu de 10 pour les sédentaires et les ACT
- 2 au lieu de 4 pour les ADC
ce qui diminue d'autant le choix intégral et l'avancement au poste.

* **La possibilité d'améliorer sensiblement son salaire sans changer de qualification ni d'emploi** puisque chaque nouvelle qualification correspond en gros à deux anciens niveaux de rémunération.

* **Pas de retour automatique au début du niveau** quand on change de qualification : chaque promotion en qualification ou en niveau à l'intérieur d'une qualification doit se traduire par un gain minimum d'une position.

* **L'ancienneté est confirmée comme critère fondamental** dans 3 des 4 paramètres d'avancement :
1. En échelon : c'est le maintien de la situation actuelle, c'est-à-dire l'avancement automatique à l'ancienneté ;

2. En position (ancienneté indice) - maintien de la situation actuelle : 50% du nombre de promotions se fait à l'ancienneté à l'intérieur des qualifications A, B et C (33% pour D et E) (25% pour FGH).

3. En niveau : accès automatique au 2^e niveau après 14 ans de séjour sur le 1^{er} niveau dans toutes les qualifications.

Pour les ADC : le délai de 14 ans, donnant accès à TB3 est déterminé en cumulant les anciennetés de TB1 et TB2. Ce délai est ramené à 12 entre TA1 et TA2.

* **Pour l'avancement en position et en niveau, le classement des postes n'intervient pas.**

En position, ce sont les pourcentages prévus au statut qui déterminent comme actuellement en indice le nombre de promotions.

En niveau : le nombre de promotions se fera à partir d'un contingent annuel déterminé nationalement et traduit à l'identique en pourcentage dans chaque circonscription de notation et pour chaque niveau de qualification, toutes filières confondues.

Ce qui n'a pas ou peu bougé

* **La valeur du point 100 et le minimum de pension sur lesquels la Direction a refusé toute discussion.**

Or... depuis la désindexation des salaires et l'augmentation des cotisations sociales, chaque cheminot a perdu 16% de son Pouvoir d'Achat. Une simple remarque : avec 16% de plus le salaire minimum serait porté à 7.200 F brut mensuel.

* **L'indemnité de résidence n'est toujours pas intégrée dans le traitement et le partage en 3 zones demeure, ce qui signifie :**

- qu'à qualification comparable, le traitement varie dans des proportions non négligeables ;
- une partie importante de la rémunération ne compte pas pour la retraite.

* **la grille unique n'existe toujours pas** puisque les gardes-barrières, les ADC, les Cadres Supérieurs et les contractuels sont toujours à part.

* **Les bas salaires demeurent un phénomène de masse dans l'entreprise.**

Exemple : 94.000 cheminots sont concentrés sur les qualifications A et B et sont ainsi rémunérés dans une fourchette allant de 5.400 F à 8.300 F nets.

* **L'éventail de la rémunération sur chaque qualification est toujours aussi inégalitaire :**

Exemple :

A2 ↔ A7 = 15%

B4 ↔ B11 = 28%

C9 ↔ C15 = 23%

D13 ↔ D18 = 16%

E16 ↔ E23 = 33%

F21 ↔ F28 = 33%

G26 ↔ G31 = 23%

H30 ↔ H35 = 20,5%

* **La prime de travail n'est toujours pas intégrée dans le traitement.**

* **Les inégalités entre les filières et à l'intérieur des filières ne sont pas réglées.** La Direction s'est contentée de les transférer sur la nouvelle grille sans régler le contentieux existant.

* **En qualification : rien de changé.** C'est le choix intégral et les postes vacants qui déterminent les possibilités d'avancement.

Le chemin qui reste à parcourir

* **Sur les questions de portée générale, base de tout système de rémunération :**

- le règlement du contentieux salarial par augmentation de 16% de la valeur du point ;
- le rétablissement de l'échelle mobile ;
- le salaire minimum et le minimum de pension à 7.000 F brut ;
- l'intégration de tous les éléments fixes dans le traitement.

* **Sur les questions non prises en compte dans la nouvelle grille :**

- un déroulement de salaire identique dans chaque qualification, soit 5% de majoration par position ;
- ramener partout le nombre de positions à 6 dans chaque qualification (cela existe déjà pour A.D.G. et H). Cela permettrait de décaler vers le haut l'ensemble des positions et d'éliminer les recouvrements trop importants ;

* **Sur les déroulements de carrière :**

- l'avancement en qualification ne doit plus être lié aux seules possibilités du cadre autorisé et la notation doit être démocratisée ;

- l'avancement en niveau : le délai de 14 ans maxi doit être ramené à 10 ans et le contingent doit permettre un passage rapide sur le 2^e niveau ;

- l'avancement en position (ex indice) :

* fixer le % de passage entre position à 30% chaque année ;

* fixer le contingent prioritaire à 75% pour les qualifications A, B, C et 50% pour D, E, F, G, H.
* passage automatique à la position supérieure au bout de 5 ans pour les sédentaires et ACT et 4 ans pour les ADC.

- l'avancement en échelon :

* passer la majoration du salaire entre le 1^{er} et le 9^e échelon à 20% (actuellement 17,9%).

* **Sur les questions non prises en compte à la transposition :**

- attribution d'un indice à chaque cheminot ce qui permettrait d'éviter les rattrapages et de combler les vides de la grille ;

- nomination de tous les agents reçus à un examen - véritable revalorisation des cadres autorisés entre qualifications permettant de régler les inégalités de déroulement de carrière dans les filières. Rappelons que la réforme prévoit seulement de revaloriser 9.000 emplois répartis sur l'ensemble des qualifications : c'est notoirement insuffisant !

Le conflit de 1995

Dans le cadre particulier de ce dossier, il ne s'agit pas de revenir en détail sur le mouvement de 1995 qui est largement traité dans le n°45 des *Cahiers de l'Institut d'Histoire* que chacun peut encore se procurer s'il n'en a pas eu connaissance. Il nous paraît toutefois utile d'insister sur la genèse de ce conflit, notamment les conditions qui ont permis son déclenchement et son succès en soulignant l'apport spécifique des maîtres et cadres. 1995 est en effet une action qui est venue de loin, qui a cultivé les convergences et la démocratie et qui était porteuse de leçons tirées des mouvements précédents et notamment de la grève de 1986/1987 où les conditions n'étaient pas encore réunies pour faire jouer à la démocratie un rôle majeur, malgré notre volonté de nous impliquer au plus près des cheminots. En 1986/87, la situation unitaire était radicalement différente : les revendications pour partie catégorielles au départ, avant que la grille des salaires et le pouvoir d'achat soient revenus au centre du débat, n'ont pas permis de réaliser un large consensus, ce qui eut évidemment des conséquences sur le niveau des actions. Depuis lors, démarche démocratique, partage de la revendication et construction de l'unité au grand jour ont été au cœur de l'activité syndicale initiée par la fédération et ses organisations. Cette volonté a porté ses fruits au milieu des années 1990, dans un contexte de défaitisme ambiant, avec des luttes difficiles. On disait les salariés résignés, anéantis par l'offensive du gouvernement et endormis par la télévision, ou il était de bon ton d'accuser les syndicats d'être moribonds, inutiles, archaïques ou dépassés (au gré des circonstances) ! Tout compte fait en décembre 1995,

le refus l'a emporté contre la pensée unique et l'arrogance du pouvoir, illustré par un premier ministre (en l'occurrence Alain Juppé) qui se disait « droit dans ses bottes ». A propos de l'action revendicative et des luttes, il ne faut pas croire que tout allait de soi. Il fallut une succession d'actions diverses où, sans cesse, était remis sur le métier l'ouvrage syndical. Au cours de toute une décennie, les luttes furent aussi nombreuses qu'inégales, au rythme des contrats de plan (entre Etat et SNCF), plan d'entreprise, suppressions d'emplois, mise en cause du service public. Les expressions revendicatives de 1993, 1994, et du début de l'année 1995 se sont, quant à elles, caractérisées par une forte participation. Indéniablement, le mouvement de 1995 ne peut être qualifié de spontané et c'est bien le mûrissement d'un processus de longue haleine qui a déterminé la forme inédite d'un « appel à la grève générale unitaire le 24 novembre et à l'organisation d'assemblées générales pour décider des suites ». Appel lancé par la CGT et son Conseil national des 15 et 16 novembre, relayé par un appel unitaire qui annonce « des dispositions communes pour débattre sur chaque lieu de travail des conditions de la grève au-delà du 24. Construire et rassembler ont été une obsession constante des interventions et des actions qui se sont multipliées tout au long des années 1990. C'était pour la CGT un objectif incontournable pour être plus fort afin de faire aboutir les revendications. Le soutien de l'opinion publique fut un autre objectif fondamental. La plupart des actions locales, régionales, nationales, ont été précédées de distributions de tracts aux usagers, de conférences de presse,

4 pages grille salariale - coll. Claude Marache



« Perspectives Syndicales » n° 170/171 de mai/juin 1995 - Archives de l'UFCM-CGT



d'initiatives élaborées avec les associations, d'initiatives systématiques vers les élus. Quasiment dans tous les départements se sont tenues les assises du service public ferroviaire etc, ici par une réunion publique, là par un rassemblement à la gare menacée, ailleurs par une marche sur le parcours d'une ligne vouée à l'abandon.

L'accroche de ces initiatives à la vraie nature des projets développés à l'échelle de l'Europe et en France, tous porteurs d'une vision libérale destructrice pour le service public a été fédératrice des revendications qui s'y sont élaborées. Tout aussi déterminantes ont été les explications répétées aux cheminots et à l'opinion publique sur les maux financiers qui asphyxiaient la SNCF. Deux d'entre eux furent particulièrement appréciés :

- Le service de la dette représentant le travail d'un cheminot sur trois ;
- La carte de France amputée de 6 000 km de lignes.

Unité des cheminots et unité syndicale furent aussi les clés du succès. Dans l'entreprise, l'unité voulue par les cheminots a orienté les efforts des militants dans la formulation de revendications unifiantes, partant des problèmes spécifiques qui recueillaient l'assentiment des diverses catégories de cheminots, associant les non syndiqués et favorisant du même coup la mobilisation. L'unité syndicale s'est construite et imposée sur cette base, non pas à partir des seules propositions CGT, mais en admettant les différentes positions des autres OS avec la volonté de dépasser les divergences. C'est dans cette diversité, cette multiplicité que s'est finalement réalisée la convergence des cheminots « pour exiger le développement du service public et de l'emploi dans le prochain contrat de plan ; pour le rejet du plan Juppé ; pour des négociations immédiates sur les salaires et retraites. » La solidarité fut un autre élément déterminant. Les grévistes ont tout de suite rencontré les aspirations d'une grande majorité de la population du premier aux derniers jours de grève de 1995 l'opinion a majoritairement soutenu le mouvement sur le besoin du service public et une protection sociale pour tous. Les rencontres ont été nombreuses avec les autres salariés, les chômeurs et la population (jusqu'à deux millions de manifestants). La solidarité, la fraternité ont dépassé les frontières « habituelles ». De cet anonyme qui dépose son remboursement de la Sécurité sociale à la CGT, à cette mère de famille apportant une cafetière à un piquet de grève, jusqu'à une solidarité financière rarement connue. La démocratie a donc été à la fois un objectif de la lutte et un moyen de la conduire, d'abord dans sa phase préparatoire, puis au jour le jour et à tous les échelons de l'organisation. Les pratiques volontaires d'ouverture et d'écoute ont fait éclater les cloisonnements et ont permis des expressions nouvelles, dans le domaine revendicatif et dans celui de la solidarité. L'une des originalités de ce conflit fut l'absence de comité de grève et de comités inter-syndicaux en même temps qu'une présence des organisations syndicales qui affirmaient leur capacité de proposition pour les revendications comme pour l'action et la négociation. Les assemblées générales ont été, dans leur grande majorité, ouvertes aux grévistes et non-grévistes, aux syndiqués et non syndiqués, à toutes les catégories de personnel. Elles se tiendront tous les jours sur les lieux de travail, précédées des réunions propres à chaque syndicat qui définissent les propositions à soumettre à l'AG. Cette conception de souveraineté de l'assemblée générale a témoigné de la maturité de tous les acteurs, maturité à son tour enrichie par cette démarche, de la capacité des OS à déléguer, à faire confiance, et en retour elle a renforcé la qualité des débats, la responsabilité de militants parmi lesquels de jeunes cheminots. Elle a fait émerger de nouveaux syndiqués qui, en



Manifestation, Paris, 10 octobre 1995. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/237.

nombre, ont adhéré pendant toute la durée du conflit (plus de 2 000 à la Fédération CGT des cheminots). La recherche de la mobilisation chez toutes les catégories de cheminots a permis aux agents de maîtrise et aux cadres, de s'impliquer dans le conflit avec un nombre inhabituel de participants.

- A l'occasion des assises du rail
- Dans les différentes régions en participant à toutes les initiatives (manifestations restructurations)
- Au niveau national, pour prendre quelques exemples :
 - Le 13 septembre 1995 une lettre est signée par toutes les OS sur le déroulement de carrière ;
 - Début 95, pour préparer une action nationale coordonnée une pétition nationale proposée par la CGT et signée par cinq OS (sauf CGC) obtient 116 224 signatures ;
 - Un grand rassemblement national est organisé le 31 mai à Paris pour porter la pétition au ministère des Transports ;
 - Entre temps, la grève unitaire du 30 mars a vu la participation à un niveau rarement atteint des agents de maîtrise et cadres (plus de 40 % dans de nombreuses régions) ;
 - Pour le déroulement de carrière et les libertés pour les maîtrises et cadres, une audience commune auprès de la direction est obtenue le 15 mars 1995 et une réunion intersyndicale, CGT-CFDT-FO-CFTC-CGC, le 12 juillet décide deux initiatives ;
 - Une pétition concernant les déroulements de carrière ;
 - Une expression sur le problème des libertés des maîtrises et cadres dans l'entreprise.

La mobilisation particulière des maîtrises et cadres s'est poursuivie durant l'automne avec deux points forts réalisés dans une période très courte :

- Grève unitaire du 10 octobre 1995 (57 % de grévistes dont 50 % d'agents de maîtrise et 20% de cadres.
- Manifestation unitaire des agents de maîtrise et des cadres le 12 octobre 1995 (plus de 5 000 participants à Paris avec plus de 20 000 signatures recueillies).

L'action des agents de maîtrise et cadres reposait sur :

- La défense du service public SNCF ;
- L'amélioration de leur déroulement de carrière ;
- Le respect de leur dignité et de leur engagement professionnel et cela les engageait alors vers une implication très profonde avec les autres cheminots pour décider la grève à partir du 24 novembre qui répondait à l'appel du secrétaire général

Bernard Thibault, aux adhérents actifs et retraités de la Fédération CGT des cheminots.

La SNCF, dans une sorte de conjoncture après le conflit, a reconnu que le taux moyen de participation avait été de :

- 76 % à l'exécution, 60 % pour les maîtrises, 31 % pour les cadres,
- 91 % pour les ASC 90 % pour les agents de conduite,
- 72 % pour la participation globale au niveau des régions.

Durant cette longue action historique, qui a vu beaucoup de démarches inhabituelles, on peut encore retenir le communiqué de presse des cadres supérieurs de la SNCF des OS CGT--FO-CFTC-FMC-CGC qui ont tenu à exprimer leur analyse le 15 décembre 1995 (voir page 38). Ils constatent que depuis 15

ans le dialogue avec l'Etat ne repose que sur des critères financiers alors que les besoins structurels exigent un dynamisme pour créer un maillon intermédiaire entre le TGV et les TER ou pour créer une véritable coordination faite avec la profession routière et les gros chargeurs. Ils proposent donc de repenser les relations financières entre l'Etat et la SNCF, d'apurer le passé et de déboucher sur un grand projet pour l'entreprise, seul de nature à impliquer les cheminots de toutes catégories dans sa réalisation. On comprend mieux qu'un tel mouvement a fini par faire céder le gouvernement qui signe la fin du conflit dans sa lettre du 15 décembre 1995.

*Le Ministre de l'Équipement, du Logement,
des Transports et du Tourisme* *Le Secrétaire d'État
aux Transports*


Monsieur le Secrétaire Général,


Suite à notre entretien de ce jour, nous avons l'honneur de vous confirmer les orientations, les décisions et les engagements suivants qui nous paraissent de nature, après la crise difficile que nous venons de vivre, à permettre la reprise du travail par les cheminots.

- 1 - le projet de contrat de plan, comme s'y est engagé le Premier Ministre, est "gelé et remis à plat". Un nouveau texte doit donc être élaboré dans un délai qui, selon les propositions de M. Jean MATTEOLI, pourrait être de 3 à 4 mois.
- 2 - En matière de procédure, nous veillerons à ce que vous soyez associés à son élaboration
 - au niveau de l'entreprise, dès la fin du conflit, des réunions fréquentes seront organisées par la direction générale sur l'ensemble des sujets relevant du contrat de plan qui préoccupent les cheminots,
 - à notre niveau, nous souhaitons vous rencontrer de façon régulière, pendant la phase de préparation du contrat, pour examiner avec vous les questions qui dépendent de l'Etat.
- 3 - Nous organiserons dans le même temps (sur le projet de contrat Etat-SNCF et le projet de schéma directeur des infrastructures ferroviaires) une consultation et un débat, de façon à recueillir l'avis des responsables des Départements et des Régions, des Conseils Economiques et Sociaux Régionaux, et, au plan national, du Conseil Economique et Social.
- 4 - Pendant cette phase préparatoire, nous prévoyons naturellement l'engagement que ni l'Etat, ni l'entreprise ne modifieront les données de base qui caractérisent aujourd'hui les structures, les modes de fonctionnement et les effectifs de la SNCF. Par exemple, il n'est pas question de mettre en oeuvre de nouvelle restructuration d'établissement ou filialisation.
- 5 - Nous vous garantissons de façon très claire qu'aucun élément relatif tant au statut des personnels qu'au statut de l'entreprise ne sera remis en cause. Pour répondre à votre demande, je précise qu'il en va ainsi en particulier du maintien par la SNCF de la Caisse de Prévoyance, de ses mécanismes de gestion, et de son régime de remboursement. La SNCF vous garantit pareillement le maintien du régime des allocations familiales des cheminots.

Nous sommes intimement persuadés que la SNCF, avec ses grandes traditions, est un élément indissociable de la vie du pays, et que les cheminots et leurs représentants, dans le cadre d'un dialogue social retrouvé et renoué, auront à coeur de contribuer à son dynamisme et à sa modernisation.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à notre considération distinguée.



 Bernard PONS


 Anne-Marie IDRAC

ACTIONS

2 JOURS EN OCTOBRE

LE 10 OCTOBRE 1995




● Un agent de maîtrise cheminot sur 2
● Un cadre cheminot sur 5

EN GRÈVE




LE 12 OCTOBRE 1995




● Plus de 5000 Maîtrises et Cadres cheminots rassemblés pour la manifestation unitaire à Paris.
● Plus de 20 000 signatures du personnel d'encadrement SNCF recueillies sur la pétition unitaire et remises à M. Leclerc, Directeur Gestion Finances de l'Entreprise.

Le 3 octobre 1995, le Président Bergougnoux organisait un grand show médiatique devant 12000 agents de maîtrise et cadres : qui en parle encore ?

« Perspectives Syndicales » n° 174/175 d'octobre 1995 - Archives UFCM-CGT

Examen d'accès à la qualification E

Avant la réforme de la grille en 1992 puis à sa mise en œuvre en janvier 1993, la CGT et son UFCM ont toujours porté des revendications pour une promotion sociale valorisante et utile à une qualité optimale du service public ferroviaire. A chacun de nos congrès, nos principes ont été réaffirmés et nos revendications affinées et traduites dans nos orientations. Ainsi, dès après 1993, alors que les dirigeants de l'époque avaient retiré une grande partie des examens dans le 1^{er} collège ainsi que pour l'accès au 1^{er} niveau de maîtrise, nous souhaitions prendre au mot la direction pour laquelle disait-elle, « la compétence technique est le 1^{er} patrimoine de l'entreprise ». Nous souhaitions un examen de haut niveau qui permette aux techniciens de terrain d'accéder à l'expertise, notamment les agents du 1^{er} niveau de maîtrise. Dès le départ, l'UFCM-CGT s'était battue pour que des remises à niveau théoriques soient mises en place et que la présence et le rôle des délégués de commission soient garants de l'équité et de la transparence pour les candidats. En outre, nous revendiquions des mesures spécifiques de nominations et de dispenses pour les collègues titulaires d'anciens examens. Ce n'est qu'en 1995 qu'eut lieu, dans plusieurs filières, l'ouverture du nouvel examen d'accès à la qualification E. Cet examen, en 2 parties, est à l'époque une nouveauté. La 1^{re} partie était composée d'épreuves théoriques/métiers/connaissances générales, devant être toutes acquises pour accéder à l'école de formation. Après environ 7 à 9 mois pendant lesquels des périodes de formation étaient dispensées en fonction de chaque filière, les épreuves de la 2^e partie avaient lieu avec des notes éliminatoires et une moyenne générale de 12/20, certaines filières demandant la production d'un mémoire et sa soutenance devant un jury. La direction ayant freiné dans tous les sens, l'UFCM-CGT s'attela à organiser le rapport de forces pour faire changer la donne. Le taux de réussite relativement décevant du nouvel examen, sans aide et sans harmonisation, montrait également de grandes différences dans son niveau et son suivi par les métiers. Rapidement l'UFCM-CGT présenta à la direction des revendications qui permettaient, tout en gardant un haut niveau de formation, d'harmoniser l'examen pour toutes les filières, de proposer des solutions pour ouvrir le panel de candidatures, de régler des cas particuliers..., C'est dans le cadre de l'accord formation 1998/2001 que s'est tenu une table ronde le 15 décembre 1999 entre les OS et la DRH concernant l'harmonisation des examens à la qualification E. Ainsi, même si nous restions éloignés de la plateforme revendicative unitaire en 10 points de 1995, plusieurs modifications que nous souhaitions se concrétisèrent en partie, comme par exemple, l'aide pour l'épreuve Techniques d'expression écrite professionnelle (TEEP) qui était l'épreuve « fatale » à de très nombreux candidats, l'ouverture de candidatures jusqu'aux agents de qualification B ayant au moins 6 ans d'ancienneté, un équilibre entre le côté technique et le côté management pour que les titulaires puissent être dotés à la fois de fortes capacités techniques et d'outils managériaux, ... En revanche, les rôles et présences des délégués étaient minorés et la fragilité de RH pour organiser les examens déjà inquiétante. Publiées en début 2000, les premières épreuves de l'examen harmonisé eurent lieu en septembre et les craintes que nous exprimions furent hélas vérifiées. A l'initiative de l'UFCM-CGT, une intersyndicale fut tenue le 24 janvier 2001 sur les bases de la plateforme revendicative de 1995. L'UFCM-CGT revendiquait un processus de formations qualifiantes fondé sur un système d'Unité de valeur capitalisables (les UV) et de Validation d'acquis de l'expérience/professionnels (VAE/VAP) pouvant se joindre



Manifestation, [2001]. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/44.

et s'imbriquer aux principes généraux de l'examen harmonisé. Par ses propositions innovantes, l'UFCM-CGT répondait aux déficits de techniciens et de cadres que représentaient les départs en retraite des années à venir, du maintien des compétences et des savoir-faire au sein de l'entreprise, aux besoins de formateurs etc. Dans le cadre de l'accord formation 2001/2004, la CGT et son UFCM travaillèrent à pérenniser le positif de l'accord précédent tout en revenant sur ses insuffisances. Ainsi, les discussions permirent aux propositions de l'UFCM-CGT de faire leur chemin. En septembre 2003 des groupes de travail au sein du comité de suivi de l'accord formation furent mis en œuvre avec pour objectif un accord pour janvier 2005. L'activité revendicative et le travail de l'UFCM-CGT permirent de nombreuses avancées. En 2006, le nouvel examen harmonisé fut mis en œuvre. L'épreuve du TEEP n'était plus indispensable pour accéder à la 2^e partie de l'examen (elle était en revanche nécessaire pour accéder au collège cadre), des pré-requis métiers et transverses (PR1.2 et 3) étaient acquis individuellement et capitalisables pour une durée de 5 ans, le PR4 (le TEEP) l'était définitivement, et les candidats pouvaient passer l'examen 3 fois et accéder aux formations de la 2^e partie une fois, au moins les PR1/2/3 acquis. Pour la 2^e partie, des VAP et ou des acquis présentés à un jury intermédiaire pouvaient dispenser d'UV, les UV pouvant être validées individuellement et conservées pendant 5 ans. Lorsque toutes les UV étaient validées par le jury, l'examen était acquis. Cette mouture est toujours d'actualité, des guides professionnels et de l'UFCM-CGT ont été mis en place et à dispositions des candidats. Même s'ils ne répondaient pas en totalité aux besoins de techniciens et encadrants, les premiers exercices furent encourageants, validant ainsi des principes que nous portions, avec près de 5 000 inscrits pour la 1^{re} session 2006/2007 et environ 1/4 admis aux formations sur les 3 exercices suivants avec environ 2 300 candidats reçus sur les 3 premiers exercices. Cependant, alors que la CGT et son UFCM militent toujours pour que la promotion sociale interne soit équilibrée avec le recrutement d'attachés, les objectifs financiers de la direction, la faiblesse structurelle de la DRH, les objectifs particuliers des activités, les carences en formation etc, ont empêché le plein effet de ce nouveau dispositif. C'est une occasion gâchée en toute connaissance de cause par nos dirigeants, et qui justifie de maintenir la pression revendicative pour que la promotion sociale redevienne une source de développement pour les cheminots et la garantie d'une production de qualité pour l'entreprise.

Négociation de l'accord 35h



Manifestation, [Paris], 23 mai 1996. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/122.

Lors de l'arrivée du gouvernement Jospin en 1997, la perspective d'une réduction importante du temps de travail devenait grande. Depuis quelques années, l'UFCM-CGT, en lien avec l'UGICT CGT, travaillait sur la proposition d'une réduction du temps de travail à 32 heures en 4 jours. Le 7^e congrès de l'UFCM-CGT, qui s'est tenu du 19 au 22 novembre 1996 à la Rochelle, a fait de la réduction du temps de travail un axe revendicatif majeur (voir encadré).

Extrait du document du 7^e congrès :

[...] L'UFCM-CGT revendique, au travers d'une loi cadre, la réduction du temps de travail à 35 heures pour tous, sans diminution de salaire, en respectant les garanties réglementaires actuelles.

Dans le prolongement, l'UFCM-CGT propose la réduction du temps de travail à 32 heures en quatre jours, sans diminution de salaire, en respectant les garanties réglementaires actuelles.


Cette proposition nécessite d'envisager d'autres types d'organisation du travail de nature à réduire les charges de travail et à partager les responsabilités.

Selon les situations rencontrées, l'UFCM-CGT préconise :

- Le doublement des postes de travail, notamment pour ceux dont la charge de travail réelle dépasse largement la durée légale ;
- Le travail en équipe ;
- Le travail en binôme, la coresponsabilité [...]

Derrière cette revendication, nous voulions poser la question des charges de travail. A la fin des années 90, la durée de travail journalière d'un cadre dérivait dans toutes les entreprises. On pouvait estimer que la Durée journalière de service (DJS) moyenne d'un cadre est passée de 9h30 dans les années 70 à 11h dans les années 90 et cela ne concernait pas que la SNCF. A EdF-GdF, nos camarades de l'UFICT CGT Mines-Energies avaient mené une action juridique contre cette dérive des horaires journaliers. Pour l'UFCM-CGT, cette démarche ne posait pas suffisamment la question des charges de travail. Même si nos camarades ont gagné plusieurs procès pour le respect d'une DJS de 8h, nous estimions que ces victoires

n'étaient pas de nature à régler durablement les dérives de la durée journalière de service, celles-ci étant à notre sens principalement dues à la dérive des charges de travail et en particulier au *reporting* informatique qui n'en était pourtant qu'à ses balbutiements. La dérive des mails n'en était encore qu'à ses débuts mais le nombre d'éléments statistiques à fournir à tous les niveaux de l'entreprise explosait déjà. La création de Réseau Ferre de France (RFF) ajoutait *reporting* sur *reporting* à l'Équipement et, dans une moindre mesure, au Transport. En partant de ces éléments plusieurs propositions pouvaient se concrétiser. La première était de constater que les agents d'encadrement assuraient une présence quotidienne à leur poste de travail d'environ 10 à 12 heures. Par contre, à l'époque quand ils étaient en congé, ils rompaient tout contact avec le champ professionnel. D'où une première proposition : si une réduction du temps de travail devait avoir lieu, elle ne pouvait se traduire que par des jours de repos supplémentaires pour les cadres et non par une réduction d'heures journalières. Une deuxième série de réflexions visait à tenter de réduire les charges de travail en s'attaquant au *reporting*. Un constat s'imposait : un cadre doit fournir les mêmes éléments plusieurs fois à plusieurs interlocuteurs différents et ces éléments sont parfois sans rapport direct avec l'emploi qu'il tient. Avec le développement de l'Intranet SNCF de nouvelles possibilités se présentaient notamment l'idée de développer des boîtes Intranet au niveau des entités où les cadres placeraient les éléments correspondant à leur activité et où ceux qui en auraient besoin pourraient venir les chercher. La troisième série de réflexions concernait l'organisation du travail. Un cadre était bien souvent isolé et sans soutien. L'organisation des établissements en pôle en était à ses débuts, les Dpx n'existaient pas et le dirigeant local avait peu ou pas d'appui. D'où la réflexion de développer un travail plus collectif. L'idée était de reconstituer des volants « d'adjoints/intérimaires » capables de remplacer le cadre lors de ses absences par un agent connaissant suffisamment les postes pour effectuer un remplacement efficace. Après le congrès de La Rochelle, toutes les expressions de l'UFCM-CGT repriront ainsi la question de la réduction du temps de travail, que ce soit par *Perspectives Syndicales* ou les tracts nationaux. Dans certaines régions, les Bureaux régionaux ou les Groupements régionaux cadres prirent en compte ces problématiques à bras le corps. Par exemple, le GRC de Paris Sud Est réalisa une grande enquête auprès des cadres de la région, dont les résultats confirmèrent la pertinence de nos propositions. Pendant plus de trois ans, l'UFCM-CGT ne cessera de mettre en avant notre revendication. Les résultats électoraux, en particulier dans le collège cadre confirmèrent l'attachement de nos collègues à une vraie réduction du temps de travail. L'ouverture des négociations avec la direction de l'entreprise, en 1999, apparut intéressante pour l'UFCM-CGT dans la mesure où nous semblions en position de force après des élections professionnelles qui avaient encore renforcé la place de l'UFCM-CGT dans les collèges maîtrise et cadre. Le premier projet présenté par la direction proposait un volet encadrement qui reprenait en partie notre revendication de jours « chômés » supplémentaires. Pourtant, ce projet faisait une distinction de taille entre les cadres des établissements et ceux des directions centrales et des divisions régionales. Si les dispositions prévues pour les cadres des établissements étaient assez proches de notre revendication, avec 18 jours de RTT à disposition par an, pour les cadres des divisions et des directions, la proposition de la direction des cadres ne leur attribuait que 11 jours de RTT





**GROUPEMENT RÉGIONAL
CADRES
DE
PARIS SUD-EST**

40, Allée de Bercy - Bld. B - 7e étage - 75012 PARIS

Union Fédérale des Cadres et Agents de Maîtrise CGT

**Les Cadres et la réduction
du temps de travail**

Que disent les questionnaires restitués par 78 d'entre vous (soit 10% des cadres de Paris Sud Est). Les idées essentielles apparaissent à la lecture des résultats.

Répartition des 78 réponses par services

FONCTION EQUIPEMENT	FONCTION COMMERCIALE	FONCTION ADMINISTRATIF	FONCTION TRANSPORT
33	14	21	9
43%	18%	27%	12%

Durée hebdomadaire de travail

DUREE EGALE à 39h	DUREE COMPRISE ENTRE 39h et 45h	DUREE SUPERIEURE à 45h
21	33	23
27%	43%	30%

En cas de dépassement, trouvez-vous votre situation normale ?

NORMALE	ANORMALE	ANORMALE SAUF CAS EXCEPTIONNEL	SANS OPINION
12	16	31	19
15%	21%	40%	24%

Propositions données pour les 35 heures

Réduction Hebdomadaire	Réduction Journalière	Réduction Mensuelle	Repos supplémentaires	41 Travaillés sur semaine	Congés supplémentaires	Alternance semaine 56j et semaine 34j	Sans réponse
11	1	1	46	25	3	1	3
12%	1%	1%	58%	27%	3%	1%	3%

Extraits des résultats de l'enquête du Groupement régional des cadres de Paris-Sud-Est sur la réduction du temps de travail. Fonds Jean et Marie-Reine Perrault, 6 P 27.

avec le vendredi après-midi chômé. Malgré nos efforts lors de la négociation, la direction des cadres refusa de remettre en cause cette différenciation. Lors des négociations, la question des créations d'emplois avait été une des plus complexes. Cependant, nous avons obtenu la création de postes d'assistants 35 heures, postes censés être tenus par des attachés TS embauchés pour l'occasion : 500 dans un premier temps puis 300 dans un second temps. Notre estimation quant aux besoins en établissements étant de 1 000 créations d'emplois, nous étions assez proches de ce que nous revendiquions. Enfin, les discussions que nous avons eues avec la direction des cadres

lors des négociations sur les pratiques managériales « chronophages » devaient déboucher sur une série de normes et recommandations concernant le reporting ou la tenue et la durée des réunions. On peut se demander aujourd'hui ce qu'il reste des assistants 35 heures ou de ces normes et recommandations. Le combat est permanent. Le travail revendicatif doit sans cesse être remis sur l'ouvrage. Nous pouvons cependant être fiers de ce que les 800 attachés TS embauchés en 2000 soient toujours là et que les cadres continuent à bénéficier de jours de RTT, même si certains pensent qu'il faudrait les rémunérer ...

Mise en place des dirigeants de proximité

A la suite du mouvement social de l'hiver 1986, la direction de la SNCF a mis en place une démarche de rencontre avec son encadrement visant à remettre celui-ci en ligne avec ses objectifs. La séquence des « GIP » était ouverte à cet effet. Dès le début des années 1990, la SNCF a engagé une réflexion sur l'organisation et le fonctionnement des établissements. Une ligne manageriale a été retenue sur trois niveaux : Directeur d'établissement (DET) – Dirigeant d'unité (DUO) – Dirigeants de proximité (Dpx). Sous l'impulsion du président Bergougnot, l'encadrement est « repris en main », en commençant par les directeurs d'établissement, dans un processus global de décentralisation/responsabilisation. Jusqu'en 1995, les établissements se restructurent de manière très hétérogène, sans véritable référentiel d'organisation, ni méthodologie. Chaque activité ou fonction est invitée à mettre en place cette ligne manageriale avec une totale liberté. A cette époque, si les établissements ont progressivement mis en place les deux niveaux DET et DUO, l'échelon Dpx n'a que très sommairement été abordé. Certaines fonctions mènent toutefois quelques réflexions sur le sujet ; au Commercial/Voyageurs avec la mise en place des chefs d'équipe (Exploitation et RET), à la Traction où la direction considère que les CTT sont les dirigeants de proximité « naturels », au Matériel en 1995 où une réflexion est engagée sur les objectifs professionnels des Dpx (simple document de cadrage sans objet de mise en œuvre immédiate), à l'Équipement où les restructurations sont conduites de manière hétéroclites sans modification de l'encadrement de terrain et au Transport/Mouvement où les anciens chefs de chantier sont baptisés Dpx sans modification des missions. En 1995, à l'issue du

conflit qui a vu l'encadrement soutenir le conflit, un bilan est réalisé sur les fonctionnements des établissements. Le rapport Géron, publié à cet effet, analyse avec lucidité les trois niveaux de responsabilité des établissements. Le rapporteur estime ainsi que « le degré de maîtrise exigible de l'encadrant » est très fort parmi les DET, fort parmi les DUO, mais majoritairement nul pour les Dpx. Les conclusions du rapporteur font ainsi état que les Dirigeants de proximité ne savent pas gérer et élaborer une politique RH, mettre en œuvre les changements nécessaires, prendre les dispositions adéquates en situation exceptionnelle, conduire une réflexion stratégique, déléguer, gérer une crise, négocier, anticiper, innover, développer, etc. Globalement, les Dpx sont proches du terrain, mais insuffisamment liés à la direction, ne se comportant pas comme de « véritables dirigeants responsables ». A la suite du rapport Géron, l'Institut du management a été chargé de faire évoluer la situation des Dirigeants de proximité, devenant l'un des programmes prioritaires de la première étape du projet industriel : « clarifier les responsabilités et conforter ceux qui les exercent ». La deuxième étape du projet industriel confirme cette démarche visant à « reconnaître et conforter le rôle des dirigeants de proximité, dans le cadre d'une politique d'amélioration de l'efficacité managériale de l'encadrement ». Une ligne d'action intitulée « Moderniser le management pour favoriser le dialogue, l'initiative et la prise de responsabilité » est publiée, fixant le cadre général de cette mise en œuvre : « leur rôle est en effet primordial dans la compréhension par les agents des politiques de l'entreprise, dans la bonne mise en œuvre sur le terrain de ces dernières et dans la gestion concrète

de l'indispensable équilibre des besoins de l'entreprise et de ses clients, et les attentes du personnel ». Jamais la position entre le marteau et l'enclume des Dpx n'a été aussi bien décrite etc. En 1999, un programme de professionnalisation managériale de l'encadrement opérationnel est mis en place par l'Institut du management, après sa validation par le COMEX du 19 septembre de la même année. Ce programme faisait le constat de la situation des Dpx dans les établissements et jetait les bases d'une évolution du profil que la direction souhaitait dessiner

pour les dirigeants de proximité. Il relevait notamment les « insuffisances manageriales » des Dpx, majoritairement issus de la promotion interne, maîtrisant les savoirs techniques, mais ne possédant pas le niveau nécessaire permettant d'affronter la complexité des situations. Par ailleurs, la direction leur reprochait d'être trop proches de leurs équipes et de ne pas mobiliser les différents outils mis à la disposition des managers (appréciations, sanctions).



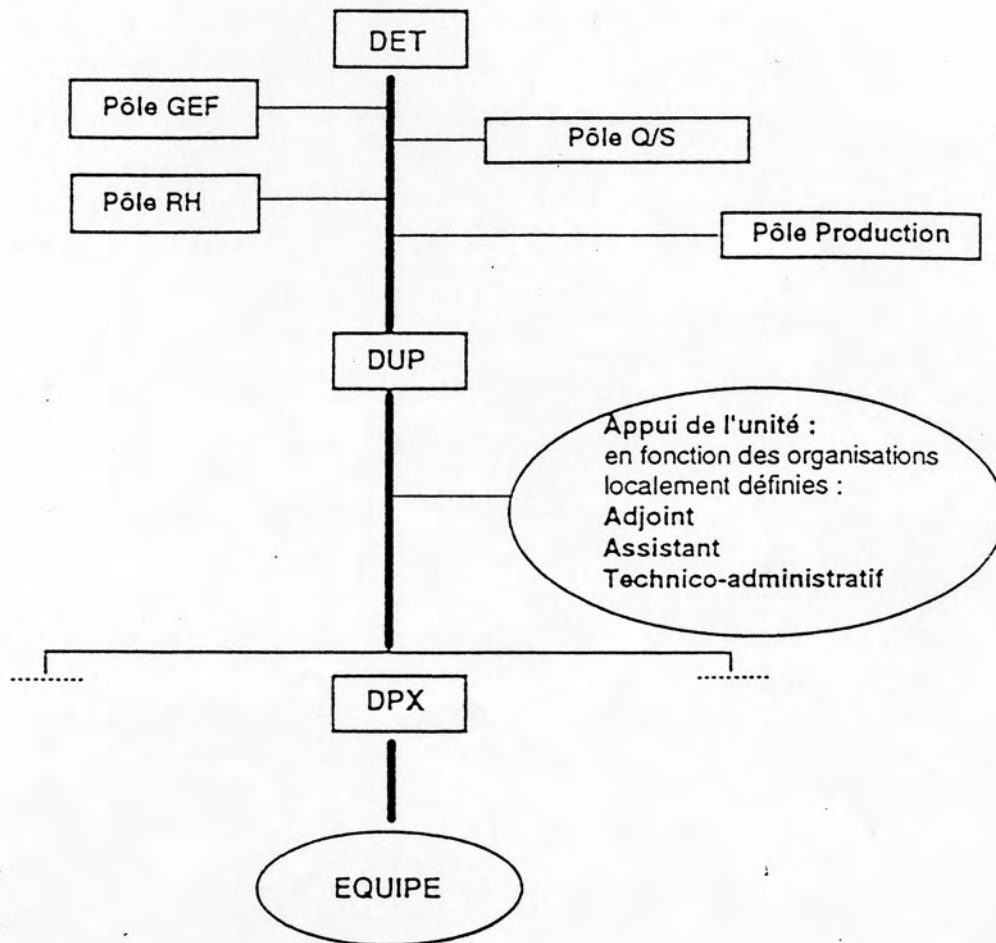
Manifestation au Mans lors des grèves décembre 1986 - janvier 1987. DR | Coll. IHS-CGT cheminot, 44/23 :

Les Dpx, vecteurs de la politique de la direction

Pour la direction, le Dirigeant de proximité est le premier maillon de la chaîne hiérarchique, exerçant son activité au plus près des opérateurs, assurant le pilotage économique de son entité, la performance économique de ses équipes, et agissant pour l'améliorer. Il doit être le relais de la direction de l'entreprise et sa base, impliquant un engagement personnel et une appropriation des politiques de la direction pour les faire partager localement. De fait, pour la direction, le Dpx est le premier militant d'une ligne managériale qu'elle sépare sciemment et artificiellement d'une ligne d'assistance technique en appui aux managers, mais sans capacité de décision. Il s'agit avant tout d'organiser les choix à partir de critères définis par les directions d'activité et non sur des éléments techniques, voire de sécurité. Pour alimenter son programme, l'entreprise prévoit de mettre en place 6 000 Dirigeants de proximité dont la moitié devra être issue de recrutements externes. Parallèlement, la direction détermine la qualification de ces agents (majoritairement E), la taille des équipes (30 opérateurs en moyenne) et un dispositif de rémunération motivante par la mise en place d'une prime indexée sur les résultats et le niveau d'engagement. La mise en œuvre de ce programme est prévue pour le 1^{er} janvier 2002. Pour ce faire, la direction s'engage

dans des discussions dans les CPC. La mise en œuvre de ce programme a surtout connu des résistances à l'Équipement où la culture technique des personnels acceptait mal ce « corps étranger » managérial. Cette mise en place des Dirigeants de proximité s'est déroulée dans un contexte de profonde mutation de l'entreprise publique, où les activités ont gagné en poids et en autonomie, réduisant les grandes fonctions et métiers à des variables d'ajustement de stratégies de plus en plus financières. La direction de l'entreprise visait également à profiter de manière opportune au renouvellement important des cheminots, dont une large part appartenait à des générations devant prochainement partir à la retraite. Elle devait donc réagir vite pour reprendre la main sur un encadrement de proximité qui lui avait faussé compagnie lors du conflit de 1995. Les initiatives engagées dès le début des années 90 sur le premier échelon managérial, laissées à la main des fonctions, ont dès lors été renforcées et ont subi une mise en dynamique uniforme de la direction générale et un pilotage étroit de chaque activité en maintenant une cohérence d'ensemble. La réforme de l'examen d'accès à la qualification E contribuait à cette mise en cohérence. Ainsi que la professionnalisation des communicants et la montée en charge de l'innovation participative.

Proposition d'une nouvelle organisation de la ligne managériale dans les établissements.



Extrait d'une note au Bureau fédéral, 5 octobre 2000. Archives de l'UFCM-CGT, 24 FD.

Le rôle de l'UFCM-CGT

Si les premières expérimentations du début des années 90 ont levé de nombreuses interrogations à l'UFCM-CGT, l'évolution des objectifs donnés à cet échelon managérial n'a pas tardé à engendrer des réactions syndicales et la rédaction de cahiers revendicatifs au niveau des CTN. Dès 1997, le GTN Transport/Commercial faisait un constat très critique de la mise en place des Dpx dans cette fonction ; aucune amélioration dans la qualité de production et le fonctionnement des établissements, des Dpx mis sous pression directe de la gestion des dysfonctionnements, surcharge de travail, pression managériale pour être le relais de la direction, surcharge administrative sans lien avec le travail réel, absence d'assistance et spécialisation des tâches etc. En réponse, le GTN T/C avait rédigé un cahier revendicatif demandant l'arrêt des pressions de toutes sortes, des moyens adaptés à la production à réaliser, la limitation du nombre d'agents à manager, du temps de formation, un assistant et l'arrêt des remplacements mutuels, la garantie du déroulement de carrière, et l'arrêt des discriminations syndicales pour ces cheminots. Quelques mois plus tard, lors de la mise en place des Dirigeants de proximité à l'Équipement, dont le projet fut présenté en CPC en décembre 2000, le GTN travailla lui aussi sur le sujet. L'UFCM-CGT interpelait la direction de l'infrastructure à plusieurs reprises, durant l'année 2001, sur les modifications d'organisation de la production à l'Équipement, consécutives à cette mise en place. Les lignes métiers en étaient considérablement bouleversées. A partir de

cette date, le dossier constitua l'un des fils rouges de l'activité spécifique CGT. L'accélération du déploiement des Dirigeants de proximité et leur formation amenèrent l'UFCM-CGT à changer de braquet pour répondre aux problématiques particulières de cette population qui était souvent en état de souffrance importante. Plusieurs délégations du personnel maîtrise et cadres, commissions encadrement des Comité d'établissements régionaux (CER) se saisirent du dossier pour faire avancer les revendications qui s'étoffaient au fur et à mesure des échanges avec les cheminots concernés. En novembre 2001, un débat eu lieu au Bureau fédéral sur les Dirigeants de proximité et les enjeux qui étaient liés à cette mise en œuvre. Impactant les collègues maîtrise et cadre, valorisé par la direction de l'entreprise, permettant dans certains cas de donner accès à ces collègues pour de nombreux agents, le dossier se révélait délicat à aborder par une opposition frontale. Si l'UFCM-CGT notait avec intérêt la volonté de la direction de remettre de la proximité dans le commandement des agents, elle relevait et critiquait le détournement qu'elle en faisait en termes de relais politique et la surcharge de travail que sa stratégie de réduction d'emplois engendrait pour ces personnels. Le Conseil national UFCM-CGT du 4 décembre 2001 mettait en relief cette position et invitait l'ensemble des structures spécifiques à se saisir du dossier pour construire des réponses revendicatives portant sur la définition et la qualification de la proximité, les rôles, les missions et la qualification des Dpx, la définition de l'as-

sistance technique nécessaire, les particularités des métiers, le contenu de la fonction manager et les passerelles entre les deux lignes technique et managériale. Régionalement plusieurs initiatives furent conduites pour faire aboutir les revendications de cette population : pétitions, audiences, interpellations dans les instances de représentation du personnel, etc. De son côté la direction ne restait pas inerte et engageait un travail de com-

munication et de valorisation des premières mises en place en vantant l'amélioration du fonctionnement des établissements et en mettant en relief l'intérêt que ces cheminots portaient à ces nouvelles fonctions. A cet effet, la direction des cadres et de l'institut du management édita une brochure éditée en avril 2004. Une démarche renforcée par l'initiative Pep's de la direction en 2005.

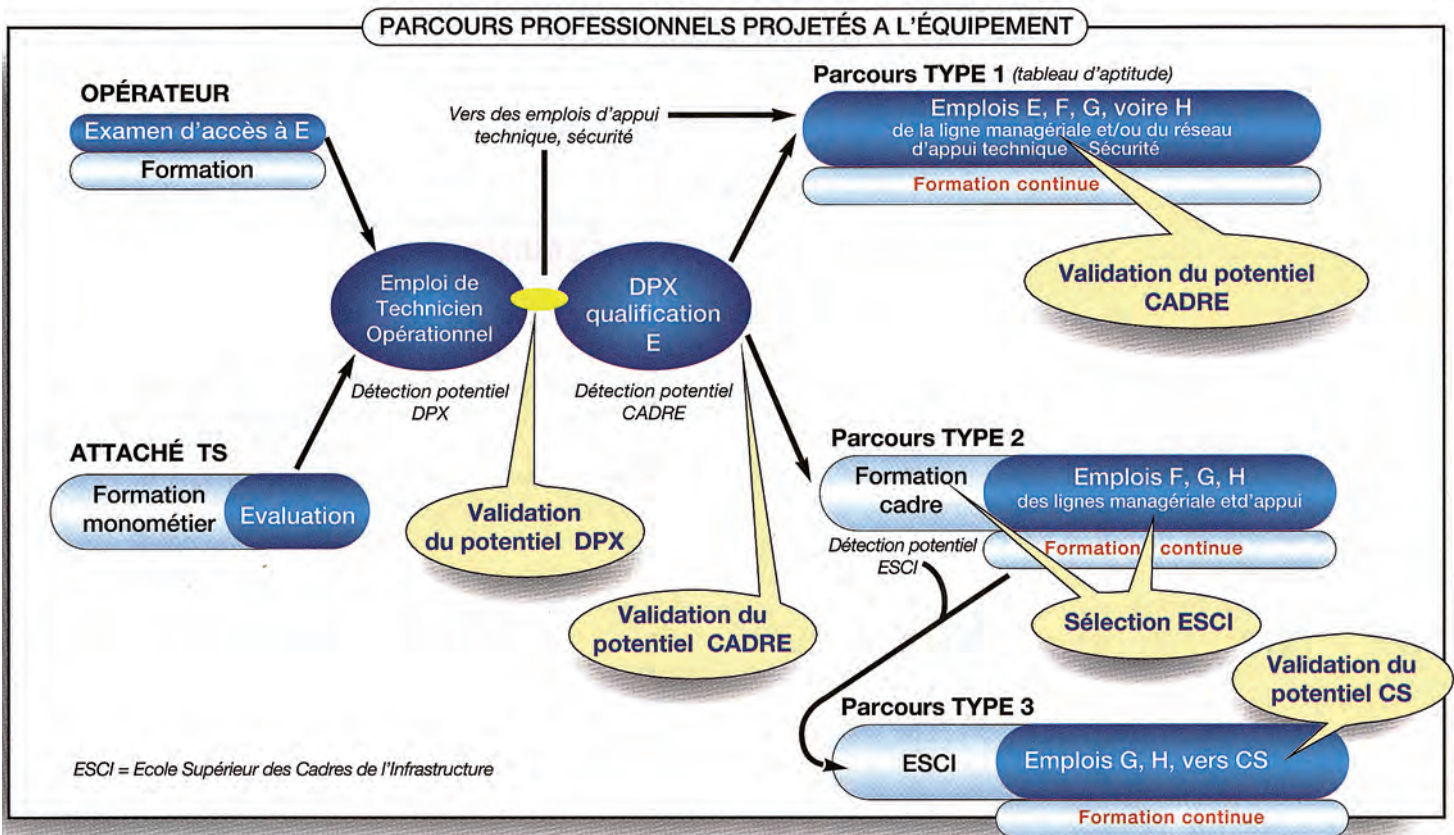


Schéma paru dans « Perspectives Syndicales », n° 241 en septembre 2001 suite à un groupe de travail de la Commission professionnelle centrale Equipement et Aménagement (CPC VA). Coll. IHS CGT cheminots.

A enjeux exceptionnels, initiative exceptionnelle

Au regard des enjeux portés par ce dossier et devant la montée des revendications des Dirigeants de proximité, lors du 9^e congrès de Limoges, l'UFCM-CGT décidait d'organiser une initiative particulière destinée à rassembler les Dpx pour débattre de leurs problématiques. Celle-ci fut organisée le 24 mars 2005 dans le cadre du forum Dpx qui réunit environ 150 Dirigeants de proximité à Montreuil, dont 105 en responsabilité directe de management et 36 non syndiqués. Cette opération fut précédée de plusieurs rencontres dans certains Bureaux régionaux UFCM-CGT afin de préparer la journée. Trois ateliers furent tenus dans le cadre de ce forum. Le premier atelier concernait le projet d'équipe, les marges de manœuvre des Dirigeants de proximité dans le cadre de leurs missions, les responsabilités juridiques et sociales et le droit de refus, et interrogeait les participants sur la position à minima à F des Dpx. Le deuxième atelier traitait du rôle opérationnel et des tâches fonctionnelles des Dirigeants de proximité, de leur charge de travail et des aides susceptibles de leur être affectées (assistants). Enfin, le troisième atelier abordait les sujets des moyens disponibles, de la séparation des lignes managériales et techniques, des compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions, des formations de base et des appuis disponibles. De nombreuses interventions pendant ce forum apportèrent des

éléments revendicatifs que l'UFCM-CGT reprit dans une plateforme qui servit de support à une audience demandée auprès de la direction de l'entreprise, annonçant par la même occasion la déclinaison de cette initiative au niveau régional. Plusieurs rencontres du même ordre furent ainsi organisées régionalement qui permirent d'aborder une population, souvent jeune et récemment arrivée dans l'entreprise, peu encline à se diriger naturellement vers l'action syndicale. Certains Bureaux régionaux engagèrent des initiatives revendicatives telles que pétitions, questionnaires, audiences, etc. Suite à sa demande, l'UFCM-CGT fut reçue en audience le 13 juin 2005 par le Président de la SNCF et la direction des Ressources humaines (DRH) qui, bien que partageant nos constats, refusait d'accéder à nos demandes, renvoyant le traitement des sujets présentés dans les CPC. L'ensemble de la fédération était invité à se saisir de ce sujet revendicatif. Un article de la *Tribune* de l'été 2005 en faisait un axe de renforcement : « Le Dpx et son équipe, un enjeu de syndicalisation ». Devant la pression exercée par les structures syndicales, Guillaume Pépy envoyait en juillet un courrier à la fédération. Celui-ci abordait les différents points présentés lors de l'audience du 13 juin et leur apportait des réponses très partielles et ne modifiant pas sa position d'origine.

INVITATION



FORUM NATIONAL DES DPX

24 MARS 2005
MONTREUIL sous BOIS

UNION FEDERALE DES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE CGT CHEMINOTS

Invitation au forum Dpx du 24 mars 2005.
Archives de l'UFCM-CGT, 24 FD.

Si la situation des Dpx a peu évolué depuis, on peut constater toutefois que l'abandon à leur sort des managers par la direction de l'entreprise, a créé une certaine distance entre nos collègues et celle-ci, que le syndicat doit occuper. Depuis, et au regard de l'accroissement de la pression exercée sur la ligne managériale, le sujet des managers fait partie des éléments revendicatifs permanents de l'UFCM-CGT, entraînant des mesures spécifiques pour apporter des réponses syndicales à ces derniers. La décision du 12^e Congrès UFCM-CGT d'organiser une rencontre managers durant le mandat est la traduction de cette activité revendicative vers ces populations en lien avec les réflexions de la direction de l'entreprise sur la réforme de l'examen d'accès à la qualification E.

PLATE-FORME REVENDICATIVE DES DPX



Les échanges et les idées qui émergent de cette journée, ont permis de relever un certain nombre de points revendicatifs. Ils constituent notre plate-forme revendicative.



LE DPX

- Les débats confirment que ses missions et responsabilités relèvent du 3^e collège : pour l'UFCM-CGT c'est un cadre.
- Il doit être en mesure de bénéficier de la durée légale du temps de travail : 35 heures.
- Il assoit sa crédibilité sur son savoir faire technique et la connaissance des métiers de son secteur d'activité.
- Il bénéficie d'une formation initiale et continue et d'un cursus d'emplois tenus, DPX n'est pas un emploi de début.
- Il doit avoir des prérogatives et des moyens, être associé au processus budgétaire, notamment pour le calcul des moyens nécessaires à la production de son équipe.
- Il dispose d'un budget « limité » qu'il est libre d'utiliser sans accord préalable.

• Il doit avoir des marges de manœuvre pour élaborer le projet d'équipe, il ne se contente pas de décliner le Projet Industriel ou le Projet d'Etablissement.

• Il est dirigeant dans une entreprise publique de service public, il est donc professionnellement engagé et socialement responsable. L'expression de sa citoyenneté doit pouvoir aller jusqu'au droit de refus.

• Ses délégations et ses responsabilités doivent être clairement délimitées.

• L'égalité professionnelle doit être respectée pour l'accès aux postes de DPX.



LE DPX ET SON ÉQUIPE

• Il doit être disponible et passer au moins 50 % de son temps avec son équipe. Sa charge de travail doit donc être adaptée et il doit disposer d'assistant(s) qualifié(s).

• Le DPX est à l'écoute de son équipe, il doit pour cela disposer de moyens raisonnables pour répondre aux « problèmes quotidiens » qui se posent à son niveau.

Il convient maintenant de faire vivre cette plate-forme revendicative en multipliant les initiatives régionales et locales. En interpellant les Directions pour obtenir des avancées sur les revendications des DPX.



LE DPX DANS L'ENTREPRISE

- Il doit pouvoir bénéficier d'appuis de proximité réactifs : pour les services à rendre aux cheminots, c'est le rôle du bureau administratif. Pour la production et les métiers, c'est en lien avec le DUO et les pôles d'établissements. Dans ce cadre, les pôles d'appui doivent être des facilitateurs.
- Le DPX doit disposer de moyens modernes de communication.

Publication mensuelle de l'UFCM-CGT - Case 546 - 93515 MONTREUIL CEDEX - Tél. 01 49 88 61 05 - Fax 01 49 88 61 12 - e-mail : ufcmm@cheminotcgt.fr

PERSPECTIVES
SYNDICALES

| IV |

Plateforme revendicative paru dans « Perspectives syndicales », n°274-275, avril 2005. Coll. IHS CGT cheminots.

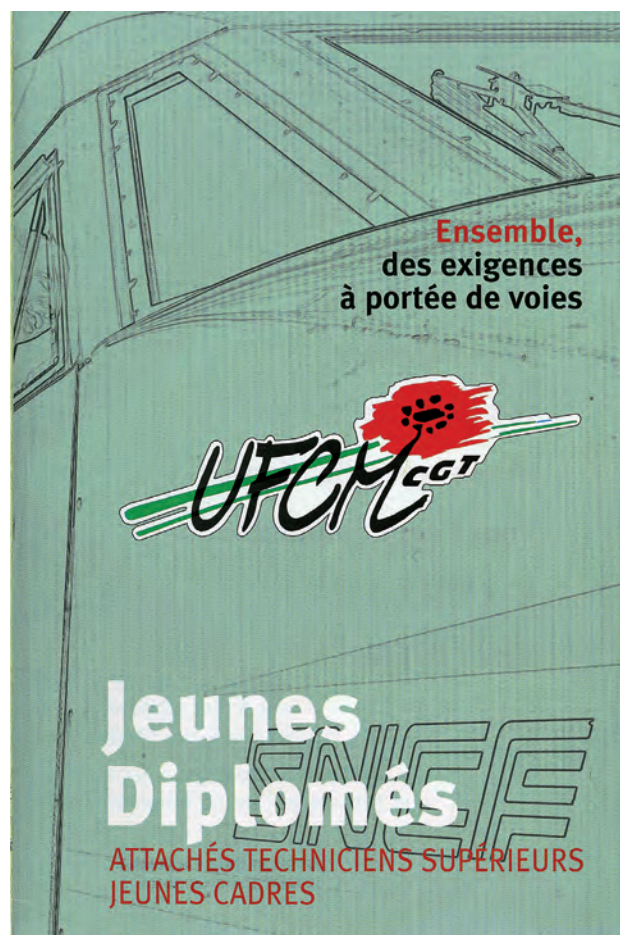
Dossier des jeunes cadres et des attachés TS

De tous temps, la SNCF a embauché des jeunes diplômés en complément de la promotion interne, du diplôme requis pour le groupe VII (BEPC ou Brevet des collèges) au groupe I (polytechnique) et ceci dans tous les branches de l'entreprise. La CGT a toujours eu le souci de défendre et promouvoir la promotion interne à tous les niveaux de qualification. Ceci en étroite articulation avec l'embauche complémentaire de jeunes diplômés. Nos revendications étaient ainsi libellées :

« afin de maintenir l'égalité d'accès aux emplois dans notre entreprise publique :

- Le concours ou l'examen doit demeurer la règle générale en matière de recrutement externe car il place tous les postulants à un emploi dans les mêmes conditions ;
- le recrutement d'attachés doit être équilibré pour ne pas empêcher ou limiter la promotion interne ;
- L'embauche des jeunes doit se faire dans des emplois stables, qualifiés et statutaires ;
- Une véritable reconnaissance de l'ensemble des qualifications (formation initiale, expérience acquise, etc) passe, entre autres, par un salaire minimum suivant le diplôme obtenu. Ces diplômes devraient être classés lors de réunions tripartites (SNCF, syndicats, Education nationale). »

C'est ainsi que l'UFCM-CGT formulait des revendications précises pour le classement des diplômés (à l'embauche, au commissionnement et à la régularisation) de BAC+2 à BAC+6 et Grandes écoles. Veillant en cela à une plus juste reconnaissance des diplômes sur la grille. Mais à partir du début des années 1990, la SNCF opéra un virage net dans sa politique de recrutement. A l'occasion d'une table ronde fin 1991, elle annonça vouloir dorénavant donner la priorité au recrutement d'Attachés à la place du recrutement par concours ou examens. Elle prétextait des potentialités que lui offrait le marché du travail et proposait même de renforcer le caractère sélectif de l'embauche des attachés maîtrise et surtout cadres. La reconnaissance des diplômes devenait secondaire et devait s'effacer au profit de l'entretien individuel de recrutement et l'embauche se négocier (entre l'entreprise et le candidat !) sur des éléments de rémunération variables ; recrutement au profil, mise en concurrence des diplômés. Cette politique constituait de grands dangers potentiels sur lesquels l'UFCM-CGT attira d'emblée l'attention. Danger sur la promotion interne, malgré les formules rassurantes, la SNCF envisageait la gestion des ressources internes essentiellement sous l'angle des « reconversions, reclassements et mutations ». Alors que dans la même période, la nouvelle grille en discussion (celle en vigueur depuis 1992) prenait acte du principe fort de l'instauration d'examen et concours statutaires dans toutes les filières pour l'accès à B et à E. Concernant l'examen statutaire d'accès à E, le processus fut longtemps en panne du fait de l'entreprise,



Extrait d'une plaquette de l'UFCM-CGT, 2002. Collection des brochures et plaquettes, 1 D 10.

peu pressée de le voir mis en œuvre. L'UFCM-CGT sut en faire un dossier revendicatif clé. Dans le même temps, il y avait danger sur l'individualisation à outrance. La primauté accordée à la « valeur marchande » des diplômés n'annonçait rien de bon pour les intéressés. Dans un pays en proie à un chômage de masse touchant de plus en plus de jeunes diplômés, la « valeur marchande » est toujours tirée par le bas et l'équivalence entre les diplômés toujours mise à mal et elle ouvre la porte aux discriminations. Un autre danger apparaissait sur le rejet de la transparence en matière d'embauches. La direction, qui avait toujours refusé que des délégués du personnel puissent intervenir sur les opérations d'embauche des attachés, maintenait sa décision et refusait tout principe de concertation sur ses nouvelles pratiques, avec les instances du personnel. Les revendications formulées par l'UFCM-CGT permettaient quant à elles de concrétiser dans la grille les principes que nous voulions voir appliqués et respectés.

Diplôme	Embauche	Commissionnement	Régularisation
BAC + 2	D1 14	D1 16	E1 18
BAC + 3	E1 18	E1 20	F1 22
BAC + 4	F1 22	F1 24	G1 26
BAC + 5	G1 26	G1 28	H1 30
BAC + 8	H1 30	H1 32	Cadre supérieur

Extrait de la plaquette « Bienvenue » 2006. Revendications UFCM-CGT sur la reconnaissance des diplômes à l'embauche.



Union Fédérale des Cadres et agents de Maîtrise CGT Cheminots

Secrétariat de l'UFCM-CGT
Marc ROUSSET

Montreuil, le 14 Novembre 1997

distribution = CA UFCM
GNC + GRC

Monsieur REBEYROTTE Daniel
Directeur Délégué
Direction des Cadres SNCF
88, rue St Lazare

75436 PARIS CEDEX 09

Objet :
Décentralisation de la gestion du parcours
de développement des Attachés Cadres.

Monsieur le Directeur,

Comme suite à votre lettre du 10 octobre 1997 décrivant le dispositif de décentralisation de la gestion du parcours de développement des Attachés Cadres, veuillez trouver ici nos remarques sur ce document.

1) Sur le parcours de développement.

Nous estimons que le but premier de ce parcours est de former les Attachés Cadres à un métier. La "stature de cadre d'entreprise" et la "prise éventuelle de responsabilités dans d'autres domaines" viennent en complément.

La formation "managériale" ne peut être prioritaire car elle risque, à nos yeux, de couper le Cadre des réalités professionnelles de leur domaine de responsabilité. Cette situation, déjà trop perceptible aujourd'hui, ne contribue pas à conforter l'encadrement.

Le stage terrain et le "rendez-vous client" doivent permettre à l'Attaché Cadres de prendre contact avec l'ensemble des métiers de l'entreprise qui contribuent tous à la satisfaction du client/usager. Ces stages doivent se tenir après quelques mois de présence à la SNCF. Ils ne sauraient être limités aux métiers commerciaux et doivent aborder les métiers de la Traction, de l'Équipement, du Matériel...

Nous demandons que les Attachés Cadres issus de l'interne - écoles nationales et reconnaissance de diplômes en cours de carrière - suivent des parcours de développement réduits, à l'initiative de la Direction des Cadres.

2) Sur la formation d'intégration des Attachés Cadres (FIAC)

Nous demandons que les responsables des organisations syndicales de cheminots puissent intervenir dans les regroupements ou sessions.

Adresse postale : UFCM-CGT - Case n° 546 - 93515 Montreuil Cedex
263, rue de Paris - 93100 Montreuil - Tél. 49 88 61 05 - CCP : 10 687 - 10 X - Paris

Lettre de Marc Rousset, secrétaire général adjoint de l'UFCM-CGT,
du 14 Novembre 1997 à la direction Cadres

3) Sur la tenue des postes

Nous souhaitons communication des cahiers des charges établis par les lignes métiers et précisant les types de postes qui doivent être tenus par l'Attaché Cadre.

4) Sur le parrain

A raison d'un parrain par Attaché et tenant compte de l'accroissement que vous envisagez du nombre d'Attachés Cadres, chaque "responsable de niveau élevé" sera parrain ! Nous demandons que le parrain dispose de réels moyens et soit rendu suffisamment disponible pour assumer totalement sa responsabilité nouvelle.

Un bilan objectif d'application sera nécessaire fin 1998 car la mise en oeuvre - à raison de plus de 200 nouveaux Attachés Cadres par an - risque d'être difficile.

5) Sur le suivi et l'appréciation

Les critères d'appréciation - limités aux 8 dimensions essentielles de l'encadrement - nous paraissent trop conjoncturels et opportunistes et de nature à juguler le dynamisme et le droit à la libre expression et à la critique qui sont étroitement liés.

Nous demandons, en premier lieu, une référence explicite aux critères du Statut, à savoir

- la compétence ou les connaissances professionnelles confirmées ;
- l'esprit d'initiative et la faculté d'adaptation ;
- la capacité de commandement et d'organisation ;
- le goût et l'aptitude à l'étude et à la recherche.

6) Sur l'évolution salariale

Nous souhaitons que les délégués du personnel Cadres soient informés des positions attribuées par les directeurs et refusons que le licenciement soit évoqué dans ce chapitre.

7) Sur le commissionnement

Nous revendiquons une période d'essai limitée à un an pour tous les embauchés et rejetons la formulation "ne pas hésiter à mettre fin, si besoin est, au contrat de travail".

Plus largement, nous demandons que les délégués du personnel Cadres soient clairement habilités à défendre les Attachés Cadres pour tout ce qui concerne les chapitres des suivi et appréciation de l'évolution salariale, du commissionnement

Nous demandons que le bilan de l'audit de management soit porté à notre connaissance après un an de mise en oeuvre de ce nouveau dispositif.

Vous remerciant à l'avance et vous souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre parfaite considération.

P/Le Secrétariat de l'UFCM-CGT
Le Secrétaire Général Adjoint

Marc ROUSSET



Conseil national UFCM-CGT du 29 avril 1998, DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/124.

Nous proposons alors :

BAC :	Qualification C
BAC +2 :	Embauche D, régularisation à E
BAC+3/4 ou équivalent :	Embauche E, régularisation F
BAC +5 ou équivalent :	Embauche F, régularisation G
BAC +6 ou équivalent :	Embauche G, régularisation H
Grandes écoles,	
Doctorat ou équivalent :	Embauche H régularisation CS.

La SNCF visait clairement à remodeler l'encadrement en vue d'une autre SNCF, coulée dans le moule du libéralisme, de la concurrence et de l'individualisation des situations et parcours professionnels. Tous les « outils de gestion » mis en place pour la gestion des carrières, particulièrement pour les cadres, l'ont dès lors été dans cette optique : décentralisation des notations F et G en région, une direction des cadres créée en 1996, l'PEIA, la bourse de l'emploi des cadres, comités de carrière, etc. En novembre 1997, la SNCF décida la décentralisation de la gestion du « parcours de développement des attachés-cadres » : elle mit surtout l'accent sur la formation « managériale » au détriment de la dimension acquisition métier. L'UFCM-CGT intervint point par point pour faire valoir notre appréciation et nos attentes (lettre de Marc Rousset, page 57). Entre autres aspects, nous estimions que le but premier était la formation à un métier et que la formation dite managériale ne pouvait être prioritaire, car elle risquait à nos yeux de couper le cadre des réalités professionnelles de son domaine de responsabilité. Cette situation, déjà trop perceptible, ne contribuait pas à conforter l'encadrement. Sur les critères d'appréciation, nous demandions une référence explicite aux critères du statut. Enfin, sur le commissionnement, nous demandions que la période d'essai soit limitée à un an pour tous les embauchés et que les DP cadres soient clairement habilités à défendre les ATT-cadres pour tout ce qui concernait les chapitres des suivis et appréciations, de

l'évolution salariale, du commissionnement. A titre d'exemple de ses nouvelles pratiques, en septembre 1997, la SNCF décida sans concertation du recrutement d'ATT à Bac +4 à la PR 15 au lieu de 18. L'UFCM-CGT est intervenue dès qu'elle en fut informée. La direction RHC expliquera ensuite que « cette nouvelle forme de recrutement s'était effectuée aux conditions du marché de l'emploi ce qui avait amené à fixer la fourchette basse des rémunérations d'embauchage à la PR 15 de la grille salariale SNCF ». Ces années virent le renouvellement de l'encadrement de plus en plus par le recrutement d'attachés : au 31 mars 1998, 750 ATT-cadres et 1747 ATT-TS étaient présents dans l'entreprise, soit près de 5 % des effectifs encadrement.

Sur le plan syndical, ces nouvelles catégories entraient pleinement dans le champ de l'activité de l'UFCM-CGT. Nous disions dès le départ que « c'est une nouvelle génération, avec d'autres exigences, d'autres priorités, nous avons besoin de mieux cerner leurs préoccupations, leurs attentes, leurs demandes vis-à-vis de l'entreprise et du syndicalisme. Comment élaborer avec eux ces propositions revendicatives, conformes à leurs préoccupations ? C'est un enjeu de taille pour l'avenir des luttes revendicatives spécifiques et de notre syndicalisme ». Un travail interprofessionnel fut d'ailleurs réalisé avec l'UGICT pour aborder les problématiques de ces jeunes générations (reconnaissance des diplômes, FP continue, conditions de travail, etc.). *Perspectives Syndicales* se fit, à plusieurs reprises, l'écho d'interventions locales de nos syndicats et de nos délégués auprès des établissements ou régions pour régler au mieux des cas concrets visant des ATT-TS en butte à des difficultés diverses dans leur parcours. Le Conseil national du 29 avril 1998 estima qu'il fallait renouveler à grande échelle notre démarche de renforcement, attester que l'activité spécifique pouvait être source de syndicalisation et qu'avec un syndicat UFCM-CGT, ces jeunes générations avaient la possibilité de décider pour elles-mêmes. Le BEN UFCM-CGT passa aux travaux pratiques en organisant en juin 1998 une première rencontre

avec une vingtaine d'ATT-TS de la région parisienne pour les écouter et débattre à partir de quelques questions portant sur leur perception de la SNCF, de leur accueil et formation en établissement, leurs attentes ou préoccupations, leur vision de l'avenir, leur vision des syndicats, leurs attentes vis-à-vis de la CGT, etc. Cette première visait à impulser l'organisation de contacts similaires, organisés par les BR et syndicats locaux. Les attachés étaient devenus, de par leur nombre notamment, un véritable enjeu pour le renouvellement syndical. Les efforts faits par l'UFCM-CGT dans la durée et à tous les niveaux nous permettent de valoriser le syndicalisme spécifique comme outil indispensable au service des jeunes générations. « Où sont les jeunes ? » s'interrogeait *Perspectives Syndicales* en septembre 2006, prolongeant l'analyse par un constat de nos forces organisées : « Depuis quelques années l'effort qui a été fait en direction des ATT-TS donne des résultats. Notre taux de syndicalisation des jeunes diplômés est aujourd'hui de 7 %. Il est en progression et proche de notre taux toutes catégories maîtrise et cadre confondues. En ce qui concerne les jeunes cadres, notre taux reste très faible. Les raisons qui pourraient les amener à se syndiquer sont sans doute pas les mêmes que celles des ATT-TS. Nous les connaissons d'autant moins bien qu'il s'agit encore d'une catégorie parmi laquelle nous sommes très peu implantés. Est-ce à dire que nous ne pouvons pas mieux faire ? Sans doute pas. L'exemple des ATT-TS montre qu'une progression est possible même dans un milieu qui nous semblait à priori difficile à aborder il n'y a pas si longtemps. » A la veille du congrès de décembre 2007, *Perspectives syndicales* titrait à nouveau sur les jeunes diplômés. Il remarquait que ces jeunes cheminots « vivent les réorganisations structurelles sans avoir connu les différentes évolutions » et conclut « ce sont eux qui feront l'UFCM-CGT de demain ».

La question de la jeunesse au 10^e congrès de l'UFCM-CGT

C'est dans le cadre du 10^e congrès à Tours et en plein conflit sur la réforme des universités que l'UFCM-CGT organise un débat sur les jeunes diplômés, le 11 décembre 2007. « Les jeunes diplômés de la SNCF sont majoritairement éloignés du syndicalisme [...] Nous devons prendre des mesures rapides, dynamiques et novatrices pour nous renforcer [...] Cet enjeu crucial porte, tout naturellement, sur les jeunes » explique l'introduction d'ouverture aux discussions, présentée par Caroline Blanchot. Ce débat permit de prendre la mesure des difficultés des jeunes dans l'entreprise, mais c'était aussi l'occasion de s'interroger sur les rapports entre ces jeunes et le syndicalisme. Plusieurs questions furent soulevées : « Les jeunes sont-ils réfractaires à l'engagement ? Comprenons-nous les jeunes de notre entreprise ? Quels effets la société a-t-elle sur eux ? Sommes-nous présents dans leur quotidien ? Connaissent-ils nos revendications ? Savent-ils où nous trouver ? Où, quand, et comment les rencontrer ? »

Les débats ont été riches et nombreux, reprenant quelques points récurrents :

- L'entreprise pratique des manipulations idéologiques (pour changer la donne en matière d'actions collectives, son souhait est de casser « l'esprit cheminot », la culture des garanties collectives, la notion de service public ;
- Les jeunes sont demandeurs de rencontres syndicales, d'informations, nos militants sont le plus souvent bien reçus ;
- L'intérêt des échanges intergénérationnels ;
- Les jeunes sont victimes de désillusions professionnelles ;

- L'importance d'être présent et de les soutenir au quotidien. La syndicalisation s'envisage sur la durée ;
- L'importance d'être rigoureux et clair dans le contenu des messages que nous donnons aux jeunes ;
- Travailler sur une réelle reconnaissance des qualifications ;
- Les jeunes diplômés se posent des questions sur l'activité spécifique à la CGT ;
- Ils se demandent comment concilier engagement syndical et activité professionnelle ;
- L'importance de lutter contre les discriminations syndicales est revenue à plusieurs reprises en insistant sur la nécessité de valorisation de l'intervention syndicale ; le besoin de victoire ;
- L'entreprise demande à ces jeunes très qualifiés, avant tout un « savoir être » pour accompagner les transformations ;
- Les jeunes sont confrontés à un management financier qui tourne le dos à un encadrement technique ;

Les conclusions de cette journée évoquaient la nécessité de « réfléchir ensemble à la façon de construire notre organisation comme un espace de liberté pour conquérir de nouveaux droits, un espace où l'on peut s'exprimer, mais aussi créer de nouvelles manières de faire, comme l'évoquaient plusieurs délégués. Des espaces qui cadrent à la fois à nos idéaux et qui retiennent l'attention et l'adhésion des plus jeunes techniciens, mais aussi managers. Étaient également relevées deux autres pistes soulevées par les délégués. La première, qui évoquait le besoin d'aller au-devant des jeunes avant l'entrée dans la vie active ; préoccupation qui était en cours de traitement par l'UGICT avec les syndicats d'étudiants. La seconde, qui portait sur la présentation du travail mené localement au niveau du collectif jeune qui doit être un exemple d'initiative durable à copier. Sur ce point, la direction de l'UFCM-CGT appelait les orgas à créer des collectifs jeunes dans les structures spécifiques et à travailler en coordination avec les collectifs jeunes fédéraux.





Retraites

enjeu de société

s'inquiète de la fermeture de 262 gares Fret et devient sensible aux arguments avancés par la CGT. souhaité, dans une stratégie très politique, avancer la réforme des régimes spéciaux qui devait être un spéciaux des autres régimes de retraite pour poursuivre sa logique permanente d'allongement de la

La fédération CGT des cheminots a travaillé en convergence permanente avec :

- ✓ L'opinion publique ;
- ✓ Les autres salariés impactés par la réforme des régimes spéciaux (IEG, RATP...);
- ✓ Les salariés du privé ;
- ✓ Les autres organisations syndicales de cheminots ;
- ✓ Les différentes catégories de cheminots (en rassemblant les 3 collèges et en évitant les fractures entre catégories).

Par ailleurs, la CGT n'a jamais dévié de son combat sur l'ensemble des autres dossiers (Fret, emploi, salaires) tous intimement liés à la pérennité de notre socle social.

A l'époque, la quasi-totalité des médias se cantonnait au seul aspect de l'allongement de la durée de cotisations. Matin, midi et soir, ils servaient aux français des arguments simplistes, populistes et diffamatoires envers les cheminots :

- ✓ « Ils prennent les gens en otage » ;
- ✓ « Ce sont des privilégiés » ;
- ✓ « C'est un régime indigne ».

Dans le même temps, "en sous-marin", la Direction SNCF s'adonne à une nouvelle pratique managériale : faire porter la propagande gouvernementale par sa ligne hiérarchique.



Une riposte unitaire sans précédent

C'est dans ce contexte que ce construit la grève unitaire nationale du 18 octobre 2007.

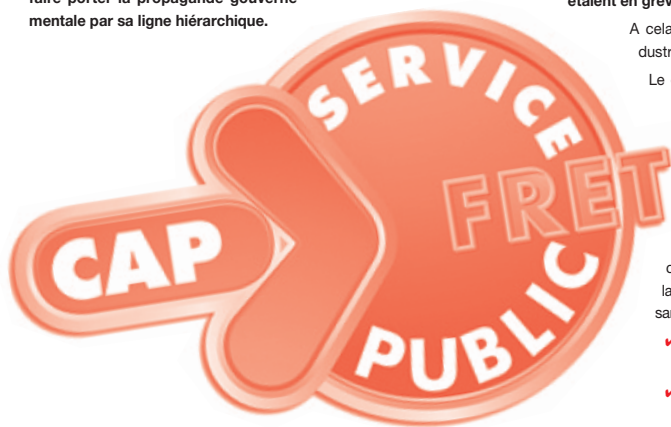
Plus de 75 % des cheminots, dont 1 cadre sur 2 et 3 maîtrises sur 4 étaient en grève. Du jamais vu !

A cela s'ajoute la grande mobilisation, tant dans les Industries Électriques et Gazières (IEG) qu'à la RATP.

Le gros travail de convergence de la CGT est récompensé. L'opinion publique ne s'oppose pas à ce combat. Les salariés impactés par ces réformes sont massivement en grève. La fédération CGT des cheminots rassemble autour d'une plateforme revendicative les 8 organisations syndicales de l'Entreprise.

Les cheminots de l'encadrement ont largement contribué au succès de cette journée ! Ils ont adressé à la Direction et au Gouvernement des messages forts et sans ambiguïté :

- ✓ Refus de ce projet de réforme sur les régimes spéciaux ;
- ✓ Attachement au Statut ;



La réforme de 2007 des régimes spéciaux de retraite

A l'occasion de la réforme des régimes spéciaux de retraite fin 2007 et du conflit qu'elle a engendré, l'UFCM-CGT a créé un groupe de travail national réunissant des jeunes maîtrises ou cadres pour suivre les questions liées aux jeunes diplômés. Plusieurs expressions sont sorties à cette occasion ainsi qu'un travail sur les périodes d'attachement et de commissionnement des jeunes cadres et att TS. A cette occasion, une délégation nationale UFCM-CGT avait été reçue à la demande de l'entreprise en octobre 2007 pour aborder la difficulté que rencontrait alors la direction de l'entreprise à recruter des jeunes cadres puis à les garder. Une plateforme revendicative UFCM-CGT avait été travaillée mais la direction ne donna jamais suite à ce travail, principalement du fait de la crise de 2008 qui vit disparaître de façon assez sensible ses difficultés. Par ailleurs, à cette période, s'agissant de la réforme des régimes spéciaux, un nouveau « thème » spécifique apparut : la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite. L'UFCM-CGT, dans le prolongement de ce qui avait été engagé par l'Ugict CGT a porté cette question dans les négociations. Nous avons réussi à obtenir un abondement temporaire de la direction mais nous demandions à l'époque la prise en compte gratuite des études (plusieurs tracts UFCM-CGT d'explications sont parus) à l'exemple de la Une du 4 pages ci-contre.

Retraite des jeunes diplômés : explications de l'UFCM-CGT

Le saviez-vous ?

La possibilité de racheter ses années d'études date de la loi Fillon de 2003. Elle est, depuis, applicable dans le privé comme dans le public. **La réforme de notre régime de retraite a intégré cette possibilité.**

La FGRCF est une association de retraités. Avant les élections des représentants des retraités à la CA de la CPRP SNCF de novembre dernier, ils étaient les seuls représentants des pensionnés¹. **A cette élection, la CGT a obtenu un siège (représentant retraité) avec une large majorité (38.5 %) et la FGRCF le second (29.17 %).** La seconde OS (CFDT) a obtenu (7.48 %).

La FGRCF et Sud ont déposé un recours au Conseil d'État sur la création de la Caisse. Le Conseil d'État a confirmé la Caisse mais a **réduit les prérogatives du CA**. Ainsi, les Règlements de Prévoyance « assurance maladie, maternité, décès » des actifs et des retraités, précédemment de la responsabilité de ce CA, feront dorénavant l'objet d'un Décret. Son contenu est donc dans les mains du Gouvernement qui pourra le modifier en permanence et à sa guise sans que le CA de la Caisse ne puisse intervenir. **La CGT a parlé de « démarche irresponsable de la FGRCF et de Sud... c'est le moins que l'on puisse dire !**

Jeunes diplômés : les oubliés de la réforme. Le rachat des années d'études ou la double peine !



Les organisations syndicales s'expriment...

Le Conseil d'Administration (CA) de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF (CPRP SNCF) a été consulté sur l'application du rachat d'années d'études (décret n°2008-639 du 30 juin 2008).

Les représentants de la **SNCF ont émis un avis favorable. La CFDT, CFTC, CGC, FGAAC, UNSA et FGRCF se sont abstenues. La CGT a voté contre avec FO et Sud¹.**

L'UFCM-CGT reste opposée au principe de ce « rachat » par le salarié et revendique la prise en compte des années d'études dans le calcul de vos droits de retraite.

Ce positionnement peut vous paraître surprenant, mais à l'heure du bilan des réformes qui se succèdent, **nous considérons que les jeunes diplômés sont les plus pénalisés.**

L'UFCM-CGT tient à vous éclairer à la fois sur les règles mises en œuvre et sur la malhonnêteté du système, relayé par la Direction de la SNCF et certaines OS.

... décryptage p 3

¹ Les représentants des actifs sont au nombre de 17. Ils sont nommés au regard des résultats des dernières élections CE/DP.

Le décret, en bref

Tout d'abord, **la SNCF limite sa participation à 15 % du coût de 2 trimestres, et à un prêt (sur 6 ans maximum) sans intérêt, plafonné lui aussi à 2 trimestres. Cette dernière possibilité est ouverte aux agents du CP et aux contractuels jusqu'au 31/12/2010.**

Les montants du rachat sont très élevés, car leur coût est basé sur le prix coûtant à la Caisse : en clair, vous devez payer ce que vous êtes censé coûter, c'est ce qu'on appelle la règle actuarielle² (il n'y a pas d'effort de collectivité, c'est une assurance totalement individuelle).

... suite p 2

² Les conséquences de cette notion économique complexe sont illustrées dans les ex de la p 2.

SOMMAIRE

Comprendre P/2
Revendications P/3
Enjeu de société P/4



Montreuil, le 06 février 2009 – expression du groupe de travail UFCM-CGT « Jeunes Diplômés »

Tract concernant la prise en compte des années d'études pour la retraite [réforme 2007/2008]

L'arrêté Berton et le travail du BR de Bordeaux (2008)

Sur la région de Bordeaux un camarade qui montera plusieurs années plus tard au secrétariat national UFCM-CGT, obtint une victoire en faisant respecter l'arrêté Berton pour de nombreux cas sur la région. C'est lors de tournées syndicales, sur la Région de Bordeaux, que les camarades avaient découvert que plusieurs collègues n'avaient pas bénéficié des décisions du Conseil d'Etat. L'arrêt Berton du 15 juin 2001 confirma la position de la CGT : la direction ne peut pas positionner un ex-ATT TS sur une PR inférieure à la PR 13 nous l'avons dit, mais l'arrêté dit aussi que la « rétrogradation » de qualification n'est pas obligatoire. Partant de ce constat, un plan de travail fut arrêté entre le BR UFCM-CGT et les syndicats. Ils utilisèrent les IRP (CER et DP) afin d'obtenir la liste exacte des cheminots qui pouvaient être concernés. En définitive, sur la région de Bordeaux et uniquement à l'Exploitation, 5 collègues étaient impactés. Le BR UFCM-CGT fut reçu en audience à la direction des Ressources humaines et obtint la qualification D ainsi que la PR 14 avec effet rétroactif au 01 avril 2008 pour un de nos cinq collègues (l'arrêt Berton intervient sur le déroulement de salaire, pas sur le déroulement carrière).

En parallèle, le rôle des syndicats avait été de rencontrer les cheminots concernés et de leur conseiller d'adresser une lettre de réclamation à leur directeur d'Etablissement (avec copie au syndicat et au BR UFCM-CGT). Il avait été convenu entre le BR et RH que le lieu de négociation individuelle était l'établissement. La direction avait pour responsabilité d'effectuer un protocole transactionnel à signer entre le cheminot et le directeur d'établissement pour solde de tout compte, avant la fin de l'année. Ce protocole devant intégrer le rattrapage salarial depuis la rétrogradation (pour exemple dans ce cas : PR 9 à PR 13) et le passage à D 14, au 01 avril 2008. La régularisation actée dans ce document est d'environ 18 000 euros pour le premier et de 19 000 euros pour le second.

Ces victoires sont la preuve que l'action syndicale et la présence sur le terrain payent. L'UFCM-CGT invitait toutes ses structures à s'emparer de ce dossier.



Jeunes diplômés : victoire CGT sur la région de Bordeaux

Le Conseil d'Etat a statué ! Un ATT TS* qui échoue dans sa formation ne peut pas être régularisé en dessous de sa position d'entrée à la SNCF, soit au minimum à la position 13. C'est l'arrêt Berton !

Extrait d'un article dans « Perspectives Syndicales », n°311, janvier 2009. Coll. IHS-CGT cheminots. Coll. IHS-CGT cheminots, 24 C.

Direction de la Région des Ressources Humaines
de Bordeaux - SNCF - Exploitation

SNCF
Direction des Ressources Humaines

Madame la Directrice
Monsieur le Directeur de la Région : Tentes,

Mesdames les Directrices
Messieurs les Directeurs Centraux : Vous

Objet : Régularisation des attachés qui ne donnent pas satisfaction

Paris, le 14 JAN 2002

Une décision récente du Conseil d'Etat nous oblige à faire évoluer notre réglementation (du Cadre Carrière, recrutement au cadre permanent) en ce qui concerne le positionnement des attachés opérateurs, techniciens supérieurs et jeunes cadres qui ne donnent pas satisfaction (voir les fiches REC-A1OP4, REC-ATS 5 et REC-ATTC6).

Il est actuellement possible de mettre fin avant son terme à la période d'attaché de celui qui ne donne pas satisfaction et de lui attribuer une position de rémunération inférieure à celle qui est la sienne au moment de la prise de décision, voire à celle de son embauche. Cette possibilité de placer un agent sur une position inférieure à celle du recrutement ne doit plus être appliquée.

Il est actuellement possible de mettre fin avant son terme à la période d'attaché de celui qui ne donne pas satisfaction et de lui attribuer une position de rémunération inférieure à celle qui est la sienne au moment de la prise de décision, voire à celle de son embauche. Cette possibilité de placer un agent sur une position inférieure à celle du recrutement ne doit plus être appliquée.

Il convient dès aujourd'hui d'anticiper la modification de notre réglementation et de régulariser les attachés concernés sur la position de rémunération qui était la leur au moment du recrutement. La détermination du grade et de la qualification doit être en rapport avec les aptitudes de l'agent et en cohérence avec la position.

Le futur référentiel recrutement au cadre permanent, actuellement en cours de réécriture, tiendra compte de cette nouvelle disposition.

Cette mesure n'a pas d'effet rétroactif.

Je vous remercie de votre implication pour sensibiliser vos équipes sur ce point.

Il convient dès aujourd'hui d'anticiper la modification de notre réglementation et de régulariser les attachés concernés sur la position de rémunération qui était la leur au moment du recrutement. La détermination du grade et de la qualification doit être en rapport avec les aptitudes de l'agent et en cohérence avec la position.

Le futur référentiel recrutement au cadre permanent, actuellement en cours de réécriture, tiendra compte de cette nouvelle disposition.

Cette mesure n'a pas d'effet rétroactif.

Je vous remercie de votre implication pour sensibiliser vos équipes sur ce point.

[Signature]

Les cadres de moins de 35 ans Etude pour le CCE-SNCF

Synthèse du rapport final

Septembre 2009

Société d'études et de conseil
Téléphone : 0442037158
SAS au capital de 40 000 €
N° Siren 492 580 311



54 CHEMIN DU GRAND PIN VERT • 13400 AUBAGNAN

Enquête CCE jeunes cadres

Enquête du Comité central d'entreprise (CCE) auprès des cadres de moins de 35 ans (2008)

Ce travail, commandé par la Commission encadrement du CCE, avait pour objectif de mieux connaître cette population cheminote, de savoir quel est leur rapport à la SNCF, leur relation avec leur travail et enfin leur approche du syndicalisme et des organisations syndicales. L'enquête s'est concrétisée par 57 entretiens avec des cadres de moins de 35 ans travaillant en province (Région de Rennes et de Tours), en région parisienne (région de Paris-Rive-Gauche et de Paris-Nord) et en direction centrale (périmètre du CE Transverses) entre octobre 2008 et février 2009.

Jeunes cadres : plus d'expérience et un taux de féminisation en hausse

Contrairement aux époques précédentes, les cadres, issus de la promotion interne, sont peu à peu remplacés par des jeunes diplômés. Un autre type de parcours vient s'ajouter à cette population, ce sont les cadres de + de 30 ans entrant à la SNCF avec une expérience professionnelle et sous contrat de travail. Cette dernière forme de recrutement représentait 5 % des cadres en 2007, alors qu'ils n'en représentaient que 2 % en 2002 et 4 % en 2006. En 2008, le bilan social fait ressortir que 30 % des cadres recrutés sont « expérimentés » ou « confirmés » et feraient donc partie de ces nouvelles catégories d'agents hors statut. Alors qu'en 2007, seulement 22 % des cadres étaient des femmes, la part de recrutements cadres féminins s'élève à 36 % en 2008. Au sein du CE Transverses, les femmes constituent près de la moitié des cadres de moins de 35 ans. On mesure

ici les effets de l'accord « égalité-mixité » signé par la CGT, qui génère une véritable volonté de féminisation au sein de la SNCF. Pour exemple, à la Traction, 22 % des recrutements de cadres sont des femmes et elles représentent 25 % de ces mêmes embauches au Matériel, ces deux fonctions sont pourtant fortement masculines et ces taux sont supérieurs à ceux relevés dans les écoles d'ingénieurs.

Leur immersion dans le « microcosme » SNCF

C'est avec beaucoup de perplexité que se déroule généralement ce moment particulier. Leur ressenti est que le milieu ferroviaire est unique, un jargon, une culture, des rouages complexes. L'enquête révèle, de façon évidente, que l'accueil de ces jeunes embauchés pourrait être bien mieux préparé. Ils le vivent beaucoup plus difficilement que les autres nouveaux cheminots, parce que leur parcours de jeunes diplômés est accéléré et qu'ils se retrouvent très rapidement en responsabilité. Les exemples, recueillis lors des entretiens, sont révélateurs des dysfonctionnements de notre entreprise dans ce domaine. Mettre un jeune diplômé en poste de Dpx, alors qu'il n'a aucune connaissance des règlements, du statut, de la logique de la sécurité ferroviaire, du fonctionnement de la chaîne de production en matière de transport ferré, relève purement et simplement d'une forme d'inconscience, susceptible d'entraîner des démissions. Le point positif, qui semble partagé par une grande majorité des personnes interrogées, est que la SNCF a un processus d'embauche rapide, plus que d'autres entreprises comparables en taille, dans le secteur public ou privé. Ces jeunes disent être entrés à la SNCF presque par hasard et, peu d'entre eux, ont de la famille à la SNCF. Les stages en entre-

prise, pendant leur cursus universitaire, ou les contrats à durée déterminée dans la période post scolaire, sont souvent générateurs d'embauches. Concernant la 1^{re} prise de poste : les entretiens illustrent l'incertitude face à laquelle se retrouve un grand nombre de jeunes cadres. Il apparaît que, lors de l'embauche, rien ne soit défini et clairement étudié. Le lieu d'affectation, l'emploi et la nature du poste prévu sont des informations qui arrivent de façon aléatoire et quelques fois contradictoire.

A l'époque, nous constatons à la lecture de cette enquête, qu'il n'y avait pas de profil type de « jeune cadre », que leur parcours individuel conditionnait fortement leurs relations avec la SNCF, que même s'ils avaient une approche différente du caractère public de la SNCF et du service public, l'enquête faisait ressortir un

attachement fort au statut, aux conditions de travail et sociales, que leur attachement à la SNCF n'était pas sans réserve, et qu'ils n'accepteraient pas d'être déçus par l'entreprise. Seul bémol et pas des moindres, nous notions qu'il semblerait qu'ils privilégient la fuite à la lutte en cas de forte déception. Nous en avons conclu qu'il nous fallait, nous, syndicalistes, leur faire partager une autre conception du rapport à l'employeur.

Les résultats de cette enquête ont été présentés au secrétariat, puis au BEN et au CN UFCM-CGT et fait l'objet d'un article dans *Perspectives Syndicales*. Elle a servi à alimenter le stage national UFCM-CGT et a permis de lancer une dynamique dans nos structures puis a fait émerger l'idée d'une rencontre nationale jeune cadres.

La question salariale

Celle-ci faisait incontestablement débat, notamment pour ce qui concerne le salaire d'embauche. Tout en reconnaissant que leurs collègues de promotion touchent généralement dans le privé des salaires supérieurs aux leurs, ils avouaient que l'évolution est plus rapide dans les premières années, mais aussi que le statut et la stabilité de l'emploi, ainsi que le caractère public de la SNCF, étaient des éléments très intéressants. Ce qui choquait le plus ces jeunes embauchés, c'était l'incohérence entre les discours et la réalité, lors des entretiens d'embauche, il leur était dit que le salaire était négociable, puis ils se rendaient compte que cela n'était valable que pour les salariés hors statut. Par contre, pour les embauches de cadres expérimentés ou confirmés, le processus de recrutement s'apparentait et s'apparente encore à celui de n'importe quelle entreprise privée.

Le dispositif de parrainage

Il n'est pas une règle et, quand il était mis en oeuvre, les pratiques variaient en fonction des lieux et des individus. Certains n'avaient jamais vu leur parrain, d'autres n'avaient eu que des contacts très distants, pour d'autres encore le parrain avait été un vrai compagnon de route durant les 1^{ers} mois. Ce dispositif était pourtant fortement conseillé par l'Agence pour l'emploi des cadres (APEC), car il permettait aux jeunes embauchés d'avoir un vrai soutien, non hiérarchique, qui favorisait l'acquisition des compétences par la transmission de l'expérience.

Les GK

Les contacts avec les gestionnaires de carrières étaient généralement très mal vécus. Le suivi du parcours semblait mal établi, les relations n'étant pas basées sur la confiance, « les GK pensaient plus à combler des trous sur des postes vacants qu'à établir un parcours professionnel cohérent ».

Le Cycle d'Intégration et d'Accueil des Cadres (CIAC)

Il était globalement apprécié, le seul défaut était qu'il n'intervenait pas souvent au bon moment dans le cursus. Trop tôt, les jeunes cadres ne pouvaient pas assimiler ne possédant pas les clés pour comprendre, trop tard il devenait inutile. Il apparaissait aussi que, bien que prévu dans la formation, les impératifs de production faisaient que de nombreux jeunes étaient privés de CIAC pour ne pas laisser un emploi vacant. Il ressort aussi que les jeunes profitaient de ces sessions pour s'organiser en réseau.

L'attachement à la SNCF

Il était fort mais il était conditionnel, contrairement à leurs aînés qui étaient liés à la SNCF par le fait de se sentir intégrés à famille cheminote. Pour ceux qui étaient issus de la promotion interne, l'attachement était plutôt vécu comme une forme de dette symbolique par rapport à l'évolution sociale offerte par l'entreprise. Même pour ceux qui étaient enfants de cheminots, aucun n'affirmait avec certitude qu'il ne serait pas amené à quitter la SNCF si une opportunité de carrière s'offrait ailleurs. Toutefois l'attachement, quand il existait, était intimement lié aux valeurs portées par la SNCF, le service public, la logique de sécurité, les conditions sociales et les valeurs humaines qui accompagnent la culture de service. Globalement, tous avouaient que, s'ils quittaient la SNCF, ce ne serait pas de gaité de cœur mais plutôt si l'entreprise les décevait.



**MON
AVENIR**

RENCONTRE JEUNES CADRES



**NOTRE
SNCF**

**MON
QUOTIDIEN**



**LE
SYNDICAT**

**Et si
nous en
débattons
?**

**Rendez-vous
jeudi 3 décembre 2009
au siège de LA CGT
à Montreuil**



Perspectives Syndicales

RENCONTRE
JEUNES CADRES
3 DECEMBRE 2009



Des jeunes cadres ont rencontré des militants CGT à Montreuil

Lors du 10^{ème} congrès de l'UFCM-CGT, en décembre 2007, nous avons décidé ensemble d'amplifier notre activité auprès des jeunes diplômés, notamment en créant des occasions de se rencontrer. En 2008, nous avons été très attentifs concernant les résultats de l'enquête réalisée par le CCE auprès de jeunes cadres. Nous avons décidé, au Conseil National de mai, de faire de l'année 2009 un année tournée vers les jeunes diplômés, notamment en portant à la connaissance des syndiqués et plus largement, à la connaissance des cheminots, les résultats de cette enquête créant ainsi de multiples occasions de rencontres et de débats. C'est à la Commission Administrative UFCM-CGT de juin que nous avons annoncé la programmation de la rencontre nationale cadres de moins de 35 ans le 03 décembre avec un objectif de participation ambitieux de 50 jeunes cadres non syndiqués. C'est 45 cadres de moins de 35 ans (dont 33 jeunes non syndiqués) et 3 jeunes maîtrises qualif E qui sont venus au siège de la CGT à cette initiative inédites. La matinée leur a permis de s'exprimer autour de trois thèmes : la politique de l'entreprise, leurs conditions de travail et le syndicalisme. L'après-midi a été l'occasion d'écouter le témoignage de plusieurs responsables syndicaux dont Bernard Thibault et Didier Le Reste.



Rencontre jeunes diplômés (2009)

Le 03 décembre 2009 à la suite de cette enquête, l'UFCM-CGT organisait une journée nationale de rencontre des jeunes diplômés à Montreuil. Cette initiative permit de dynamiser les organes régionales et locales vers cette population. Pour ce faire, la direction de l'UFCM-CGT avait fixé des objectifs précis comme :

- Chaque nouvel embauché, attaché TS ou jeune cadre, devait rencontrer un militant de l'UFCM-CGT dans l'année de son embauche avec pour objectif de les informer de leurs droits, de les aider à faire face aux difficultés de logement, de reconnaissance de diplôme et d'expérience. Des outils, tels que la brochure « bienvenue à l'UFCM-CGT » ou la brochure « Mixité », étaient disponibles pour aller à leur rencontre ;
- Les stagiaires, embauchés à hauteur de 41 % dans l'entreprise, bien souvent de l'encadrement, constituaient une autre cible prioritaire ;

Des objectifs de participation de non syndiqués à cette initiative étaient également fixés.

Nous avons décidé, au Conseil national de mai, de faire de l'année 2009 un année tournée vers les jeunes diplômés, notamment en portant à la connaissance des syndiqués et plus largement, à la connaissance des cheminots, les résultats de l'enquête du CCE créant ainsi de multiples occasions de rencontres et de débats. C'est à la Commission administrative

UFCM-CGT de juin 2009 que nous avons annoncé la programmation de la rencontre nationale cadres de moins de 35 ans le 03 décembre 2009 avec un objectif de participation ambitieux de 50 cadres non syndiqués.

C'est donc 45 cadres de moins de 35 ans (dont 33 jeunes non syndiqués) et 3 jeunes maîtrises qui sont venus au siège de la CGT à cette initiative inédite, qui a reçu la visite de Bernard Thibaut. La matinée leur avait permis de s'exprimer autour de trois thèmes : la politique de l'entreprise, leurs conditions de travail et le syndicalisme. L'après-midi avait été l'occasion d'écouter le témoignage de plusieurs syndicalistes. Plus de 30 d'entre eux avaient pris la parole au cours de la matinée. L'après-midi, deux ateliers « d'expressions » étaient organisés. Les débats ont été riches et ont permis, à la fois, de démystifier ce public auprès de nos militants et de montrer aux jeunes une CGT plus ouverte qu'ils ne la percevaient. Nos militants prirent également conscience qu'ils devaient avoir une démarche plus volontariste auprès de cette population.

Plusieurs interventions fédérales, de l'UGICT et de cadres supérieurs d'autres entreprises ont permis d'aborder les conséquences des privatisations, de l'arrivée de la concurrence et de la financiarisation des grandes entreprises nationales. Une plaquette de 6 pages avait été éditée à l'issue de cette rencontre.

Le 1^{er} décembre 2010 : Plus de 100 cadres réunis à Montreuil par l'UFCM-CGT



Franck Varennes, ingénieur chef de section à l'Infrapôle Provence Littoral, animateur d'un atelier sur la qualité du travail, extrait de « Perspectives Syndicales », décembre 2010-janvier 2011. Coll. IHS-CGT cheminot

En début d'année 2010, le Bureau exécutif national de l'UFCM-CGT avait décidé le principe d'une rencontre réunissant 200 cadres à Montreuil, dont la moitié de non-syndiqués. Cette initiative devait constituer le lancement de la campagne des élections professionnelles à la SNCF, prévues le 24 mars 2011. Aux élections de mars 2009, les résultats dans le 3^e collège étaient restés stables (environ 20%) par rapport à celles de 2006. La CFDT avait perdu un peu de terrain, mais au bénéfice exclusif de l'UNSA. A noter que l'UNSA était loin devant la CGT avec presque 48 %. L'ambition du BEN était claire : il fallait faire mieux en mars 2011 !

C'est dans ce contexte que la décision fut prise dès le début de l'année 2010 d'organiser un rassemblement de 200 cadres, dont la moitié de non-syndiqués, en fin d'année. La date du 1^{er} décembre fut retenue, ce sera une semaine après le congrès fédéral de Reims, qui vit l'élection de Gilbert Garrel comme secrétaire général, alors qu'il était le secrétaire général de l'UFCM-CGT

depuis le congrès de Tours en décembre 2007. L'organisation de l'initiative fut confiée au GNC. Fin juillet 2010, un premier courrier fut adressé à l'ensemble des structures de l'UFCM-CGT et aux secrétaires de secteurs pour lancer l'initiative.

Il fixait les objectifs de la journée et la présentait comme celle du lancement de la campagne des élections professionnelles. Ces objectifs affichés étaient nombreux, ils figuraient ainsi dans le courrier en question :

« Mieux faire connaître la CGT et son outil spécifique pour qu'il soit plus attractif chez les cadres ; réaliser des adhésions de cadres ; aider à susciter des syndiqués cadres à se former, à s'investir dans l'activité syndicale et à se présenter aux élections professionnelles de mars 2011 ; créer un événement national connu dans l'ensemble de la SNCF, où chaque cadre pourra se dire : « la CGT s'intéresse à moi ».

La première des difficultés fut rapidement identifiée par le GNC : convaincre 100 cadres non syndiqués de venir à la conférence. A cet effet, le GNC considéra qu'il fallait pouvoir afficher le plus rapidement possible des thèmes de débat, de manière à convaincre les collègues en question.

Les thèmes furent choisis par le GNC, qui avait une totale autonomie pour l'organisation de cette journée.

Extrait du courrier envoyé à tout le corps militant de l'UFCM-CGT :

« La matinée sera consacrée à 3 ateliers dont les thèmes ont été déterminés en fonction de ce qui nous a paru constituer l'essentiel des soucis de cette population.

Atelier 1 : La charge de travail face aux responsabilités des cadres.

Atelier 2 : Que signifie être cadre aujourd'hui ?

Atelier 3 : Etes-vous satisfaits de la qualité de votre travail à la SNCF ? »

Soucieux d'organiser une journée la plus dynamique possible, il avait été décidé que personne ne « lirait » une intervention, et qu'il fallait prioriser le fait de donner la parole aux participants et donc aux ateliers. C'est ainsi que l'accueil était prévu le plus bref possible, et la rencontre organisée comme une interview avec des questions/réponses, l'objectif étant que les invités puissent vraiment débattre.

Il fut décidé qu'après le repas, les participants interrogeraient les invités :

- Michel Donneddu, membre de la direction confédérale de la CGT,
- Alexandre Boyer, secrétaire d'un syndicat de site,
- Marie Laure Barbu, cadre transport dans un poste d'aiguillage responsable syndical maîtrise et cadre à Rennes, membre du secrétariat du GNC,
- Pierre Louvard, dirigeant d'une unité informatique et membre du BEN,

- François Baudlot, cadre au Techno-centre de Renault-Billancourt,

- J-Georges Heintz, cadre supérieur, militant du Groupement national des cadres supérieurs de l'UFCM-CGT,

- Gilbert Garrel, tout nouveau secrétaire général de la fédération. Assez rapidement, les organisateurs mesurèrent qu'ils auraient des difficultés à atteindre les 200 participants en particulier pour les 100 non-syndiqués. Le jour J, il y aurait finalement 105 présents, dont 35 non syndiqués, (hors organisateurs).

L'analyse de l'avis des participants confirma nos prévisions ; tous soulignèrent la bonne surprise qu'on ait pris le temps d'être à leur écoute, de leur laisser vraiment la parole.

Une petite surprise par contre dans le regard que les participants eurent sur nos intervenants de l'après-midi, très majoritairement des militants plutôt expérimentés, à l'exception de François Baudlot de chez Renault. Ce dernier avait été invité pour témoigner « de l'intérieur » en tant que militant CGT après la vague de suicides du Techno-centre de Renault-Billancourt.

La majorité des participants à cette journée félicitèrent en effet ce camarade pour son intervention. Le GNC lui avait simplement demandé de venir expliquer comment les militants de la CGT avaient réagi localement.

On dut reconnaître que ce fut le seul intervenant plébiscité de l'après-midi !

Du côté des animateurs des ateliers, ce qui les marqua, c'est qu'une fois la glace brisée, les collègues prirent rapidement et facilement la parole. A noter que cet exercice permit de vérifier que nos analyses CGT étaient bien en phase avec le vécu des collègues au quotidien.

En ce qui concerne les effets sur les élections, d'un point de vue mécanique, les résultats dans le 3^e collège se traduisirent par un léger tassement de 20,07 à 19,35 %. L'organisation de cette journée prit beaucoup d'énergie. Elle mobilisa plusieurs camarades du GNC et nécessita un investissement financier et en jours de dégageant. Le nombre de participants non syndiqués resta bien en dessous de l'objectif : 1/3 seulement. L'influence de cette rencontre sur le résultat proprement dit des élections est bien évidemment difficile à évaluer, mais la venue de 35 non syndiqués place le résultat de cette initiative très en deçà des objectifs de départ.

Pour faire très court, le GNC considéra que les mêmes moyens utilisés à des tournées auraient permis de rencontrer beaucoup plus de cadres.

L'objectif de lancer la campagne, de donner le top départ aux militants de l'UFCM-CGT fut très certainement atteint mais resta ciblé sur les petits collectifs de militants déjà investis. Le point positif resta que les non syndiqués qui avaient participé purent mieux connaître la CGT ; en tout cas, ils firent tous part de leur satisfaction. Par contre, nous ne sûmes pas donner de vraies suites locales à cette initiative nationale.

**RENCONTRE
CADRES**

le 1^{er} décembre
au siège de la **CGT** 2010
à Montreuil

métiers
mobilité
management
syndicalisme

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE CGT CHEMINOTS

UFCM CGT



Rassemblement unitaire des maîtrises et cadres du 29 mars 2012, DR.

Pétition maîtrises et cadres ;

Le contexte général de cette initiative était largement dimensionné par les conclusions des Assises du ferroviaire, au sein desquelles la direction de la SNCF s'était livrée à des perspectives de réforme qui entamaient l'unité de l'entreprise publique. Elle ne tardait d'ailleurs pas à anticiper sur les décisions politiques à venir en étendant les contours de la direction des Ressources humaines au groupe pour les agents de l'encadrement. De notre côté, le 11^e Congrès de notre UFCM-CGT avait mis au cœur des échanges le sujet de l'outil syndical, et plus particulièrement celui du rôle du secrétaire de Bureau régional. Au regard des préconisations portées par les Assises du ferroviaire, La Fédération CGT des cheminots avait engagé un processus revendicatif en vue d'organiser une journée d'action en février. Les deux intersyndicales des 9 et 12 janvier 2012 n'ayant pas permis d'ouvrir des perspectives nécessaires à une grève tous services, la décision avait été prise d'organiser une semaine de déploiement du 6 au 10 février, sur les thèmes portés par les Assises. C'est dans ce contexte, que le Bureau exécutif national UFCM-CGT du 17 janvier 2012, avait décidé d'engager une série d'initiatives destinées à relancer l'activité revendicative vers les populations maîtrises et cadres, en commençant par une large information des personnels de l'encadrement sur les problématiques ferroviaires. Une première initiative avait consisté à distribuer un tract spécifique lors de la soirée de lancement du « Réseau femmes cadres », organisée le 26 janvier 2012 par la direction de l'entreprise ; opération managériale et de communication politique destinée à afficher les préoccupations de la direction de l'entreprise envers la population féminine du 3^e collège. Deux autres tracts avaient été publiés dans cette même période pour informer les cheminots sur les opérations de notation, et sur les enjeux portés par les Assises alors que la direction de l'entreprise avait clairement

exprimé sa volonté de l'utiliser pour porter les réformes et restructurations à venir. Le BEN de deux jours qui s'est tenu à la Maison de l'ONCF, les 21 et 22 février 2012, avait eu pour objet de travailler à des pistes précises pour élever le rapport de forces dans nos catégories dans un objectif de construction de convergence revendicative et de luttes. Au cours de ce BEN, un constat unanime avait été établi sur la volonté de la direction de remettre en cause les dispositifs statutaires, notamment ceux liés au déroulement de carrière et à la mise en place, pour les cadres et cadres supérieurs (création de la DRH groupe, extension de la Bourse de l'emploi des cadres à l'ensemble du groupe). Cet objectif avait vocation de faire apparaître les agents du collège Cadre comme se détachant du corps social cheminots par la responsabilité managériale et la part de délégation patronale qui leur étaient octroyées. L'examen de cette situation, noyée dans un environnement incertain au regard des évolutions perceptibles dans le cadre d'une réforme ferroviaire d'ores et déjà annoncée, avait amené le Bureau exécutif national à donner mandat au Secrétariat UFCM-CGT pour contacter les autres organisations syndicales représentatives. Cette rencontre intersyndicale se tint le 1^{er} mars 2012, réunissant les délégations UFCM-CGT, UNSA, CFDT et SUD Rail. A cette occasion, un constat unanime avait été établi sur le contournement de dispositions statutaires par la direction, en termes de notations, de mobilité et de recrutement, l'importance prise par la filiale SNCF Interservices sur ce dernier point, une organisation de l'entreprise qui remettait en cause une transversalité jusqu'alors présente et le transfert de savoirs et de savoir-faire vers des structures de droit privés. Ce premier échange fut suivi d'une deuxième intersyndicale pour laquelle le BEN avait donné un mandat clair pour définir les modalités d'une action collective des cheminots de l'encadre-

ment, proposée le 29 mars 2012, à l'occasion d'un Conseil d'administration de la SNCF, afin de porter des revendications sur le maintien du statut, l'arrêt des externalisations et l'amélioration des salaires, des conditions de travail et de l'emploi. Ces propositions avaient été acceptées par l'UNSA et SUD Rail, appelant avec l'UFCM-CGT à participer au rassemblement proposé. Les trois Organisations Syndicales (OS) interpellaient alors le Président Pépy par la voie d'une lettre ouverte le 26 mars 2012, lui demandant d'être reçues lors du rassemblement. Ce qui fut fait le 29 mars, alors que plus de 700 cheminots s'étaient réunis devant le siège de la SNCF. Parallèlement, les administrateurs CGT interpellèrent le Président Pépy durant le CA, sur les points portés par la lettre ouverte à laquelle il n'avait pas répondu. Lors de l'audience présidée par le directeur des Ressources humaines, la direction repoussa toutes les demandes des trois OS. Elle nia en bloc toute intention de remise en cause du statut et toute forme d'anticipation sur une réforme à venir. Un sujet qui ne faisait pas encore partie du paysage politique, celui-ci étant exclusivement occupé par la campagne présidentielle. Devant l'absence de réponse par la direction de l'entreprise, les trois OS décidèrent de lancer une pétition vers les cadres et agents de maîtrise. Pour l'UFCM-CGT cette initiative constituait une occasion de mettre l'outil syndical en mouvement, sous l'impulsion des Bureaux régionaux, de remettre notre corps militant dans une démarche de construction revendicative ancrée dans la proximité. Le BEN du 24 mai 2012 avait fixé un objectif de 6 000 signatures dans un premier temps. Très rapidement, les premières fissures intersyndicales sont apparues, l'UNSA Lorraine refusant de porter la pétition, contre l'avis et la demande de sa fédération nationale. Durant tout le processus de signatures, plusieurs intersyndicales ont été organisées, démontrant l'atonie revendicative de nos partenaires syndicaux. L'UNSA attendit le début de l'automne pour annoncer la fin de sa participation à l'initiative, au prétexte que la pétition ne se signait pas en direction centrale. Sortie étonnante alors que dans la même période, cette organisation appelait unitairement à la grève du 25 octobre 2012 pour l'avenir de l'entreprise publique SNCF, l'emploi, les salaires et les conditions de travail. La véritable raison de ce retrait résidait en fait dans le début de la campagne des élections des représentants des salariés au Conseil d'adminis-

tration de la SNCF, dont le lancement fédéral avait été organisé au cirque d'hiver le 23 octobre 2012. C'est donc accompagné de SUD Rail, que l'UFCM-CGT allait interpeler le président du Comité Central d'Entreprise le 6 novembre sur les sujets portés par la pétition et demandait à rencontrer rapidement la direction de l'entreprise. A l'issue de cette interpellation par voie de lettre ouverte, la direction annonça que les délégations CGT et SUD Rail seraient reçues le 12 décembre 2012. Les syndicats et Bureaux régionaux étaient invités à poursuivre la démarche de signature de la pétition afin d'appuyer nos demandes. Le 11 décembre, veille de l'audience, une distribution massive coordonnée au niveau national et conduite par l'ensemble de la fédération, d'un tract à plus de 30 000 exemplaires reprenant nos revendications fut organisée. Plus de 10 000 signatures furent déposées sur le bureau de François Nogué le 12 décembre, et deux séances de travail furent nécessaires pour éclairer l'ordre du jour de l'audience. Tous les points portés par la pétition furent débattus et connurent des suites diverses ; la réalisation d'un bilan sur la situation des Espaces mobilité emploi (EME) et de l'Espace de développement des cadres (EDC), l'ouverture de discussions sur les conditions de recrutement, un examen des conditions de réalisation des EIA, une analyse des recours à la sous-traitance, en y associant les prestataires internes au groupe comme SNCF Interservices dont le recours juridique conduit par le secteur fédéral des Centraux aura eu raison. L'action devait ensuite se poursuivre localement et régionalement insistant sur le volet emploi et en faisant le lien avec le projet CGT « La voie du Service public », que la fédération avait travaillé et qui restait cohérent avec les annonces du ministre Cuvillier le 30 novembre 2012 sur les perspectives de réforme ferroviaire. La démarche aura été utile à double titre. D'une part, en rencontrant les cheminots et débattant avec eux sur des éléments revendicatifs de leur quotidien dans un contexte où les annonces gouvernementales et les initiatives patronales engendraient de l'incertitude. D'autre part, en mobilisant l'outil syndical sur la durée en ancrant l'activité sur la proximité. Ce n'est d'ailleurs pas sans raison que la stratégie de la direction de l'entreprise durant les conflits de 2014 et 2016 a essentiellement consisté à créer et entretenir une césure entre les collègues encadrement et exécution.

L'égalité professionnelle

Le 8 mars 2006, à l'occasion de la signature du 1^{er} accord pour la mixité et l'égalité professionnelle, la direction de l'UFCM-CGT a décidé de sortir un livret sur ce thème pour faire connaître l'accord aux agents, pour contribuer à faire évoluer les mentalités à la SNCF comme dans la CGT et pour faire un point objectif sur l'égalité entre les femmes et les hommes en France et à la SNCF. Ce livret sortit à l'occasion du 10^e congrès de l'UFCM-CGT à Tours où il fut présenté aux congressistes. De nombreuses camarades de l'UFCM-CGT passionnées par une thématique qui les concerne directement ont travaillé sur ce projet.

En 2011, sur ce même sujet, l'UFCM-CGT a réagi à la création du Réseau SNCF au féminin qui, à l'époque, ne concernait que les femmes cadres du groupe SNCF, par la publication d'une série de tracts dénonçant la démarche complètement en dehors de l'accord, en dehors des IRP et sans participation des OS. L'UFCM-CGT dénonçait et dénonce toujours le financement directement attaché au COMEX de ce réseau, alors qu'en comparaison le réseau similaire de la Deutsch Bahn a un budget totalement indépendant. A chaque occasion, l'UFCM-CGT s'est invitée aux initiatives du réseau, distribuant des tracts, très bien reçus par la population rencontrée et a publié une lettre d'information informatique assez mal perçue par la direction de l'entreprise. Devant cette réaction, une lettre signée par les deux secrétaires fédéraux et UFCM-CGT en charge du dossier a été envoyée à la ministre du droit des femmes de l'époque, madame Najat Vallaud Belkacem dont nous attendons toujours la réponse.

Enfin, dans le cadre de la campagne électorale du premier trimestre 2014, l'UFCM-CGT a déployé une expression spécifique sur ce thème dans *Perspectives Syndicales*. Initiative d'ailleurs reprise fin 2016 dans le cadre des négociations forfait-jours.

ISSN 0040-4616

www.cheminotcgt.fr

Perspectives syndicales

Le journal des cadres et agents de maîtrise cheminots de la CGT

LA FEMME,
L'ÉGALE DE
L'HOMME
À LA SNCF ?



#VIEDE
MERE

VDMERE.FR

AVOIR UNE CARRIÈRE,
C'EST TOUTE UNE HISTOIRE...

› **Dossier**

Forfait-jours : de nouvelles inégalités entre les femmes et les hommes
page 3

› **Société**

Quel avenir pour le transport ferroviaire ?
page 7

› **Organisation**

Retour sur le dernier conseil national de l'UFCM-CGT
page 8



n°391 janvier 2017 - 0,8 €

« Perspectives Syndicales » n°391 - janvier 2017 - Archives UFCM-CGT



Débat sur les libertés individuelles et les souffrances au travail lors du 10^e Congrès UFCM-CGT à Tours. Extrait du journal de Congrès, « Ouvrons la Voix », 12 décembre 2007, p.3. Archives de l'UFCM-CGT, carton 218.

La santé au travail

A l'occasion de son 10^e congrès à Tours, l'UFCM-CGT avait organisé un débat particulier autour du thème des conditions de travail, de la souffrance au travail et des libertés individuelles. A l'époque, la France était marquée par les nombreux suicides, notamment chez Renault et PSA. Ceux-ci ont amené le BEN à envisager ce thème avec pour but : intervenir avant de subir, souffrir, etc.

Le congrès est largement revenu sur le contexte, constatant que les directions d'entreprises ne pouvaient pas constamment exploiter le capital humain et l'intelligence collective sans se préoccuper des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Chaque suicide se concluait par la même analyse partielle renvoyant l'origine du drame sur des problèmes personnels.

Les débats ont fait apparaître la négation des effets du mal-vivre au travail sur la santé, qui condamne à ne pas prévenir et à ne pas réparer les situations professionnelles génératrices de cette vague de « nouveaux accidents du travail ».

L'attitude des collègues a également été abordée, parfois caractérisée par une pseudo alliance contre le « harcelé » dans une stratégie collective de défense par l'exclusion, enfermant celui-ci dans un isolement déstabilisant qui finit par porter atteinte à son identité.

Au-delà des constats, les débats ont porté sur le rôle du syndicat. « L'organisation syndicale doit intervenir de manière curative afin de détecter les situations de souffrance, permettre aux

salariés d'exprimer cette souffrance, créer des espaces de discussions collectives. Mais, l'organisation syndicale doit surtout jouer un rôle préventif. Elle doit reprendre la main, construire de la visibilité, ainsi que pour les IRP comme le CHSCT ».

Cette visibilité sociale est la meilleure alternative. Il nous faut « prendre la main sur les organisations de travail parce que c'est aujourd'hui que l'on construit sa santé » comme l'a expliqué le Dr Huez, médecin du travail de la centrale EDF de Chinon, lors d'une table ronde.

Il ajoutait ensuite : « Les salariés sont, de plus en plus souvent, confrontés à des tâches irréalisables. Ils ont l'impression d'être seuls au monde et d'être responsables de tout. Je crois qu'il ne faut pas se laisser emporter par cette culpabilité qui est le fait d'une organisation de travail individualisée. Il faut adapter les organisations de travail pour y construire le bien-être et sa santé. Il ne faut pas laisser au patronat le soin à lui seul d'organiser le travail ».

Il concluait enfin, qu'au regard de son expérience, la souffrance au travail « C'est la peur, peur de perdre son travail, peur de ne pas y arriver. La honte, la solitude, etc. C'est quand, il n'y a plus d'entraide, plus de collectifs ».

C'est à partir de ces échanges et travaux que la fédération s'est engagée dans la démarche Qualité de vie au travail et dans la formation « Construire la revendication par le travail ».

Les points d'accroche et de mobilisation de la population maîtrise et cadre



Manifestation, Paris, [1988]. DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/205.

La prise en charge historique des préoccupations de l'encadrement

Si la mobilisation des agents de maîtrise a régulièrement connu des succès encourageants, celle des cadres n'a que rarement atteint des chiffres importants. Il a dès lors fallu appuyer l'action syndicale spécifique vers cette catégorie de cheminot sur des points revendicatifs qui la traversaient. Les points de sensibilisation identifiés étaient le déroulement de carrière, l'entreprise et les charges de travail.

De tous temps, le déroulement de carrière a été un sujet de revendication important pour les cadres. Alors que le point de grille se dévalorisait, en particulier par l'augmentation des cotisations salariales, les cadres cherchaient à « compenser » leur perte de pouvoir d'achat par leur déroulement de carrière. Ce qui les rendait peu sensibles aux actions pour les revalorisations salariales ou l'augmentation du salaire minimum. Une démarche accentuée par la perception que pouvaient avoir les cadres issus de la promotion sociale, largement majoritaires au sein de l'entreprise, sur l'évolution salariale qu'ils résumaient, par leur histoire personnelle, à celle du déroulement sur les niveaux et indices, puis les positions de rémunération. Partant de cette situation, l'importance des délégués catégoriels, qui s'occupaient des notations, a donc été un enjeu primordial pour l'UFCM-CGT, tant au niveau des réseaux avant 1985, qu'au niveau des régions et des branches depuis. Il est d'ailleurs à noter que l'UFCM-CGT enregistrait ses meilleurs résultats lors des élections directes des délégués de commission qui avaient lieu avant 1983.

L'autre préoccupation principale de l'encadrement est la situation de l'entreprise. De par leur place dans les organigrammes, les cadres sont bien placés pour constater, et souvent vivre, les dysfonctionnements de l'entreprise. Ce positionnement les rend donc plus réceptifs aux propositions que nous pouvons leur faire pour la développer. Ce fut particulièrement vrai dans les années 1970, 80 et 90. C'est encore le cas aujourd'hui avec le sujet de l'endettement, même si la pression managériale, la séparation de l'entreprise en trois EPIC et les efforts de communication de la direction rendent compliqués les échanges sur ces sujets.

Enfin, le sujet de la charge de travail est un axe revendicatif important pour les encadrants. Plusieurs études, y compris récentes, ont démontré que le salaire des cadres ramené aux heures de travail réellement effectuées pouvait être inférieur au SMIC. Pour autant, le problème du temps de travail est avant tout un problème de charge, comme l'ont démontré les négociations sur les 35 heures. L'arrivée récente du numérique renforce cette problématique.

Les préoccupations étant connues, restait et reste toujours à régler le sujet de l'action qui ne peut se résumer à la grève. Dès lors des formes d'action différentes doivent être trouvées et proposées aux cadres, pour les amener à y participer (HIS, manifestations, rassemblements), et pourquoi pas se retirer de la production, même partiellement, à participer à la solidarité, même si l'affichage de leur participation doit rester discrète.

La nécessité de réajuster la cible

A l'aube des années 2010, le fort renouvellement des effectifs, notamment des 2^e et 3^e collèges, la stratégie de recrutement de l'opérateur public, l'arrivée de nouveaux acteurs dans un secteur en pleine évolution, la modification du corps social dans la première entreprise de la branche et dans cette même branche, génère un bouleversement de la représentation et du niveau d'audience des organisations syndicales auxquels n'a pas échappé la

CGT. Devant les enjeux de représentativité portés par ce phénomène, l'UFCM-CGT a décidé de faire deux enquêtes. Une première vers les cadres réalisée durant l'été 2013, la seconde vers les agents de maîtrise effectuée fin 2015/début 2017 pour connaître les préoccupations de ces populations, la lecture qu'ils faisaient de l'activité CGT, ce qu'ils attendent de l'organisation syndicale et ce qui pourrait les faire rejoindre cette dernière.



Manifestation pour la défense du service public, Paris, octobre-novembre 1986, DR | Coll. IHS-CGT cheminots, 78/92.

Les inquiétudes et attentes des cadres



Enquête Cadres

Réalisée de juin à septembre 2013 auprès d'un panel de cadres de l'EPIC SNCF

Les préoccupations des cadres rencontrés

L'avenir de l'entreprise représente le premier ensemble des préoccupations relevées lors des entretiens.

Celui-ci semble souvent opaque. L'organisation à venir soulève en tout cas de nombreuses questions sur la nature et le fonctionnement des trois EPIC du projet de réforme gouvernementale, sur la relation réelle entre RFF et l'Infra, sur la situation financière du ferroviaire. La dimension sociale n'est pas exempte d'interrogations formulées sous la forme d'une crainte de la disparition de ce qui est ressenti comme un véritable modèle, une protection, une culture d'entreprise. Mais les interrogations sur le futur, les inquiétudes sur les contours de l'organisation à venir prennent aussi leur source dans les inquiétudes du présent : la crainte d'un délitement des approches métiers, une montée en puissance de pratiques liées à des périmètres d'intérêts restreints s'effectuant au détriment des logiques d'assemblage, des effets de « silo » se traduisant notamment par une perte du sens de l'intérêt général, d'autant plus que les fonctions transverses (la DRH) ont perdu leur fonction d'assemblage sans parler de leurs missions « régaliennes » sont devenues inexistantes. Pour autant, la capacité à réconcilier les différents acteurs de l'entreprise autour des réponses attendues par l'extérieur paraît essentielle. Le futur du TER avec la modification des ressources des Autorisations organisatrices des transports (AOT) et leur impact sur les relations avec la SNCF, l'évolution des attentes des AO et la tentation d'un appel à la concurrence font également partie des préoccupations. Il en est de même pour le recours à la sous-traitance et aux entreprises extérieures pour la maintenance du réseau. Les cadres sont inquiets des changements permanents qui affectent la vie de l'entreprise, celle des agents et de leurs dirigeants et jugent que l'on passe trop de temps à réorganiser, sans se soucier des effets de ces mouvements sur le niveau de motivation des agents et les pertes de connaissances

Synthèse finale de l'enquête Cadres - février 2014 - Archive UFCM-CGT

L'avenir de l'entreprise

Comme par le passé, l'avenir de l'entreprise représente le premier ensemble de préoccupations relevées lors des entretiens. Celui-ci semble souvent opaque. L'organisation retenue soulève de nombreuses questions sur la nature et le fonctionnement des trois EPIC, sur la relation réelle entre l'ex structure RFF et l'Infra, sur la situation financière du ferroviaire. La dimension sociale n'est pas exempte d'interrogations formulées sous la forme d'une crainte de la disparition de ce qui est ressenti comme un véritable modèle, une protection, une culture d'entreprise. Mais les interrogations sur le futur, les inquiétudes sur les contours de l'organisation à venir prennent aussi leur source dans les inquiétudes du présent : la crainte d'un délitement des approches métiers, une montée en puissance de pratiques liées à des périmètres d'intérêts restreints s'effectuant au détriment des logiques d'assemblage, des effets de « silo » se traduisant notamment par une perte du sens de l'intérêt général, d'autant plus que les fonctions transverses (la DRH) ont perdu leur fonction d'assemblage sans parler de leurs missions « régaliennes » sont devenues inexistantes. Pour autant, la capacité à réconcilier les différents acteurs de l'entreprise autour des réponses attendues par l'extérieur paraît essentielle. Le futur du TER avec la modification des ressources des Autorisations organisatrices des transports (AOT) et leur impact sur les relations avec la SNCF, l'évolution des attentes des AO et la tentation d'un appel à la concurrence font également partie des préoccupations. Il en est de même pour le recours à la sous-traitance et aux entreprises extérieures pour la maintenance du réseau. Les cadres sont inquiets des changements permanents qui affectent la vie de l'entreprise, celle des agents et de leurs dirigeants et jugent que l'on passe trop de temps à réorganiser, sans se soucier des effets de ces mouvements sur le niveau de motivation des agents et les pertes de connaissances

et de compétences qui y sont liées. Cette perception d'un avenir incertain provoque des inquiétudes sur le climat social, sur la capacité d'innovation de la SNCF et s'accompagne de critiques virulentes à l'endroit d'une direction qui n'est pas jugée à la hauteur de la situation et des enjeux. Pour certains cadres de haut niveau, la SNCF est devenue « une entreprise politique, une boîte de com' dont les dirigeants, peu familiers aux logiques industrielles, ne voient que la surface des choses au travers du prisme de leur trajectoire personnelle et de leurs carrières, une caste ».

Les responsabilités professionnelles

Un deuxième « bloc » de préoccupations porte sur les responsabilités professionnelles liées à l'exercice du management, dans un contexte où la recherche de productivité par la seule suppression des postes est récurrente. La gestion des reclassements et les exigences de production, la nécessité de faire « tourner » les services apparaissent comme les termes d'une contradiction souvent difficile à vivre, où ils expriment leurs inquiétudes pour leurs collaborateurs (intensification du travail, stress, réaffectations). Ils sont, bien entendu, tenus de mener ces mouvements sans jamais montrer de défaillance. En outre, la recherche d'économies tous azimuts se traduit par l'instauration de nouvelles règles et pratiques de notation qui sont mal vécues, dans la mesure où elles bloquent le déroulement de carrière d'agents dont les dirigeants aimeraient reconnaître le travail. La qualité de la production, la qualité du travail, le sens qui lui est donné, « l'envie de faire un beau produit dont on est fier », la reconnaissance des actions et compétences individuelles et collectives, du bon travail, sont des préoccupations pour l'ensemble des dirigeants opérationnels rencontrés, qu'ils soient cadres ou agents de maîtrise. Cette question de la qualité de la production et du travail est d'autant plus centrale qu'elle

n'est pas au rendez-vous pour la majorité de cette population. Cette situation entraîne un sentiment de désaccord croissant avec le sens de l'action portée par la direction de l'entreprise et son management de plus en plus clairement exprimé.

La reconnaissance du travail et des compétences

Un autre ensemble de préoccupations porte sur la reconnaissance du travail et des compétences, présente à tous les niveaux de l'entreprise et dont les réponses apportées souffrent de l'arbitraire. De manière générale, la gestion des parcours professionnels suscite de nombreuses interrogations quant à ses orientations, ses règles voire son existence. Nombre de cadres ont le sentiment de donner beaucoup sans avoir de retour et disent éprouver un sentiment de grande solitude, « les chefs ne sont plus des chefs, personne ne décide de rien ». La grande autonomie qui peut leur être laissée n'est pas alors vécue comme une forme de reconnaissance de leurs compétences mais plutôt comme un abandon de la ligne hiérarchique. Cet état de fait peut être ressenti comme une spécificité de la situation de cadre et s'accompagne du sentiment que l'on en fait beaucoup pour les agents d'exécution, pour les protéger et veiller à leurs droits contrairement aux cadres qui, eux, sont dans « un angle mort ». Ils ne se sentent pas considérés comme des agents, mais comme de « bons petits soldats ». Et si les cadres, contrairement aux OS ne sont jamais consultés, c'est tout simplement, comme le formulait l'une des cadres interrogés, qu'ils ne sont pas « dangereux » pour la direction.

Au chapitre de la reconnaissance, il convient d'ajouter la perception pour certains d'un clivage croissant entre la haute hiérarchie de l'entreprise et l'ensemble des cadres regardés comme un ensemble d'exécutants n'ayant accès ni à l'information ni à la décision. Cette situation s'est trouvée d'ailleurs traduite dans le chapitre « management » du projet d'accord sur l'amélioration du dialogue social. Au-delà d'une forme de reconnaissance liée au travail, à la mise en œuvre des compétences, se pose la question plus directe de la reconnaissance des individus sur le mode du respect. Une méfiance se fait sentir vis-à-vis de

la communication de l'entreprise soupçonnée de relever d'une forme de propagande qui n'éclaire pas en toute franchise sur les stratégies poursuivies. Ils peuvent ainsi avoir l'impression d'être manipulés lorsque des explications leur sont données avec la consigne de ne pas les divulguer aux équipes et cette absence de sincérité au quotidien peut leur sembler difficile à assumer vis-à-vis de leurs équipes.

Liberté d'expression

Enfin, le sentiment que la liberté de parole a disparu dans l'entreprise est assez partagé avec la perception d'un raidissement « hiérarchique » dans les relations avec le management, la perception d'une sorte de « conformisation », voire dans certains cas d'un « climat de terreur ». Les cadres rencontrés sont peu habitués à ce que l'on s'intéresse à leurs conditions de travail dont certains éléments leur semblent constitutifs de leur type d'activité. Cependant, certains ont fait état de leur sentiment de passer leur vie au travail, notamment du fait de l'utilisation régulière et soutenue de l'iPhone et, de la clé VPN. Tous, à des titres divers, sont préoccupés par leur propre avenir au regard aussi bien de leur situation présente que des évolutions à venir, qu'il s'agisse d'un renouvellement de contrat, d'une suppression de poste annoncée, du risque de mobilité forcée, de l'envie de rester ou non dans l'entreprise, de l'évolution de l'emploi et des perspectives de carrière, de la multiplication des offres d'emploi dans les filiales ou dans le cadre de la répartition des rôles entre les EPIC.

L'accueil des nouvelles générations

Enfin, certains se disent préoccupés du devenir de l'entreprise au-delà de leur propre situation notamment sur le thème de l'accueil des nouvelles générations, pour qui l'engagement est purement formel et ne ressentent aucun attachement pour les chemins de fer.



Les inquiétudes et attentes des maîtrises

Avenir de l'entreprise

Les résultats de l'enquête maîtrise présentent beaucoup de similitudes sur la perception que les collègues du 2^e collège ont de l'entreprise, de ses évolutions et de leurs préoccupations, voire de leurs inquiétudes. Pour cette catégorie de personnel, la création des 3 EPIC n'est souvent vécue que comme une étape vers d'autres changements, allant dans le sens de la privatisation du groupe ou de l'une de ses parties. Le côté économique est perçu comme primant sur l'aspect service public, comme un cloisonnement, comme une remise en cause des métiers dont l'effet principal est de dégrader la qualité du travail et de la production et d'engendrer un sentiment de perte de la culture sécurité, qui prédomine dans les inquiétudes. L'abandon des lignes non rentables, le transfert sauvage du ferroviaire au routier, l'avenir du Fret, le développement de la sous-traitance et la cession de pans entiers de la production aux filiales, mais aussi les évolutions technologiques alimentent les interrogations et les craintes sur l'avenir des sites de production, des emplois, la pérennité des postes, la consistance des métiers, avec la crainte de leur déqualification sous couvert de développement de la polyvalence. Ces éléments pèsent dans les esprits, avec la perspective de l'arrivée de la concurrence, l'arrivée de salariés d'autres entreprises qui bousculent la culture de l'entreprise, le départ des anciens et de leurs savoir-faire, une pression accrue sur la production et sur les agents qui s'accompagne souvent d'un management brutal et méprisant. Pour des collègues maîtrise en situation d'encadrement, certaines craintes relèvent de la double peine dans la mesure où ils sont menacés dans leur emploi, comme n'importe quel cheminot, mais en même temps sont mis en demeure de porter des décisions qu'ils désapprouvent, notamment en termes de réduction d'effectifs dans leurs équipes.

Le sujet des conquêtes sociales

Le sujet des conquêtes sociales, garanties collectives, statut, est aussi très présent dans les préoccupations de cette population. La question du temps de travail est ainsi centrale. Elle porte sur la durée du travail, les jours de congés et elle met en avant toutes les préoccupations sur les équilibres vie pro/vie perso notamment ceux qui occupent des postes de managers ou d'encadrement d'équipes. Dans la même veine, les agents de maîtrise s'interrogent sur la mobilité professionnelle en raison de la séparation en trois EPIC susceptible de multiplier les obstacles en cas de mobilité choisie, mais aussi en raison de la mobilité imposée par les restructurations de l'entreprise. Le sujet de la rémunération est lu par le prisme de la reconnaissance de la qualification, jugée insuffisante, plus que par celui de l'augmentation générale des salaires. Plus généralement, le mécontentement est manifeste sur les conditions, l'ambiance générale de travail. Cette perception est amplifiée du fait d'un espace personnel envahi par les contraintes professionnelles (notamment au travers des nouveaux outils) pouvant conduire à une forme de désengagement, un refus de prendre des responsabilités. Pourtant, se réaliser au travail, mettre en oeuvre ses compétences, évoluer, sont présentés, surtout par les militants, comme des objectifs, qui surnagent au-dessus des doutes et des difficultés. Enfin, la question des retraites est régulièrement évoquée. La baisse de son niveau, le changement des règles, sont des perspectives sur lesquelles de nombreux collègues expriment leur appréhension. L'ensemble de ces éléments constitue une base de travail importante pour l'activité future, dans un environnement en pleine évolution, dans l'entreprise et la branche.

**cheminots
techniciens
experts**

**FORUM
LE 9 DECEMBRE
2008**

nos revendications
construisons ensemble

service public - reconnaissance - déroulement de carrière - statut - rôle
mission - moyens - emploi - salaire - transmission des compétences
savoir-faire - formation - renforcement - nouvelles technologies

UFCM-CGT
UNION FÉDÉRALE DES CADRES
ET AGENTS DE MAÎTRISE CGT DES CHEMINOTS

Flyer du forum - Archive UFCM-CGT

Les évolutions récentes

La principale évolution de ces dernières années concerne la répartition géographique et fonctionnelle des personnels des 2^e et 3^e collèges (réorganisation de l'entreprise publique, arrivée de nouveaux acteurs avec l'ouverture à la concurrence et externalisation, création de campus, etc). Celle-ci doit amener la CGT à s'interroger sur la structuration à mettre en œuvre pour s'ouvrir vers des catégories de salariés qui ne se tournent pas automatiquement vers le syndicat. Une dynamique qui doit notamment concerner la jeunesse qui arrive massivement dans le secteur ferroviaire par le jeu du renouvellement des effectifs. Une autre évolution concerne la révolution managériale en cours depuis plusieurs années, qui montre des signes de faiblesse quant à l'engagement des agents de maîtrise et des cadres vis-à-vis de politiques et stratégies d'entreprises de court terme dont ils ne voient pas le sens et ne saisissent plus les perspectives de développement individuel et collectif. Un écart qui ne peut être comblé par les opérations de communication « ludiques »

qui investissent les périodes de travail. Sur ce sujet aussi, le syndicat doit pouvoir apporter des réponses aux cheminots, leur donner des espaces d'expression, de débat, de délibération, de construction revendicative, en laissant aux intéressés le soin de définir les formes d'action qu'ils souhaitent engager.

La dernière évolution enfin, concerne l'arrivée du numérique et de la dématérialisation à laquelle les directions d'entreprise souhaitent soumettre les relations de travail. Sous couvert de modernité, la promotion de cet élément technique veut être utilisée par le top management pour renforcer le lien de subordination, individualiser les relations hiérarchiques et de commandement et isoler les salariés de relations collectives sources de lien social, de solidarité et de construction revendicative. La prise en main de ces nouveaux outils et modes de fonctionnement doit être une priorité du syndicat dans la prochaine période, pour ne pas laisser le monde des affaires se mêler des affaires du monde.

Conclusions

Les évolutions engagées ces 20 dernières années sur l'organisation et la structuration du secteur ferroviaire national sont le fruit de stratégies de libéralisation et de privatisation engagées aux niveaux européen et français comme pour les autres grands services publics en réseau. Ces stratégies ont des conséquences lourdes sur l'organisation de la production et sur les collectifs de travail, qui méritent d'être lues avec attention. Si la répartition entre collèges fait apparaître un rééquilibrage entre l'exécution et les maîtrises et cadres au sein de l'entreprise publique, celui-ci est le résultat d'une élévation des qualifications vers la maîtrise consécutive d'une augmentation de la technicité, elle est surtout la conséquence d'une externalisation massive des emplois d'exécution vers des entreprises sous-traitantes. Ces évolutions et l'examen de notre représentativité dans tous les secteurs et toutes les catégories de salariés doivent conduire la CGT à réaffirmer ses objectifs de renforcement condition indispensable à l'augmentation de notre audience et de notre représentativité.

Sur ce dernier point, pour les 2^e et 3^e collèges, la première organisation a un périmètre de représentativité électorale qui dépasse de 507 593 inscrits celui de la CGT. Cet écart se creuse car il était de 400 344 salariés inscrits en 2013.

Le grand défi posé à la CGT va, donc, être de nous déployer pour être mieux présents dans les entreprises en nombre de listes déposées, mais aussi auprès de tous les salariés dans ces entreprises avec un effort particulier dans les collèges maîtrise et cadre.

En effet, c'est d'abord la question de notre présence syndicale qui est posée, car quand la CGT est candidate elle enregistre en moyenne de meilleurs résultats que les autres organisations syndicales.

Une seule règle donc pour les 40 prochaines années ; être plus nombreux, plus forts !



Quelques exemples d'actions métiers

Cheminots des EALE

Les Equipements d'alimentation des lignes électrifiées ont pour origine la mise en service de la traction électrique (par 3^e rail, puis par caténaires) dès le début du siècle dernier. A la création de la SNCF, deux grands services, eurent la charge de maintenir et de développer l'électrification des lignes ferroviaires : l'un dépendant de la fonction Matériel et l'autre de Voies et Bâtiments (l'actuel Infra Réseau). Au Matériel, les installations de production d'énergie (usines, barrages hydroélectriques, sous-stations et tous les postes de traction électrique) et à l'Équipement, les installations de captage de l'énergie de traction (rail de contact, caténaires et tous leurs armements). Les directives européennes et en particulier la 91/441 mise en œuvre en 1995, outre leurs volontés de déstructurer les entreprises nationales publiques en séparant le réseau de la SNCF, ont eu comme effet « secondaire » de verser à l'Équipement les EALE et ses structures. Sans rentrer dans le détail, dès le début, les grands principes qui perdurent actuellement furent mis en place. Un service « Exploitation », un service maintenance, des services « d'études » nationaux et locaux eurent pour missions de fournir un courant de traction de la meilleure qualité possible, d'assurer la maintenance des installations et de tous les équipements associés et des projets d'électrifications, de régénérations et d'améliorations. Le combat syndical dans les structures locales et quelle que soit l'époque, a toujours eu comme fil conducteur la qualité du service rendu, la formation des personnels, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail et le juste paiement des qualifications. La particularité des EALE c'est que ses personnels relèvent, à une forte majorité, des 2^e et 3^e collèges. Ainsi, l'UFCM-CGT a eu un rôle déterminant pour animer l'activité syndicale, repousser de nombreuses attaques et gagner des revendications.

Les luttes conduites par les cheminots des EALE et l'UFCM-CGT

Le Groupe technique national Matériel avait créé un groupe de travail EALE très actif en son sein et ce GT travaillait en cohésion et cohérence avec le CTN Équipement. Ainsi, des cahiers revendicatifs furent élaborés et mis à jour régulièrement avec une relation locale/nationale active et des tournées de terrain régulières. Peu à peu, les cheminots des EALE enrichirent nos propositions, se les approprièrent, s'engagèrent pour les faire aboutir et firent front contre les nombreuses attaques visant au démantèlement, voire au sabotage de l'activité. C'est par le combat syndical que la CGT et son UFCM imposèrent de 1995 à 2000 à la direction de l'Équipement le maintien et la pérennité de la structuration et du fonctionnement des entités locales et nationales, en démontrant leur efficacité et surtout, avec un rapport de force solide. Puis la période 2000/2005 vit la direction accentuer la réduction des moyens financiers, des effectifs et déclasser les postes. L'UFCM-CGT sur les bases de notre cahier revendicatif national organisa la riposte (pétition nationale dans tous les Centraux sous-stations (CSS), initiatives locales, tracts, etc). Ainsi, les dysfonctionnements relatifs aux roulements des CSS, aux formations, au respect du RH 077, au taux de Dpx à F notoirement insuffisant (environ 35 % à F et 65 % à E), au nombre d'assistants Dpx, aux mises en place des postes (D et F)

obtenus par la lutte furent mis sur la table. Par ailleurs, affinées par les travaux du GT EALE CGT, la problématique des agents de qualification D et des Att TS, en ce qui concerne leurs cursus et les perspectives qu'ils étaient en droit d'attendre, la conservation des savoirs et savoir-faire des agents les plus expérimentés, la création de postes calibrés à F qui auraient, entre autres, la mission de transmettre leur maîtrise du métier avec un travail sur la pyramide E/F/G/H, firent consensus parmi les personnels et mis en avant tout comme la revendication d'une indemnité de conduite des réseaux, l'avenir de l'organisme d'études, ses missions, son attachement et les moyens qui lui seront alloués, etc. Avec de multiples actions et un taux d'environ 85% de signatures dans les CSS les cheminots des EALE envoyèrent un message fort à la direction à l'occasion de l'audience du 8 février 2005 et au groupe de travail issu de la Commission professionnelle centrale VA (Équipement), mis en place pour régler les questions revendicatives soulevées.

Ce rapport de forces a permis d'intégrer :

1. La création d'une école de formation EALE ;
2. La reconnaissance des métiers des sous-stations en conservant au sein de la même UP ou UO la maintenance avec le groupe technique et la régulation ;
3. Le pilotage national par IEMM MR37 avec l'OE (élaboration des documents) et IGTE (électrification et modernisation)
4. Le maintien du code prime 3 ;
5. La requalification de 24 postes à la qualification D ;
6. L'étude des parcours professionnels ;
7. Les propositions sur les viviers ;
8. La nécessité d'un appui maintenance dans toutes les UO ou UP.

Grâce à cet élan revendicatif et aux propositions CGT au GT EALE de la CPC VA, à la réunion du 30 août 2006 avec la direction de l'Infrastructure, les revendications portées par l'UFCM-CGT avancèrent pour les CSS ainsi que sur les problèmes de la maintenance (organisation, formation, effectifs, qualifications, organisme d'étude, etc). Il a été notamment obtenu des avancées pour les Assistants, des Régulateurs à la qualification F et des possibilités de déroulement interne E / F accrues ainsi que, pour les agents de qualification D, d'évoluer par le biais de la Validation des acquis professionnels (VAP) associée à des formations de type « CREFAC » sur la qualification E afin de poursuivre la progression des Régulateurs sous-stations de D vers E (77 D/135 E en 2003 contre 66 D/151 E en 2006)... Ainsi, 7 postes de Techniciens Opérationnels « Assistant Travaux » furent revalorisés (Est France, PSE, Chambéry, Lille, Lyon, Paris Nord, PRG), 6 postes de TO évoluèrent sur F (Bordeaux, Dijon, Rennes, Toulouse, Marseille, Montpellier), tout comme la revalorisation de 5 régulateurs de E vers F pour PSL, PSE, Lyon, Lille et Tours. Les revalorisations de postes à F (passés de 17 à 35 en moins de 3 ans) améliorèrent ainsi la promotion tout en réduisant, certes insuffisamment, le goulot E/F. Si une partie des questions revendicatives avançait, dès 2006/07, la direction engageait des réflexions qui auraient impacté l'avenir même des EALE (divers projets de fusions/réorganisations, etc).

Les réorganisations financières et les réponses UFCM-CGT

S'appuyant sur une argumentation uniquement financière et largement sujette à caution, la SNCF, maître d'œuvre, proposa à RFF le schéma directeur des Centraux sous-stations qui condamnait en premier le CSS de Chambéry. Suivraient d'autres CSS et donc d'autres UO/UP EALE. Quoiqu'en disait la direction, la disparition des CSS devait condamner les UO/UP auxquelles ils appartenaient. Nos craintes étaient justifiées puisque la disparition du CSS de Tours en 2015 entraîna celle de l'Unité Opérationnelle à laquelle il était rattaché. Il était clair pour les agents des EALE que toute la chaîne de production de l'entité EALE en serait impactée. C'était sans compter sur la détermination des agents et notamment ceux des 2^e et 3^e collèges. 2009 restera une année de référence pour les agents des EALE. Parti de la lutte pour le maintien et le développement du CSS à Chambéry, avec une évolution de son système d'exploitation et avec la volonté affichée de l'Infra de réduire de 17 à 6 ou 7 les CSS, l'enjeu était d'élargir la mobilisation pour gagner localement et sur le fond. Avec les structures de la fédération, le Groupe technique national (GTN maîtrises et cadres) et le Collectif technique national (CTN Exécution), le syndicat et les cheminots de Chambéry firent grandir la lutte, qui dura 32 jours. Le conflit se généralisa à l'ensemble des autres UP EALE, y compris celles qui n'étaient pas impactées à court terme. L'activité et la coordination de l'UFCM-CGT ont été déterminantes dans l'élargissement du conflit et l'élaboration de bases revendicatives locales et nationales. Des réunions régulières en unités de production et à la fédération permirent de travailler au plus près, avec les collègues, les modalités d'actions à partir d'un cahier revendicatif élaboré avant le conflit et mis à jour régulièrement. Après de longues semaines de luttes sous diverses formes (initiative avec FR3, pétitions, grèves, etc), l'UP EALE de Chambéry a été maintenue, un relevé de conclusion local avec d'autres avancées significatives fut signé et ses installations furent modernisées. Au niveau national, après les pétitions massives, les réunions locales et à la Fédération, la participation à plus de 70 % des agents de l'encadrement dès le 1^{er} jour de grève, obligea M. Izard, directeur de l'Infra, en personne, à négocier dès le surlendemain sous la pression du mouvement collectif. De l'ingénieur au technicien, ensemble, ils gagnèrent des garanties reprises dans un relevé de décisions du 16 décembre 2009

en 5 points et ouvrirent un cycle de négociations, fixèrent des principes comme l'embauche des alternants, le renouvellement systématique des Régulateurs Sous-Station et la formation de leurs remplaçants 6 mois avant leur départ et le développement de l'école de formation de Marseille. Dans l'environnement de l'époque, ces avancées n'étaient pas neutres. Quant au schéma directeur des Centraux Sous-Station, les positions défendues par les cheminots lors de ce conflit firent leur chemin et les projets initiaux se délitèrent, certains furent abandonnés purement et simplement. Ce fut un revers pour l'entreprise et une lutte gagnante pour les cheminots et le service public. Avec le recul et en tenant compte du contexte, nous pouvons esquisser quelques réflexions.

Le bilan de l'action spécifique

Tout d'abord, nous pouvons affirmer que la participation aux luttes des agents EALE, (y compris pour les cadres) sur des dossiers qui impactaient leur quotidien et/ou le sens de leur travail et les valeurs de leurs métiers a été d'un haut niveau permettant un rapport de forces en leur faveur. D'autre part, le triptyque, revendications partagées, portées par le plus grand nombre et sur une longue période, avec une présence de terrain et une coordination efficace, lié à une réactivité et des comptes rendus à chaque étape, permirent aux agents des EALE et particulièrement à l'encadrement de s'impliquer en toute connaissance de cause et ainsi de changer radicalement la donne. Même si toutes les revendications ne furent pas satisfaites, la majorité d'entre eux constata que l'unité et la détermination pouvaient gagner contre la logique libérale, imposer un autre sens du travail et consolider le sentiment de son utilité sociale. Devant les nouvelles attaques de la direction et le non-respect d'engagements pris, notamment sur les niveaux de qualifications, les effectifs, l'évolution professionnelle des RSS, des mobilisations virent le jour localement au cours des années 2015 et 2016 (Montpellier, Marseille, Toulouse, Rennes, etc). Afin de fédérer ces actions, le CTN V décida de lancer une pétition unitaire en juillet 2015 avec les autres organisations syndicales représentatives (UNSA, CFDT et SUD). Sur 800 agents recensés aux EALE, 523 de tous collèges confondus, y apposèrent leur signature. A noter que plus de 500 signatures furent collectées par la CGT. La lutte n'est jamais finie et la CGT reste et restera vigilante sur l'avenir des Equipements d'alimentation des lignes électrifiées.

FALE LUTTES

Le combat d'EALÉ

Les UP EALE (équipement d'alimentation des lignes électrifiées) chargées de la régulation de la traction électrique sont essentielles à la bonne tenue en qualité et en sécurité du réseau électrifié et des circulations.

ACQUIS DE L'ACTION

- Le schéma directeur actuel est abandonné, y compris pour le CSS de Chambéry.
- Nomination d'un directeur de projet « Centraux sous-station d'avenir » cadré par un cahier des charges précis et en concertation avec les instances.
- Des recrutements seront réalisés pour que les CO soient respectés, embauches des alternants et d'ATTS.
- Les remplacements des RSS suite aux départs en retraites seront réalisés à 100% et les formations des remplaçants anticipées de 6 à 9 mois avant les dates de départ.
- Compensation, 1 pour 1, des agents volontaires pour l'UO EALE de l'ELOG national avec mutation en fin de cycle de formation de l'agent remplaçant.
- Montée en puissance de l'Unité de formation EALE de Marseille.

Informaticiens : un combat contre le libéralisme



Le 1^{er} avril 2010, la SNCF a connu une journée sans informaticiens. À l'appel de la CGT et dans une démarche unitaire ce sont 83 % des cheminots travaillant dans les directions des systèmes informatiques et les agences territoriales qui ont cessé le travail. Cette journée d'action s'est inscrite dans un processus revendicatif engagé dès la fin de l'année 2009 suite à un nouveau coup tordu de la direction de la SNCF, qui envisage de livrer notre système d'information (SI) à la multinationale IBM.

Extrait d'un article de Gilbert Garrel, secrétaire général de l'UFCM-CGT dans « La Tribune des cheminots », n°880, mai 2010.

Les Informaticiens de la SNCF

Après quelques semaines pendant lesquelles la direction a nié l'évidence en usant de gros mensonges, le 23 décembre 2009, le projet « Ulysse », consistant à créer une filiale 100 % SNCF, Stelsia et une co-entreprise entre cette Filiale et IBM est déposé en comité stratégique de la SNCF. La direction d'IBM présente ce projet en CE extraordinaire le 30 décembre et un Conseil d'administration spécifique de la SNCF convoqué le 11 Janvier 2010 valide la création d'Ulysse contre l'avis unanime des administrateurs salariés. Cette co-entreprise devait traiter au moins 75 % de la sous-traitance informatique de la SNCF avec un volume d'affaires de 1,7 milliard d'euros sur 6 ans. Contrepartie de la gestion par Géodis de la logistique d'IBM¹, la co-entreprise, machine d'externalisation massive, menaçait la maîtrise par la SNCF de son système d'information et les emplois d'informaticiens, elle favorisait l'achat des matériels IBM au mépris du code des marchés publics.

Janvier 2010 – Décembre 2011 : mobilisation historique et victorieuse des informaticiens cheminots.

Dès Janvier 2010, démarre une mobilisation historique qui aboutira à l'annonce de l'abandon du contrat avec IBM en Décembre 2011 (malheureusement pour un coût de rupture pour la SNCF estimé entre 72 et 150 millions d'euros, preuve de l'irresponsabilité des responsables du projet). Le syndicat UFCM-CGT de Lyon Lugdunum, grâce à son implantation, avait été informé de la préparation d'Ulysse et avait alerté la Fédération et l'UFCM-CGT de ses graves dangers. Dès le 11 Janvier, les administrateurs CGT dénoncent dans une motion « la privatisation des DSI² », cette motion sera éditée en tract fédéral le jour même. La grève du 3 février 2010, appelée par les fédérations CGT, UNSA, SUD et CFDT contre les suppressions de postes à la SNCF, mobilise une proportion inhabituelle des informaticiens (65 % à DSIT-E, 75 % à DSIT-X Lyon, 25 % à DSIV Nantes, 100 % dans certains services régionaux ...). Après une forte participation à la grève interprofessionnelle du 23 Mars 2010, le mouvement des informaticiens cheminots culmine le 1er avril 2010 en réussissant « La journée sans informaticien » à l'appel des fédérations CGT, UNSA, SUD, CFDT. Ce jour-là, la totalité des informaticiens régionaux des ASTI³ firent grève, leurs chefs d'unité se déclarant « partie prenante et solidaires du mouvement » dans une lettre ouverte à la direction. Dans les DSI, la mobilisation fut très importante

à la DSIT Lyon, à la DSIV Nantes et Lille, un peu plus faible sur les DSI parisiennes. Des chefs de division se portèrent grévistes. Les prestataires privés qui travaillaient depuis des années aux côtés des cheminots des DSI et dont l'emploi était aussi menacé par l'externalisation « offshore » dans des pays à bas salaires, furent appelés à participer au mouvement soit en faisant grève, soit en s'abstenant de franchir les piquets de grève amicaux. En tous cas, la meilleure ambiance régna dans les rassemblements devant les principaux sites, sans la moindre tension entre les grévistes et les « empêchés » ! Le 26 Mai, 250 informaticiens se rassemblèrent à Paris devant le siège de la SNCF à l'occasion d'un Conseil d'administration et obtinrent la réunion de deux tables rondes nationales les 14 juin et 9 juillet. Les « canuts⁴ » lyonnais toujours à la pointe du combat, perturbèrent l'inauguration de la CCR Rhône Alpes⁵, en présence du ministre des transports, celle de la Tour Oxygène en présence du maire de Lyon et occupèrent le centre d'exploitation de la Mulatière à Oullins. Les fédérations écrivirent aux parlementaires, ce qui aboutit à de nombreuses questions au gouvernement au Sénat, comme à l'Assemblée nationale, pendant que les articles de presse se multipliaient. La direction de la DSIT changea brutalement de directeur, et commanda un sondage à l'institut CSA qui révéla que 88 % des cheminots de la DSIT (en grande majorité de cadres) n'avaient plus confiance dans la direction et que 65 % avaient confiance dans les syndicats. Il fallut pourtant quelques mois encore pour que la direction, lâchée par ses cadres, incapable de fournir le volume de travail exigé par IBM, inquiète des questions posées par l'état et les politiques, abandonne son projet et rachète les parts d'IBM dans la co-entreprise.

1-Fin 2008, GEODIS (filiale fret de la SNCF, pour l'essentiel un transporteur routier) a procédé à l'acquisition d'IBM Global Logistics, plate-forme mondiale de pilotage des activités logistiques d'IBM, soit un contrat d'un milliard de dollars annuel pendant 15 ans.

2-Directions des services d'informations créées après l'éclatement par activités de la direction informatique en 1992. Parmi elles, la DSIT gère les services mutualisés et fournit des prestations aux autres activités.

3-Agences de Service Télécoms et Informatique créées en plusieurs étapes à partir de 1999, en regroupant dans un établissement de l'équipement, les SIR Services informatiques régionaux auparavant rattachés aux divisions du budget et les Unités télécommunications.

4-Clin d'œil aux célèbres révoltes des ouvriers de la soie lyonnais, les canuts, en 1831 et 1834.

5-Commande Centralisée du Réseau

L'UFCM-CGT à la pointe du combat contre Ulysse.

L'histoire de cette mobilisation de cheminots exclusivement des 2^e et 3^e collèges a toute sa place dans ce cahier consacré au 40^e anniversaire de l'UFCM-CGT. Cette catégorie de cheminots est constituée d'une part, d'informaticiens directement recrutés sur diplôme et d'autre part, de cheminots d'autres filières le devenant par diverses voies internes à l'entreprise. Elle est divisée entre ceux des directions centrales et ceux des régions plus proches des autres métiers, division accentuée par les écarts de qualification à travail égal. Ressortissants d'une filière n'ayant pas d'agent d'exécution, bénéficiant historiquement d'une indemnité permettant d'atténuer les difficultés de recrutement sur le marché du travail, les informaticiens ne sont pas toujours en « phase » avec les mobilisations du reste du corps social cheminot. De plus, le système d'information est souvent le lieu où la direction expérimente ses projets de destruction de l'entreprise publique. En 1991, la mise en place catastrophique du nouveau système de réservation Socrate, avait servi de prétexte à l'éclatement de la direction Informatique en plusieurs directions par activités bien avant la création de RFF en 1997. Dans le domaine voisin des télécommunications, si la grande grève de 1995 fit reculer la direction sur l'externalisation des emplois télécoms, elle ne put empêcher la création de Télécom-Développement, la co-entreprise SNCF-Cegetel qui externalisa le réseau ferroviaire de transmission de données. Dès l'arrivée de l'informatique à la SNCF en 1960⁶, les militants de la CGT et notamment ceux de l'UFCM-CGT, furent actifs en son sein. Forts d'une certaine expertise technique, ils dénoncèrent toujours les mauvais coups qui se tramaient dans les arcanes informatiques et leurs graves conséquences sur l'ensemble de l'entreprise ferroviaire, parfois sans réussir à convaincre la fédération et le corps militant du bien-fondé de leurs craintes. Après l'éclatement de la direction Informatique, alors que les militants des DSI faisaient renaître une activité syndicale UFCM-CGT sur les nouveaux sites de Lyon, Nantes ou Lille, les quelques militants présents dans les SIR bataillaient comme ils pouvaient pour maintenir, avec des moyens suffisants, une informatique régionale intégrée au service de toutes les activités. Menacés d'éclatement et de disparitions en 1998 puis en 2001, les SIR survécurent quand même en devenant des UPI (Unités de production informatique) rattachées aux ASTI en sein de l'activité infrastructure. La CGT, consciente des convergences techniques inéluctables entre télécoms et informatique accepta le principe de ce rattachement mais refusa un rapprochement des filières au rabais qui aurait conduit à un nivellement par le bas. Pendant toutes ces années, les militants des DSI et des ASTI construisirent une approche revendicative commune au sein des instances techniques de l'UFCM-CGT qui porta ses fruits pendant la bataille contre Ulysse. Initiée par le syndicat UFCM-CGT du Lugdunum⁷, la mobilisation fut rapidement relayée par les militants des DSI et des ASTI sur des bases communes, réussissant à convaincre l'ensemble des collègues des dangers qui pesaient sur l'avenir de tous, en dépassant les vieilles oppositions entre services et entraînant l'ensemble des organisations syndicales. A la grande surprise de la direction, un double front uni se mit en place : front uni entre informaticiens des 3 DSI et des ASTI, front uni entre les organisations syndicales. La revendication du maintien de l'emploi cheminot fut élargie à celle du maintien des

emplois d'informaticiens en France contre les délocalisations dans des pays à bas salaires, ce qui permit d'appeler à la lutte les salariés des entreprises prestataires. L'UFCM-CGT et la fédération furent d'un appui constant dans cette démarche. La mobilisation et en particulier le succès total de la journée sans informaticiens dans l'informatique régionale, permit aussi, de solder les aspects RH restés pendents depuis la création des ASTI. Un vrai rapprochement des filières télécoms et informatiques put s'opérer sans que quiconque en soit lésé, démontrant qu'un rapport de forces construit peut permettre de s'engager dans une démarche de négociations constructives avec la direction. Pour la première fois, les informaticiens jouèrent un rôle de premier plan dans la longue histoire des luttes cheminotes. Au-delà de leurs revendications spécifiques, ils s'engagèrent pour la maîtrise, par la SNCF, de son système d'information et par là pour la défense de l'entreprise publique ferroviaire. Ils s'approprièrent les traditions de luttes cheminotes : grèves, rassemblements, piquets, occupations et inaugurèrent aussi de nouvelles méthodes d'actions. La mobilisation commune avec les prestataires privés, qui ne faisait pas partie des habitudes du syndicalisme cheminot, ouvre de riches perspectives d'avenir. Le site www.cortis.fr animé par un groupe d'informaticiens anonymes (on parlerait aujourd'hui de lanceurs d'alerte), dont on peut encore savourer sur internet le style enlevé, relayait au jour le jour des informations, parfois très confidentielles et des appels à la mobilisation. Jusqu'au 7 Décembre 2011 où, tout en appelant à renforcer les organisations syndicales, il concluait : « Ce site avait pour but initial de dénoncer l'accord entre la SNCF et IBM. Maintenant que l'aventure arrive à son terme et que la séparation (avec IBM) a été prononcée, ce site ne sera plus mis à jour. Pour autant, il sera maintenu en ligne encore pendant de nombreuses années, car il est important qu'IBM se souvienne de son échec et que d'autres sachent qu'il est possible de résister face à IBM. ». « Il est toujours possible de résister », j'ajouterais « même pour des maîtrises et de cadres », si l'accord avec IBM a été dénoncé, la direction du GPF n'a renoncé ni à ses projets d'externalisation de l'informatique via les centres de service ni à ses projets d'éclatement de l'entreprise publique. Quant aux initiateurs d'Ulysse, *Le Canard Enchaîné* révélait en Avril 2016 qu'une enquête était ouverte par le parquet national financier. Conclusion provisoire : Stelsia la filiale 100 % SNCF accusée de contourner la loi sur les marchés publics a annoncé à ses salariés, sa dissolution à la fin de l'année suite aux investigations de la Commission Européenne.

6-1960 : création de 26 centres régionaux avec des machines électro-mécaniques à cartes perforées ; 1961 : premier traitement de la solde, inauguration de l'EEG, Ensemble Electronique de Gestion sur le site d'Auteuil, traitement des applications de la Caisse de Prévoyance, etc. Source : plaquette « 30 ans d'informatique au Service de la SNCF » éditée en 1991 par la direction Informatique juste avant sa disparition.

7-Dans un bilan rédigé pour le Conseil national de l'UFCM-CGT, Robert Rey décrivait tous les moyens mis en œuvre par ce syndicat : « nous avons toujours occupé le terrain (en moyenne un tract spécifique par mois) pour montrer notre présence constante et que, comme nous l'avions annoncé à la direction, nous ne lâcherions rien. Ne rien lâcher a été et, reste encore, notre ligne de conduite. Il nous a fallu calibrer la communication tant sur la forme que sur le fond : cogner fort et juste, apporter du factuel, être pertinent, affûter pas à pas nos arguments face au rouleau compresseur que nous avions en face. Nous nous sommes efforcés d'avoir une communication soignée et de qualité (texte, dessin) de sorte à frapper les esprits pour que cela reste ancré dans les têtes des cheminots et de la direction. Nous avons utilisé tout ce que nous pouvions : demandes d'audience, DCI, tracts, site web (le syndicat du Lugdunum possède son site), interpellations des politiques, lettres aux députés et sénateurs, journées de grève spécifiques, articles de presse locale, nationale et spécialisée. »

Chronologie du syndicalisme spécifique organisé

1917 – 1920 : Association de la classe moyenne des cheminots

1919 – juin 1920 : Syndicat cadre du réseau Etats

Juin 1920 – 1937 : Fédération des agents cadres et techniciens des chemins de fer français et coloniaux (FDC)

La commission Inter – Réseau des «Arts et Métiers» crée la «Fédération des agents cadres et techniciens des chemins de fer français et coloniaux». Regroupement de diverses associations (Chefs de district, Agents de direction, Agents des gares) et de la fusion du syndicat des cadres des réseaux Etat. 19 000 adhérents et syndiqués du personnel d'exécution.

1937 – 1940 : Union générale des cadres CGT

Unification de la Fédération des cadres au sein de La Fédération CGT des cheminots sous l'impulsion de Pierre Semard et Albert Jacquet.

1947 - 1948 : Union fédérale des cadres cheminots CGT (UFC)

18 janvier 1948 : Scission : congrès extraordinaire. Départ massif de cadres de la CGT et naissance de la FAC (Fédération autonome des cadres) qui deviendra la FMC, puis l'UNSA.

1948 – 1953 : Section nationale de techniciens et d'agents de maîtrise et de Cadres

- Suite à la scission de janvier 1948 la Fédération crée en son sein une section nationale
- 27 juin 1948 : Réunion du comité national - reconstruction du syndicalisme spécifique CGT par la mise en place de 8 Groupes techniques nationaux (Exploitation, Traction, Matériel, Usines électriques et Sous-stations, Voie et Bâtiments, SES, Administration et Services techniques)
- Décembre 1949 : Apparition des premières revendications en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes (spécifique)
- 5 décembre 1951 : Conférence Technique Cadre. Une conférence technique est organisée pendant le congrès de la fédération nationale du 3 au 6 décembre 1951 à Paris.

1953 – 1963 : Syndicat national des cadres cheminots CGT (SNC)

- 3 décembre 1953 : 1^{re} conférence, à la Mutualité à Paris (9 personnes sont élues au secrétariat et 30 au Bureau national)
- 6 et 7 avril 1955 : 1^{er} congrès, à la Maison des Métallurgistes à Paris 11 et une conférence cadre est organisée à l'occasion du congrès fédéral le 19 janvier 1956
- 5 et 6 décembre 1957 : 2^e congrès et une conférence cadre est organisée à l'occasion du congrès fédéral le 11 avril 1963

1963 - 1976 Union fédérale des cadres cheminots CGT (UFC)

- 1^{er} au 3 juin 1965 : Conférence
- 22 au 24 novembre 1967 : Conférence
- 26 au 28 mars 1970 : Conférence
- 6 au 8 novembre 1973 : Dernière conférence nationale, Vichy : adoption de nouvelles structures provenant de la transformation de la SNCF et changement de nom en UFCM-CGT et se dote de statuts à la place de règlement intérieur.

1973 – à nos jours Union fédérale des cadres et agents de maîtrise cheminots CGT (UFCM-CGT)

- 12-15 octobre 1976 : 1^{er} congrès, Biarritz
- 9-12 octobre 1979 : 2^e congrès, Lorient
- 30 novembre -3 décembre 1982 : 3^e congrès, Colmar
- 18-21 mars 1986 : 4^e congrès, Bourges
- 14-17 novembre 1989 : 5^e congrès, Évian
- 16-19 mars 1993 : 6^e congrès, Berck
- 19-22 mars 1996 : 7^e congrès, La Rochelle
- 23-27 octobre 2000 : 8^e congrès, Sète
- 18-22 octobre 2004 : 9^e congrès, Limoges
- 10-13 décembre 2007 : 10^e congrès, Tours
- 18-20 octobre 2011 : 11^e congrès, Reims
- 9-11 décembre 2014 : 12^e congrès UFCM-CGT, Poitiers
- 21-23 novembre 2017 : 13^e congrès UFCM-CGT, Saint-Malo

Biographie des secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints de la FDC, de l'UFC CGT, du SNC CGT, de l'UFC puis de l'UFCM-CGT



© IHS-CGT Cheminots

Albert Jacquet : Inspecteur divisionnaire ; secrétaire général (1920-1924) puis délégué général (1924-1928) puis président (1928-décembre 1943) de la Fédération des cadres ; administrateur CGT cadre à la création de la SNCF. Membre du Bureau fédéral de La Fédération CGT des cheminots (1937-1943). Titre de président d'honneur de la fédération.

Inspecteur au Paris-Orléans et déjà syndicaliste, Albert Jacquet fut en 1920 l'un des fondateurs de la Fédération des syndicats d'agents des cadres et techniciens des chemins de fer aux côtés de Poirrier du réseau État et de Derache du réseau du Nord. Il fut dès le départ secrétaire général de la nouvelle organisation et tenta un rapprochement avec les autres syndicats de cheminots et de fonctionnaires. À partir du congrès de 1924, il fut régulièrement reconduit comme premier dirigeant de la fédération avec le titre de délégué général, puis de président. Il conservera le titre et la fonction jusqu'en décembre 1943. Au congrès de 1930, Albert Jacquet contribua à définir la notion de « syndicalisme constructif » avancée par Derache. À partir de 1934, face aux aspirations unitaires des cadres, Albert Jacquet se montra réticent vis-à-vis de l'unité d'action avec la CGT et la CGTU et franchement hostile à une perspective d'unité organique. Il avait cependant évolué sur cette question lorsque le congrès de juin 1936 préconisa le rattachement à la CGT. Le congrès extraordinaire qui ratifia l'unification en décembre 1937 confirma Albert Jacquet comme président de la fédération et le désigna comme l'un de ses représentants au bureau de La Fédération CGT des cheminots. Il fut l'un des quatre administrateurs représentants du personnel (au titre des cadres) à la création de la SNCF. À l'époque du Front populaire, Albert Jacquet agit avec le double souci de maintenir l'indépendance du syndicalisme et d'obtenir des pouvoirs publics la reconnaissance d'une représentativité spécifique pour la fédération. Ce fut le sens de l'audience qu'il obtint en juin 1936 de Bedouce, député socialiste SFIO de Haute-Garonne, ministre des Travaux publics. Durant la guerre, Albert Jacquet resta président jusqu'en décembre 1943 et fit partie, à ce titre, du bureau exécutif de la fédération légale. Lors de la réunion du bureau du 9 juillet 1941, Roger Liaud annonça son arrestation par les autorités occupantes, annonce qui fut suivie d'une démarche immédiate auprès du directeur général de la SNCF, Le Besnerais et du secrétaire d'État aux Communications, Berthelot. Le Conseil d'administration de la fédération, dans sa séance du 11 décembre 1943, lui décerna le titre de président d'honneur. Selon Maurice Sauvé, il se retira dans le Cher et devint conseiller général de Marmagne et maire de la commune où il résidait.

Jean Redon : Né en 1898, mort en juillet 1965 ; cheminot, inspecteur divisionnaire Voie et Bâtiments ; secrétaire général adjoint de la Fédération des cadres en 1938 ; président de la Fédération autonome des cadres (1944-1955). Jean Redon fit toute sa carrière dans le secteur technique VB où il devint inspecteur divisionnaire. Il avait auprès de ses collègues de travail la réputation d'un ingénieur de valeur dont la compétence technique s'alliait à une bonne connaissance des réalités sociales. Engagé très jeune dans le syndicalisme, il fut l'un des pionniers de la Fédération des cadres, où il prit dans les années 1930 des responsabilités à l'Union Est avant de devenir secrétaire général adjoint à l'époque du rattachement à la CGT en juin 1938. Durant la guerre, Jean Redon conserva ses responsabilités dans le cadre du syndicalisme officiel. Suite au départ en retraite d'Albert Jacquet fin 1943, il devint président de la Fédération des cadres et membre du bureau exécutif de la fédération légale. Auteur d'un appel *pour un syndicalisme libre, fort et constructif* publié en août 1944, il y exposait les thèses du « syndicalisme constructif » qui visait à concilier la défense des syndiqués avec une participation positive à la gestion du service public. Il siégeait à cette époque au bureau provisoire de La Fédération CGT des cheminots au titre des cadres en attente du congrès de 1945. En juillet 1945, puis en juin 1947, Jean Redon fut confirmé dans ses fonctions de président de ce qui était devenu l'Union nationale des syndicats de cadres et à ce titre il siégeait au bureau de La Fédération CGT des cheminots. Parallèlement, il assurait la présidence de l'Union Est. Lors des grèves de novembre-décembre 1947, Jean Redon était en voyage d'études à Moscou en compagnie de Raymond Tournemaine. Il ne put donc gérer avec son sang-froid habituel les divergences intervenues entre l'Union des cadres et la Fédération des cheminots. Interrogé sur cette période, Raymond Decoudun estimait que la présence de Redon lors des grèves aurait peut-être permis de modérer les tensions avec la fédération, voire d'éviter la scission. Lors de la scission de la CGT, le congrès extraordinaire de janvier 1948 choisit le retour à l'autonomie. Jean Redon fut confirmé comme président de la nouvelle Fédération autonome des cadres et exerça cette fonction conjointement avec celle d'administrateur de la SNCF de novembre 1944 à octobre 1955, année de son départ à la retraite.

Paul-Jean Cathala : Mort le 20 décembre 1954 ; inspecteur divisionnaire ; membre du bureau de la Fédération des cadres à partir de 1938 ; secrétaire général de la fédération, puis de L'Union nationale des cadres (CGT) de 1944 à 1947.

Entré au chemin de fer sur le réseau du Midi, Paul-Jean Cathala exerça ensuite sur le réseau Sud-Ouest jusqu'à son départ en retraite en 1947. « Adhèrent de la première heure » de la Fédération des cadres, Cathala accéda au conseil fédéral et à la commission exécutive en 1933. En 1938 il entra au bureau de la fédération en qualité de secrétaire archiviste. À cette époque, il représentait son organisation dans plusieurs instances, en particulier à la nouvelle Caisse de prévoyance. Il fournissait au journal de la fédération des articles sur la vie syndicale ainsi qu'une chronique régulière sur la convention collective, et assurait avec succès les réunions d'information auprès des syndiqués et des sympathisants.

Militant durant la guerre dans le syndicalisme officiel en dépit de ses réserves sur le régime de Vichy, Cathala fit partie du bureau exécutif de la fédération légale jusqu'en octobre 1940 et représenta la Fédération des cadres au sein de la commission provisoire d'organisation prévue par la loi du 24 février 1943 instituant la Charte des cheminots. Il devint en janvier 1944 secrétaire général de la Fédération des cadres et conserva cette responsabilité en juillet 1945 dans la nouvelle Union nationale des cadres CGT. Il avait en charge la direction du journal de son organisation. Il quitta les instances de direction en juin 1947 après avoir présenté au congrès le rapport moral de la direction sortante.

Admis à la retraite en 1947, au grade d'inspecteur divisionnaire, il resta actif. Il devint chroniqueur sportif pour des journaux de province, ce qui lui vaudra une nomination comme chevalier de la Légion d'honneur au titre de l'Éducation physique en novembre 1952.



Raymond Guiot : Inspecteur du service Exploitation de Paris-Sud-Ouest ; responsable des cadres CGT (1945-1953), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (1947-1953). Raymond Guiot exerçait depuis l'avant-guerre en qualité d'inspecteur de la Voie. En 1944, il fut président du Comité de Libération SNCF de Paris-Sud-Ouest au double titre de la CGT et de Résistance-Fer. Il siégeait au secrétariat des cadres. Au congrès de juin 1947 au lendemain de grandes grèves, il devint secrétaire général de L'Union nationale des cadres CGT, qu'il représentait auprès du Bureau fédéral. Alors que la fédération appelait tous les personnels à la grève, Raymond Guiot, dirigeant fédéral, exprima son désaccord le 25 novembre 1947 avec le bureau de l'UNC, qui avait refusé très majoritairement d'appeler à la grève. Sous la houlette fédérale, il lança le 27 novembre un appel à créer un comité de grève des cadres. Le 1^{er} décembre, le bureau de l'UNC le suspendit de ses fonctions de secrétaire général pour non-respect des décisions

des organismes statutaires. Cet épisode concouru à ce que, lors de la scission de la tendance Force ouvrière (FO), la majorité des cadres choisit de quitter la CGT et opta pour l'autonomie en constituant, en janvier 1948, la Fédération des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer (FAC). Raymond Guiot fut alors le seul dirigeant fédéral d'importance à rester à la CGT. Il fut nommé membre du Bureau fédéral par le Conseil national de janvier 1948 et conserva cette fonction jusqu'au congrès de 1953. Après l'hémorragie de la scission, Raymond Guiot contribua à maintenir un syndicalisme CGT des cadres en créant des sections techniques spécifiques et en dirigeant la nouvelle Section nationale de techniciens et d'agents de maîtrise et de Cadres. Dans *La Tribune des cheminots*, il dénonçait, sur un ton souvent polémique, la trahison, par les autonomes et FO, des intérêts fondamentaux de l'encadrement. Son action trouva son aboutissement au congrès de 1953 avec la création d'un nouveau syndicat des cadres CGT animé par Roger Combrisson. Au début des années 1950, Raymond Guiot apporta aussi sa contribution dans *La Tribune* aux campagnes menées par la CGT contre les dangers de guerre.



© DR

Roger Combrisson : Né le 22 février 1922 au Châtelet-en-Brie (Seine-et-Marne), mort le 7 février 2008 à Corbeil-Essonnes (Essonnes) ; déporté ; chef de district SNCF ; militant communiste et syndicaliste CGT, secrétaire du Syndicat national des cadres CGT de la SNCF (1953-1959) ; maire de Corbeil-Essonnes (1959 à 1995) ; député (1967-1968, 1973-1981, 1986-1988) ; conseiller général (1964-1976, 1985-1992). De retour de déportation en 1945, il entra à la SNCF à Corbeil, prépara le concours de chef de district qu'il passa avec succès en 1947. Mais, victime de « discrimination syndicale », selon son propre témoignage, il n'accéda à ce grade qu'en 1952. Il fut alors muté à Ville-neuve-Saint-Georges. En 1947, Roger Combrisson devint secrétaire du syndicat des cheminots de Corbeil, membre du bureau du secteur CGT Paris Sud-Est et délégué du personnel cadre au 1^{er} arrondissement Voie et Bâtiments Sud-Est. En 1951 également, s'ouvrit une courte période pendant laquelle il assumait des responsabilités nationales au

sein de La Fédération CGT des cheminots. D'abord membre du Bureau fédéral, chargé de la représentation des cadres, il devint secrétaire du tout nouveau Syndicat national des cadres, créé à l'occasion du congrès de 1953 et organisa la 1^{re} conférence le 3 décembre 1953. Son approche, alors présentée comme novatrice, peut être résumée par cet extrait d'intervention : « Nous devons avoir confiance en la masse honnête des cadres et en nous-mêmes. Militer parmi les cadres pour les mieux connaître et pour leur donner le sentiment qu'il existe des cadres CGT qui sont décidés à défendre leurs revendications ; que ces cadres CGT constituent une véritable organisation de cadres ouverte à tous, où l'on se retrouve entre cadres, où l'on parle des conditions de commandement et d'exercice de la fonction, conditions tant matérielles, que morales, que techniques. [...] Il s'agit de donner un contenu à ce syndicat [...] et ce contenu ne pourra être qu'un contenu de masse. » (Compte rendu sténographique du congrès de 1953, p. 89). C'est en 1959 que Roger Combrisson quitta ses responsabilités syndicales pour se consacrer pleinement à son mandat de maire de Corbeil-Essonnes, qu'il assumait à plein temps. À l'issue du premier mandat, un bilan conséquent facilita sa réélection. Plus d'un millier de logements HLM avaient été construits et la réalisation d'une trentaine d'équipements avait été engagée, voire, dans certains cas, achevée (maison des jeunes et de la culture, gymnases, centre médico-pédagogique pour enfants inadaptés, crèche, bibliothèque, conservatoire de musique, centre de diagnostics et de soins, etc). Les infrastructures de la ville furent modernisées ; les politiques de l'enfance, de la santé, de la culture étant considérablement développées.

Maurice Esterlé : Né le 8 mars 1909 à Gondrin (Gers), mort le 5 février 1967 à Fresnes (Val-de-Marne) ; sous-inspecteur à l'Économat ; secrétaire de La Fédération CGT des cheminots (1959-1963). Maurice Esterlé était entré à la SNCF comme employé. Il était en 1944 membre du comité de Libération SNCF de Paris-Sud-Ouest au double titre de la CGT et du mouvement Libération. Il exerçait à cette époque la fonction de surveillant à Paris-Austerlitz, mais deviendra ensuite sous-inspecteur à la division commerciale de Paris-Chevaleret. Militant CGT dès avant la guerre, Maurice Esterlé accéda après la Libération à des responsabilités de plus en plus importantes. D'abord trésorier du puissant syndicat de Paris-Sud-Ouest, il fut élu en 1952 secrétaire de l'Union Sud-Ouest. Lors de sa promotion comme sous-inspecteur, il devint secrétaire de l'Union fédérale des cadres CGT. C'est à ce titre qu'il fut élu en 1959 membre du Bureau fédéral, nomination qui sera confirmée par le congrès de mars 1961. Dans ces fonctions, qu'il exerça jusqu'en octobre 1963, date à laquelle il fut remplacé par Marcel Guerre pour cause de maladie. Il fut chargé des questions spécifiques de sa catégorie, mais intervint aussi sur les problèmes généraux, sur la guerre d'Algérie par exemple.



© UFCM-CGT

Marcel Guerre : Né le 23 janvier 1920 à Paris (XII^e arr.), mort le 7 mars 1996 à Maisons-Alfort (Val-de-Marne) ; agent d'études administratives ; secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrise CGT (1964-1976), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (1965-1976).

Entré à la SNCF le 22 février 1937, Marcel Guerre fut élève au service régional Sud-Est. En 1943, pour échapper au transfert en Allemagne qui menaçait les cheminots de sa catégorie, il se porta volontaire pour un poste de maître d'apprentissage au centre de formation de Villeneuve-Saint-Georges (Seine-et-Oise) où il exercera jusqu'en janvier 1946. Réintégré en poste, Marcel Guerre fut affecté comme employé principal aux ateliers de Dijon-Perrigny (Côte-d'Or). Il militait au syndicat CGT et, comme beaucoup de militants de sa génération, la grève de novembre-décembre 1947 fut pour lui l'occasion de donner toute la mesure de son engagement. Incarcéré du 2 décembre 1947 au 2 février 1948, il fut finalement condamné, par le tribunal correctionnel de Dijon, à deux mois de prison avec sursis pour atteinte à la liberté du travail. Promu agent d'études administratives principal à la fin des années 1950, Marcel Guerre consacra désormais son activité militante au syndicalisme des cadres. Entré en 1958 au Bureau national de l'Union fédérale des cadres, il

en devint le secrétaire général de 1964 à 1976. Durant toutes ces années, il présentait à chaque réunion de bureau, un rapport à la fois précis et ouvert qui sollicitait la discussion. Le bilan des échanges alimentait ensuite les éditoriaux qu'il rédigeait pour chaque numéro de la *Tribune des cadres*. En 1966, il joua un rôle capital dans la création de *Perspectives Syndicales*, le nouveau journal des cadres dont il assurait régulièrement l'éditorial qui présentait l'actualité sociale. C'est au titre de secrétaire général des cadres que Marcel Guerre fut élu membre du Bureau fédéral par le congrès de novembre 1965, fonction qu'il assumait jusqu'en 1976. Il l'un des principaux fondateurs de l'UFCM-CGT dans sa forme actuelle. Outre son rôle de représentant « catégoriel », il consacra beaucoup de temps à l'organisation des écoles fédérales et aux tournées d'information car il était convaincu que la force du syndicalisme passait par la solidarité de la formation militante. Durant toute cette période, Marcel n'a cessé de travailler à faire progresser l'UFCM tant au niveau de sa représentativité au sein de l'entreprise que de sa place dans la fédération et dans PUGICT CGT.

Jacques Métral : Né le 23 mai 1928 à Genève (Suisse) ; cadre administratif ; secrétaire général adjoint de l'UFCM de novembre 1967 à novembre 1973 ; membre de la commission administrative de La Fédération CGT des cheminots (1970-1973). Le père de Jacques Métral était représentant en alimentation. L'un de ses oncles, mécanicien à la SNCF, fut déporté et mourut au camp de Dora (Allemagne) en janvier 1945. Jacques Métral n'exerça aucun emploi avant d'entrer à la SNCF le 20 juin 1946 à Saint-Gervais-le-Fayet (Haute-Savoie). Des problèmes de vue le conduisirent à effectuer sa carrière dans le service administratif où, parti de l'exécution, il accéda au niveau cadre. Dès juillet 1946, il s'engagea à la CGT, devint collecteur et délégué au comité mixte collectif de Chambéry (Savoie). Plus tard, il devint délégué cadres de la CGT. Il accéda au poste de secrétaire adjoint de l'UFCM en novembre 1967 et le conserva jusqu'en novembre 1973. Il fut également membre de la commission administrative de La Fédération CGT des cheminots de 1970 à 1973. Il prit sa retraite en juillet 1983.



© UFCM-CGT

André Laumin : Né le 30 juin 1933 à Varennes-des-Nevers [aujourd'hui Varennes-Vauzelles] (Nièvre) ; ingénieur principal ; membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (1973-1979) ; secrétaire général adjoint de l'UFCM de novembre 1973 à octobre 1976 puis 1er secrétaire général de l'UFCM-CGT (Union fédérale des cadres et maîtrises CGT) de 1976 à 1979. André Laumin entra à la SNCF au service Exploitation et exerça sur plusieurs postes jusqu'à la période du service militaire. À son retour en 1956, il suivit plusieurs formations et passa avec succès les concours qui lui permirent d'être promu dans la catégorie cadres. Il termina sa carrière professionnelle comme ingénieur principal. André Laumin siégea pendant plusieurs années au Bureau national de l'UFCM avant de devenir secrétaire général adjoint puis secrétaire général de l'UFCM-CGT. Au congrès de novembre 1973, il était entré au bureau de La Fédération CGT des cheminots, il le resta jusqu'en 1979. Il dirigea la toute nouvelle structure GNC (Groupe national cadre) jusqu'à son retour professionnel en 1982. A ce titre, il siégea également à la commission exécutive de la fédération jusqu'en 1983. A son retour professionnel, il s'investit au service de l'action régionale. Après son départ en retraite, il milita à la Fédération nationale des associations d'usagers des transports (FNAUT), dont il devint vice-président et le représentant au Conseil d'administration de Réseau ferré de France (RFF).



© DR

Jean-Claude Maréchal : Né le 6 juin 1937, décédé le 17 mai 2015 à l'âge de 77 ans à Fragny (Saône et Loire). Jean-Claude a été secrétaire du Bureau régional UFCM-CGT issu de la région de Paris-Sud-Est puis membre du Bureau fédéral et secrétaire général adjoint de l'UFCM puis de l'UFCM-CGT de 1976 à 1979 en binôme avec Roger Cadorin. Il avait pris sa retraite en 1989 en Bourgogne où il continuait à militer en tant que premier responsable de section de retraités. Jean Claude Maréchal commença sa carrière comme agent PTT à Paris. Il intégrera ensuite la SNCF où, pendant 30 ans, il sera employé au dépôt de Paris Sud-Est. Il fut délégué du personnel exécution, maîtrises, puis cadres pendant 20 ans, de 1965 à 1985. C'est en 1970 qu'il occupe des responsabilités au centre fédéral de la jeunesse. Il devient secrétaire général adjoint de l'UFCM-CGT en novembre 1973. Il est membre du Bureau fédéral de 1973 à 1976 et devient membre de la commission exécutive de l'Union Centrale des Ingénieurs Cadres et Techniciens en 1975. De 1979 à 1989, Jean Claude est secrétaire du bureau régional UFCM-CGT de Paris Sud-Est. En retraite à Chagny, il fut ensuite secrétaire de la section en 1996 et membre du collectif retraités de Dijon en 1998. Jean Claude compte parmi ces militants qui ont largement contribué à étendre l'influence de la CGT vers les salariés de l'encadrement, visualisant la place importante que prenait ce salariat dans les entreprises et donc à la SNCF.

Roger Cadorin : Né le 22 juin 1942 à Nice ; cadre ; 1^{er} secrétaire général adjoint de l'UFCM-CGT (1975-1979) avec Jean-Claude Maréchal. Roger Cadorin passa en 1956 le concours d'apprentis du Matériel à Marseille et en 1959, entra comme apprenti du Matériel. En 1964, il suivit l'école de formation générale à Louvres et en 1965, il fut attaché Groupe VIa. En 1967, il passa l'examen de maistrance. Il devint contremaître en août 1968 puis, vingt ans plus tard, en août 1988, chef d'atelier à Miramas, alors qu'il était toujours secrétaire du CER. En août 1992, il devint cadre de maintenance en Avignon. Il prit sa première carte syndicale à la CGT en 1961, alors qu'il était en cours supérieur, au contact des ouvriers du dépôt de Saint-Charles et des délégués. En 1965, au dépôt de Nice, ayant essuyé un refus d'un délégué de Blancarde durant un stage : « On ne syndique pas un attaché », il adhéra à l'Union fédérale des cadres. La prise de conscience de sa spécificité dans un monde ouvrier peu tendre avec la hiérarchie le poussa à prendre des responsabilités : en 1967 au groupe technique régional Matériel de la région Méditerranée ; en 1968 au comité de grève ; en 1969 à la formation à Courcelles, au niveau fédéral ; enfin comme secrétaire général adjoint du syndicat des cadres de Marseille et comme membre du bureau régional Méditerranée. En 1969, il participa au premier congrès de l'Union générale des ingénieurs et cadres (UGIC). En 1972, il fut élu délégué indicier et secrétaire du groupe technique national Matériel, puis délégué au comité mixte Matériel. Il participa également à la commission du statut. De 1973 à 1979, il fut délégué catégoriel sur le réseau Sud-Est. En 1975, il devint permanent à la Fédération CGT à l'UFCM-CGT comme secrétaire général adjoint avec Jean-Claude Maréchal. Il y fut chargé de la réforme des syndicats des Services centraux. En 1976, il fut membre du bureau de l'UGICT, et de la commission exécutive de la fédération jusqu'en 1982. Trois ans plus tard, en 1979, il retourna, à sa demande et selon sa formule « à la production professionnelle » aux ateliers de Marseille-Prado tandis que, sur le plan syndical, il fut membre de la commission départementale UGICT. Il fut élu, en 1982, au comité central d'entreprise, à la Commission encadrement et technologies nouvelles. En 1986, il devint secrétaire du CE PACA, et fit partie du groupement national des cadres. Il ne fut pas réélu au CER en 1989, suite à sa nomination au 3^e collège.



© DR

Alain Guillaux : Né le 23 avril 1943 à Chautay (Cher) ; dessinateur d'études ; secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (1979-1996), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (1979-1997).

Entré à seize ans à la SNCF comme apprenti au Service électrique et signalisation de Toulouse, Alain Guillaux passa ensuite avec succès le concours de dessinateur d'études à la division de l'Équipement de Paris-Sud-Ouest où se déroulera sa carrière professionnelle. Adhérent à la CGT depuis l'époque de sa formation. Il devint rapidement délégué catégoriel 2^e collège des Bureaux d'études matériel et équipement de l'ensemble du réseau Sud-Ouest ainsi que secrétaire général du syndicat UFCM-CGT de Paris Sud-Ouest (de 1972 à 1978). C'était, à l'époque, le plus gros syndicat de maîtrises et cadres avec 300 adhérents. À partir de 1968, Alain Guillaux accéda aux responsabilités de niveau fédéral dans lesquelles il s'investira durant trente ans. Il devint d'abord responsable du centre

fédéral des jeunes au congrès de 1968 et le demeura jusqu'à son entrée au bureau de l'Union fédérale des cadres en 1973. Il fut élu à la commission exécutive au congrès fédéral de 1976. La même année, il devint secrétaire national de l'UFCM-CGT lors du 1^{er} congrès de Biarritz puis secrétaire général en 1979 (au 2^e congrès de Lorient) et accéda en même temps au Bureau fédéral. Au congrès de Bourges en 1986, l'UFCM-CGT se fixe comme objectif d'atteindre les 8 000 adhérents. Il quitte le secrétariat de l'UFCM-CGT lors du congrès de La Rochelle en 1996 et cède le manche à Alain Fourrage. Alain Guillaux aura dirigé l'Union fédérale pendant une période où l'UFCM-CGT n'a cessé de progresser électoralement (dans le 2^e collège comme dans le 3^e). Accédant même la place de 2^e organisation syndicale chez les cadres (passant devant la CFDT). Par la suite, il resta quelque temps à la direction de la fédération pour en coordonner l'activité.

À l'occasion du 5^e congrès de l'UFCM-CGT en novembre 1989 à Evian, l'UFCM-CGT se dote d'un secrétaire général adjoint élu par le Conseil national en congrès par des modifications statutaires pour appuyer sur la nécessité du collectif pour diriger l'Union fédérale.



© UFCM-CGT

Marc Rousset : Né le 9 mars 1945 à Roanne (Loire) ; membre de la commission exécutive de La Fédération CGT des cheminots (1983-2000) ; secrétaire de l'Union fédérale cadres et maîtrise (UFCM-CGT) de 1983 à 2000 ; membre de la commission exécutive de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT CGT) de 1992 à 2000. Il devient le 1^{er} secrétaire général adjoint de l'UFCM-CGT à l'occasion du 5^e congrès à Evian en novembre 1989. Il le restera jusqu'en 2000 au 8^e congrès où il sera remplacé par Michel Patard. Muni d'un bac technique, Marc Rousset poursuivit ses études par correspondance et obtint un BTS Bureau d'études. À la fin de l'année 1963, il entra à la SNCF comme facteur aux écritures à l'Exploitation en Région de Rouen. Après avoir été, en 1964, receveur aux billets, il prit un poste plus en rapport avec sa formation en étant, de 1966 à 1973, dessinateur au Matériel, puis de 1973 à 2000, chef de district au

service Équipement. En septembre 1966, il adhéra à la CGT, où il devait occuper diverses responsabilités en fonction de ses affectations. De 1966 à 1973, il fut affecté à Vitry-sur-Seine (Val-de-Marne), avec en 1970 un passage du syndicat exécution au syndicat UFCM-CGT à la création de ce dernier. De 1974 à 1979, il fut secrétaire du syndicat UFCM-CGT de Montargis (Loiret). À partir de 1979, ses responsabilités se situèrent à Paris-Sud-Est. Il eut également des responsabilités au niveau des Bureaux régionaux, celle du secrétariat à Paris-Sud-Ouest (lorsqu'il était affecté à Vitry), puis à Paris-Sud-Est pour la suite de sa carrière. Il devint secrétaire national de l'UFCM-CGT de 1983 à 2000, après avoir été membre de la commission exécutive fédérale depuis 1983. De 1992 à 2000, il fut également membre de la commission exécutive de l'UGICT CGT. Il participa aux travaux du comité central d'entreprise (CCE-SNCF) de 1983 à 1995, notamment en animant l'activité de la toute nouvelle commission encadrement en y faisant réaliser en lien avec l'université d'Aix Marseille une étude de référence sur la charge de travail des cadres.



© UFCM-CGT

Alain Fourrage : Né le 3 juin 1952. Technicien administratif principal ; secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (1996-2007), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (1997-2006). Il adhère à la CGT en 1978. En avril 1986, alors qu'il est encore secrétaire du syndicat exécution de Trappes, il passe le TAD à Montparnasse et intègre l'UFCM-CGT. Pendant son séjour dans les Yvelines entre Trappes et Rambouillet. Il est coopté en cours de mandat pour pouvoir accéder au secrétariat national en 1994. Au sein du secrétariat, il est en charge du secteur revendicatif avant de remplacer Alain Guillaux comme secrétaire général lors du congrès de La Rochelle en 1996. Il sera élu au Bureau fédéral en 1997. Il sera également membre de la CE, puis du bureau de l'UGICT de 1996 à 2001. En 2006, il part vivre en Thaïlande à l'occasion de son passage en retraite. Il profite également de sa situation géographique pour voyager dans le sud-est asiatique et au-delà.



© Pascale Lalys

Michel Patard : Né le 25 avril 1954 à Paris IX^e. Cadre de l'équipement ; secrétaire général adjoint de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (2000-2004), membre du bureau de l'UGICT CGT (2003-2011).

En septembre 1974, il est reçu 1^{er} sur 52 au concours d'entrée de CDT ST. Il adhère à l'UFCM-CGT le 15 octobre 1974 et intégrera la SNCF le 28 octobre. Il devient secrétaire du syndicat UFCM-CGT de Paris Nord et intègre le secteur professionnellement à Bobigny et syndicalement sur le syndicat du Bourget. A son retour de l'armée, en décembre 1977, il est candidat pour les élections professionnelles de mars 1978 : deuxième titulaire au comité mixte collectif de l'Équipement de Paris Nord, premier suppléant pour les délégués indiciels de Paris Nord et deuxième titulaire en délégué catégoriel réseau pour les chefs de district et de circonscription. Mi-mars 1979, juste après avoir appris qu'il est reçu à l'examen de CDT, il devient secrétaire du BR de Paris-Nord. Après avoir participé à la commission des jeunes de l'UFCM-CGT, animée par Jean-Luc Monard, il intègre le secrétariat en 1989 lors du congrès d'Évian. Il s'occupe successivement du secteur revendicatif, puis de la communication. A ce titre, il fera publier *Perspectives syndicales*. Il devient secrétaire général adjoint en remplacement de Marc Rousset lors du congrès de Sète en 2000. En 1994, il est nommé par la fédération au comité de gérance de la caisse des retraites où il sera pendant 4 ans le représentant supplémentaire au titre du collège encadrement, l'UFCM-CGT étant devenue la première organisation de l'encadrement. Il quitte le secrétariat lors du congrès de Limoges en 2004. Après avoir été membre de la CE et du bureau de l'UGICT CGT à partir de 2001, en 2003 il intègre le secrétariat au congrès de Clermont-Ferrand. Michel prend en charge les questions européennes. Il devient membre du Comité exécutif d'Eurocadres en 2005 et parallèlement anime avec Eduardo Chagas, le secrétaire général d'ETF, un groupe de travail en direction des cadres des transports en Europe. Il devient trésorier d'Eurocadres en 2006. En 2009, il devient vice-président d'Eurocadres, poste qu'il occupera jusqu'en 2013 alors qu'il est déjà partie en retraite depuis 2009.



© Pascale Lalys

Alain Prouvenq : Né le 04 avril 1962 à Salon de Provence dans une famille cheminote. Cadre de l'exploitation ; secrétaire général adjoint de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (2004- 2007), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (2008-2014).

Recruté comme élève de l'exploitation en septembre 1978, il adhère à la CGT dans la foulée. Il accède au 2^e collège comme TTMV en 1989 et rejoint le syndicat UFCM-CGT de Marseille dont il deviendra secrétaire général en 1993. Il intègre le Conseil national de l'UFCM-CGT la même année au congrès de Berck. De 1996 à 2002 il est à la fois secrétaire général du BR de Marseille et président de la commission économique du CE PACA, avant d'être président de celle du CCE de 2002 à 2008. Dans le même temps, il intègre le BEN au congrès de la Rochelle en 1996 et le secrétariat au congrès de Sète en 2000. De 2008 à 2013, il est membre du Bureau fédéral en charge de l'animation du pôle

économique de la fédération et participe activement au projet revendicatif CGT : « la voie du service public ». Il est élu au Conseil d'administration de la SNCF en 2013, puis au Conseil de surveillance du Groupe public ferroviaire en 2015, suite à la réforme ferroviaire de 2014. Il réintègre le BEN en 2014 au congrès de Poitiers. Bénéficiant d'un dispositif de Cessation progressive d'activité (CPA) issu de la réforme des retraites de 2010, il cesse ses fonctions en septembre 2017 et sera officiellement en retraite le 1^{er} juillet 2018.



© Pascale Lalys

Gilbert Garrel : Né le 21 septembre 1959 dans une famille de mineurs du bassin Cévenol. Conducteur de Train puis cadre Traction ; secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (2007-2011), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (2007-2017).

Après une licence de maths-physique, il est recruté comme jeune diplômé à Avignon en 1983. Il devient cadre au service de la Traction en 1993. Il se syndique à l'UFCM-CGT en 1994 à Nice et prend des responsabilités syndicales sur la région PACA, secrétaire du syndicat UFCM-CGT de Miramas en 1998 puis du Bureau régional et secrétaire de secteur à la politique financière en 2004. Il s'engage dans le Groupe technique national Matériel Traction de l'UFCM-CGT et devient son secrétaire. Il intègre le Conseil national de l'UFCM-CGT en 1996 puis son Bureau exécutif national en 2004. Il devient membre du secrétariat national de l'UFCM-CGT en avril 2006 et devient secrétaire général de

l'UFCM-CGT lors d'un conseil national en janvier 2007. Reconduit dans cette fonction au 10^e congrès de Tours, il le restera jusqu'au 11^e congrès à Reims en octobre 2011, durant cette période il est membre du Bureau national de l'UGICT CGT. Entre temps, il devient secrétaire général de La Fédération CGT des cheminots lors du 41^e congrès à Reims en novembre 2010. Il est aujourd'hui cheminot retraité et président de l'Institut CGT d'Histoire sociale. A l'UFCM-CGT, Gilbert impulsa des dossiers revendicatifs et des initiatives nationales (jeunes diplômés, techniciens/experts, Dpx). Il s'est impliqué dans le développement de *Cadres Libres*, journal en direction des cadres dirigeants et élaboré par eux. Au vu de l'évolution démographique des cheminots et de l'audience de la CGT dans les collèges maîtrises et cadres, il participa aux réflexions fédérales pour faire plus et mieux de spécifique dans la CGT avec l'ambition de faire en sorte que l'UFCM-CGT et son activité en direction de l'encadrement soient réellement intégrées au sein de la fédération du local au national.



© Pascale Lalys

François Raveneau : Né le 02 avril 1959 à Paris. Expert-comptable ; secrétaire général adjoint de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (2007-2014). Membre du pôle orga fédéral (2007-2014).

François Raveneau rentre à la SNCF sur la région de Paris-St-Lazare en 1980 comme guichetier et adhère à la CGT la même année. Il passe avec succès l'examen de TAD comptable et est nommé au secteur « Approvisionnements » des ateliers du Matériel de La Folie à Nanterre. Il participe au combat contre la fermeture des ateliers puis il prend des responsabilités dans le syndicat UFCM-CGT de Paris Ouest Rive droite lorsqu'il intègre la division régionale du budget de PSL. Il devient rapidement le secrétaire général du Syndicat et exerça également des responsabilités comme élu du CER de PSL. Il intègre le CN UFCM-CGT en 1996 à l'occasion du 7^e congrès à La Rochelle. Il est appelé au secrétariat UFCM-CGT en 2004 pour s'occuper du revendicatif puis des finances et de

l'organisation. Il devient secrétaire général adjoint de l'UFCM-CGT en 2007 à Tours à l'occasion du 10^e congrès. A l'UFCM-CGT, François a travaillé les questions de structuration de l'activité spécifique (dont le suivi de la création des sections syndicales de l'encadrement), de moyens syndicaux, représentativité, droit syndical et discriminations.



© Pascale Lalys

Henry Wassin : Né le 20 janvier 1962 à Dechy dans le Nord. Son père fut un dirigeant mutualiste, fondateur de la Mutuelle des cheminots Nord et de l'Union des Mutuelles de cheminots (UMC). Après une période d'affectation comme agent du service électrique (1981 à 1986), il passe le concours d'entrée à l'École de formation générale de Louvre, en sort Attaché groupe 5 et passe ensuite l'examen de Chef de district en 1989, métier qu'il exercera jusqu'en 2005 ; secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT (2011-2017), membre du bureau de La Fédération CGT des cheminots (2011-2017). Henry est rentré à la SNCF en septembre 1979 comme apprenti du service électrique au CFAE de Moulin Neuf. Il se syndique à la CFDT en 1993 où il tiendra successivement des responsabilités au sein du Syndicat général des transports Lille Métropole, au bureau de l'Union professionnelle régionale CFDT et au Comité régional transports équipement Nord Pas de Calais. Il prendra des responsabilités au sein

du bureau de l'Union territoriale interprofessionnelle (UTI) de Lille quelques mois avant sa rupture avec l'organisation. Il quitte la CFDT en 2003 suite au conflit sur la réforme des retraites et adhère à la CGT au syndicat UFCM-CGT de Lille fin 2003 où il est intégré à la CE du syndicat et au Bureau régional UFCM-CGT de Lille. Il intègre à la même date le Conseil national UFCM-CGT. En décembre 2005, il est sollicité par Didier Le Reste, secrétaire général de La Fédération CGT des cheminots et vice-président de la section ferroviaire de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), pour s'occuper des affaires internationales et européennes. Il intègrera à ce titre le bureau de la section ferroviaire en 2010, responsabilité qu'il gardera jusqu'en 2015. Durant cette période, il suivra les procédures législatives européennes du 3^e paquet ferroviaire, de la refonte du 1^{er} et le début du 4^e paquet. Il participera également au sein de la délégation ETF à la renégociation de la clause 4 de l'accord ETF/CER relatif aux conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire. Il est élu secrétaire général de l'UFCM-CGT au 11^e congrès à Reims en octobre 2011 et le restera jusqu'au 13^e congrès en novembre 2017. A l'UFCM-CGT, Henry a notamment impulsé une démarche militante de terrain autour des thèmes de l'embauche à statut, la promotion de carrière, le droit à un poste pour tous et sur l'arrêt des transferts de savoirs et savoir-faire vers le privé notamment au travers d'une pétition unitaire (CGT – UNSA – Sud-Rail) qui a récolté plus de 12 000 signatures d'agents d'encadrement. Une action qui a permis d'enclencher un travail sur l'outil syndical et les adaptations de structures syndicales au regard des modifications de périmètres géographiques et fonctionnels engagées par la réorganisation du secteur ferroviaire (Création du Groupe Public Ferroviaire, EF privées, etc). Plusieurs dossiers importants ont été traités durant cette période concernant directement l'encadrement comme les stratégies managériales, les déroulements de carrière, l'externalisation, mais surtout le forfait jours qui a fait l'objet d'une importante explication de ses dangers dès 2015, dans une période compliquée de réforme du système ferroviaire national et de « révolution » managériale organisée par la direction de la SNCF.



© Bapou shoo

Caroline Blanchot : Né le 25 avril 1978 à Charenton-le-Pont d'une famille originaire du Morvan. Son père cheminot militant CGT du Matériel à Paris Masséna puis de l'Équipement à Paris-Nord et sa mère cadre de la RATP syndiquée à l'UGICT CGT. Elle rentre à la SNCF en 2002 et se syndique à la CGT en 2003. Elle exerce comme conseillère en Économie sociale familiale dans plusieurs centres d'Action sociale SNCF de la région parisienne où elle travaille principalement à l'accompagnement des familles d'agents en difficulté financière et sur la prévention des risques psychosociaux (séparations, problèmes de logements, difficultés financières, dépendances, équilibre alimentaire, passage d'actif vers retraité et sur le maintien à domicile des personnes âgées, etc). Elle est élue DP nationale des Médico-sociaux en 2004 et siège en CPC SC. Elle est élue au CN UFCM-CGT à Limoges à l'occasion du 9^e congrès en 2004. En mars 2007 elle est élue à la CE de l'UGICT CGT et elle intègre le secrétariat UFCM-CGT comme responsable

communication (en novembre de la même année à l'occasion du 10^e congrès à Tours) après avoir tenu un poste de communicante à l'ÉVEN EST Parisien (Équipement – Paris-EST) et pu bénéficier d'une formation qualifiante de la SNCF en communication. Elle contribua à la « modernisation » de la communication de l'UFCM-CGT, notamment en retravaillant la ligne éditoriale du mensuel UFCM-CGT *Perspectives Syndicales*, les expressions et guides militants nationaux, en travaillant sur un nouveau logo et en participant aux réflexions fédérales sur la communication ainsi qu'au stage communication de la fédération... En mai 2014, elle intègre le Bureau national de l'UGICT CGT à l'occasion du 17^e congrès et en octobre de la même année, elle devient la première femme secrétaire générale adjointe de l'UFCM-CGT à l'occasion du 12^e congrès. Elle est élue à la CE fédérale de 2010 à 2013 puis en 2017 à St-Malo et nommée administratrice de la Caisse de prévoyance (CP) et de retraite des personnels de la SNCF de 2010 à 2015, par la fédération. Elle apporte également sa contribution au dossier revendicatif égalité professionnelle femme/homme. Elle participe au travail de refonte des diplômes des travailleurs sociaux en 2016/2017 pour les faire reconnaître de bac + 2 à bac + 3. Elle est membre du comité éditorial du mensuel confédéral *Ensemble* depuis 2010.

