

LES CAHIERS DE L'INSTITUT



D comme Discriminations et Droits
I comme Inspection de travail
S comme SNCF et Sexisme
C comme Combat et Collectif
R comme Rencontres et comme Réparation
I ...
M ...
I ...
N ...
A ...
T ...
I ...
O ...
N ...
S ...

**Des mots qui jalonnent
ce récit de la longue
lutte exemplaire du
syndicat de Vauzelles**



Le chèque de la victoire qui indemnise l'action collective du syndicat.

CAHIER N° 66
3^e Trimestre 2018

Edito : Patrick Chamaret président de l'Ihs	page 3
Préface : Didier Le Reste ancien secrétaire général de la Fédération	page 4
Les discriminations vues par le droit : Maître Emmanuelle Bousard-Verrecchia	page 5
Avant- propos des animateurs du collectif « anti discriminations »	page 6
• Comment tout a commencé	page 8
• Rencontre avec Claude Bouty, responsable juridique de Fédération CGT des cheminots	page 11
• Rencontre avec François Clerc, chargé des questions discrimination à la Fédération de la métallurgie ; comment établir une liste des discriminations - tableau	page 11
• Rencontre avec madame l'Inspectrice du Travail et des Transports	page 14
• Rencontre avec Maître Emmanuelle Bousard-Verrecchia	page 17
• Combat d'une militante déterminée	page 18
• Conseil des prud'hommes de Paris - conciliation	page 21
• Enquête de la gendarmerie nationale ; dépôt de plainte du syndicat	page 21
• Jugement au conseil des prud'hommes de Paris	page 23
• Conseil des Prud'hommes de Paris – départage ; second départage	page 24
• Le collectif au cœur de cette bataille	page 25
• Dossier amiante	page 26
• Cour d'Appel de Paris et application du jugement	page 27
• En guise de conclusion... la lutte continue	page 31
Postface : Danielle Clamote	page 32
Ce que nous apprennent les études (...) : Karel Yon	page 33
Remerciements	page 34
Chronologie de douze ans de lutte	page 34
Morceaux choisis « Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent » Les Châtiments - Victor Hugo	page 35

Rédaction : Ihs Cgt Cheminots - Coordination Christiane Roulet

Conception : PAO Cgt fédération des cheminots

Impression : Rivet

Photos couverture et pages intérieures : Sources photos de ce cahier : IHS Cgt des cheminots - Pascale Lalys

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

édito



© Pascal Laly

Nous avons eu l'occasion de montrer dans nos différents cahiers de l'Institut combien les cheminots au cours de leur histoire avaient été confrontés à la répression syndicale, aux répressions syndicales tant elles sont diverses.

Violentes et massives au temps des compagnies privées avec des vagues d'épurations révolutionnaires, de révocations pour fait de grèves ; politiques et sélectives avec la société nationale par dénonciation des militants aux autorités et à l'occupant, activité syndicale interdite pendant la seconde guerre mondiale, exclusion des administrateurs CGT, interdiction de négocier au niveau national...

Comme a pu l'écrire l'historien du mouvement social Christian Chevandier « ce que n'ont jamais encore compris tant les directions des compagnies privées ou nationale c'est que la répression n'inhibe pas la conscience que peut avoir un groupe social

de son utilité au sein de la société voire de son rôle dans une dynamique de changement social. » Alors ils actualisent leurs stratégies et dans la période plus contemporaine, un mot, une expression, un concept, reviennent en permanence dans le débat public autour du dialogue social comme le nec plus ultra pour éviter la conflictualité ou les frictions entre « partenaires sociaux », organisations syndicales et patronales.

Et bien évidemment le patronat est montré pour sa bonne volonté, les organisations syndicales réformistes comme partenaires sociaux modernes et la radicale CGT comme archaïque. Oubliant en passant la réalité que la CGT est l'organisation syndicale qui signe le plus d'accord d'entreprise en France.

L'argument suprême apparaît donc, il faut améliorer et rénover le dialogue social pour éviter les conflits et les grèves en trouvant les points d'équilibre pour que chacun soit gagnant/gagnant... sur des projets ou décisions essentiellement élaborés par l'entreprise ou les pouvoirs publics, rarement sur les causes, toujours sur les effets sociaux.

Face à cette idéalisation du « dialogue social » qui répondrait à tous les problèmes, il y a une réalité moins idyllique et plus élaborée et sournoise : celle des discriminations syndicales, malgré le code du travail ou même les statuts publics protecteurs, envers non seulement les militants, les élus du personnel mais aussi les syndiqués qui osent défendre leurs droits ou améliorer leurs conditions sociales.

Un autre élément intervient peut-être encore plus insidieusement au travers du management des entreprises, des services puis des équipes pour débusquer le ou les meneurs de contestation des choix patronaux et des hiérarchies parfois avec l'aide intéressée de collègues de travail.

Dans ce N° 66 de nos cahiers, nous donnons la parole à un groupe de militants de Vauzelles qui retracent la longue lutte qu'ils ont menée, contre les discriminations pour raisons syndicales dont ils ont été victimes de la part de dirigeants de l'entreprise à leurs niveaux (couverts par leur hiérarchie bien évidemment) et par la direction nationale.

Lutte de 10 années, d'une persévérance absolue, face aux aveuglements de ceux qui ne voulaient pas voir ni savoir, face à la gendarmerie locale qui enregistrait les plaintes, la justice et des magistrats, hésitants voire mal assurés, l'inspection du travail, dans sa vocation d'impartialité à charge et à décharge... Mais le mieux est de lire ce récit, écrit sur un ton vivant et passionné, sans cacher les quelques moments de découragements, jusqu'à se retrouver triomphants au final.

Il peut ouvrir aujourd'hui des perspectives à d'autres victimes car leur victoire n'a pas clos le chapitre des discriminations dans l'entreprise.

Puis nous ouvrons nos cahiers à des documents et prises de positions plus actuels, scientifiques ou juridiques qui étayent et accompagnent parfaitement la lutte contre les discriminations.

Patrick Chamaret - Président de l' Ihs



© DR

Préface

À tous les discriminé-e-s victimes de l'arbitraire patronal !

Ayant accepté avec plaisir et esprit de responsabilité la proposition qui m'a été faite de préfacier ces Cahiers de l'Institut, lourds de sens, que l'on peut qualifier de belle aventure humaine, je veux tout d'abord féliciter chaleureusement toutes celles et tous ceux qui ont mené ce combat pendant de très longues années contre les discriminations syndicales et sexistes.

Il est vrai comme il est souligné dans les pages suivantes, qu'à la CGT nous avons été trop longtemps timorés face aux conséquences des discriminations syndicales sur les rémunérations, déroulements de carrière et de fait sur le niveau des retraites versées, affectant un certain nombre de nos élus et militants.

Même si on ne s'en désintéressait pas, nous ne mettions pas cette question sensible au même niveau que la lutte pour les salaires, les conditions de travail, la protection sociale, l'avenir du Service Public, certainement par peur d'apparaître comme les défenseurs exclusifs sur cette question, du camp des militants « mandatés », présentés trop souvent à tort comme des « salariés protégés ». Mais au fur et à mesure que les politiques libérales ont imprégné les stratégies managériales des entreprises, conduisant à criminaliser l'action syndicale, prioritairement en direction des militant-e-s de la CGT, placardisés, sanctionnés dans leur déroulement de carrière, fichés, poursuivis et condamnés en justice, cette dimension de la discrimination syndicale a pris progressivement place dans les cahiers revendicatifs des organisations de la CGT.

A cet égard, je veux ici saluer le travail essentiel, déterminant, engagé sur cette question fondamentale par notre camarade François Clerc qui a ouvert des perspectives et suscité des vocations dans la CGT et au-delà. Il a donné à voir qu'en alliant détermination et travail méthodique et rigoureux, on pouvait faire réparer des injustices et mettre en accusation des grandes entreprises qui se croient trop souvent au-dessus des lois.

Ainsi, lorsque mes camarades Nivernais m'ont interpellé sur l'enjeu susvisé à la Fête de l'Humanité de septembre 2003, je leur ai prêté une oreille attentive car j'ai senti que l'on était sur du lourd et du sérieux. Le dénouement de ce contentieux leur donne raison d'avoir engagé ce travail colossal de reconstitution de carrière et récompense leur détermination. A cet égard, et on le mesure à chaque étape de l'action entreprise, apparaît le rôle crucial des archives syndicales qui là, constituent des pièces à conviction.

La CGT s'honore de compter dans ses rangs des camarades qui ne lâchent rien et qui ont comme seul intérêt de réparer les injustices et faire avancer le progrès social pour toutes et tous.

C'est ainsi qu'il faut saluer le fait d'avoir joint aux dossiers de discrimination syndicale, le dossier amiante et le dossier de discrimination en raison du sexe. Sur ce dernier point la situation relatée et le comportement de la SNCF sont inacceptables et indignes !

Mais devons-nous être étonnés ?

Je sais d'expérience que de longue date, la SNCF gérée de plus en plus sur des critères privés, dirigée en haut lieu par des technocrates et des financiers, de moins en moins de Service Public, bafoue les dispositions statutaires, s'assoit sur les règlements, renie ses propres engagements, n'applique pas les accords paritaires et on le voit dans ce dossier, renâcle à appliquer les décisions de justice.

Elle va même jusqu'à attaquer en justice toutes les expertises demandées par les CHSCT !

Cette dérive s'est particulièrement accentuée depuis 2008, générant une détérioration des relations sociales et par voie de conséquence un accroissement de la conflictualité sociale.

Le Patronat, en règle générale, accepte la présence de syndicalistes à la condition qu'ils ne contestent pas l'ordre établi. Ils adoucent et aident, et c'est vrai à la SNCF, les organisations syndicales qui accompagnent leurs stratégies de casse du Service Public et présentent la « facture sociale » aux salariés. Celles et ceux qui ont l'outrecuidance d'empêcher de « casser en rond » comme nos camarades Nivernais sont combattus et souvent sanctionnés.

Au moment où le syndicalisme, singulièrement celui qui porte la lutte des classes et la transformation sociale, est décrié, il faut féliciter et encourager celles et ceux qui relèvent la tête et se battent pour une société plus juste, plus solidaire. Une grande démocratie devrait permettre au syndicalisme de jouer tout son rôle au service des salariés, privés d'emplois, retraités, au service de l'intérêt général.

Pour ce faire il convient, notamment, de remettre de la démocratie sociale et de la citoyenneté dans les entreprises et administrations en dotant les salariés et leurs représentants de droits et pouvoirs nouveaux. Puissent l'action engagée par nos camarades Nivernais et ses résultats, encourager d'autres élus et militants discriminés à faire valoir leurs droits et à un plus grand nombre de salariés à prendre toute leur place dans le syndicalisme de lutte des classes.

Didier Le Reste
Secrétaire général de la Fédération CGT des cheminots de 2000 à 2010.

Les discriminations vues par le droit

Emmanuelle Boussard-Verrecchia, avocate

Audition au Conseil Economique Social et Environnemental 29 mars 2017



© DR

Parmi les vingt-quatre discriminations que listent le Code du travail, la discrimination syndicale a une place particulière. À la différence des autres discriminations, notamment sur l'état des personnes, la discrimination syndicale est une discrimination exercée à l'occasion d'une mission qui est légalement protégée, en raison d'un choix individuel d'un salarié membre d'une collectivité de travail, mais au bénéfice de cette collectivité de travail, et au sein d'une entreprise qui est un lieu d'intérêts à la fois antagonistes et convergents. Le salarié qui s'investit dans l'action syndicale est au cœur de mécanismes contradictoires et dans des lieux de pouvoir aux enjeux incertains.

Pour que le droit syndical tel que l'affirme le Code du travail soit effectif, il faut que la menace judiciaire soit crédible. Il n'y a pas de droit possible sans sanction. Il faut mesurer le phénomène, c'est-à-dire le sortir de l'opacité, le rendre visible au sein de l'entreprise. Une fois qu'il est visible, il faut dissuader de dissuader l'engagement syndical. Comment cela pourrait-il être envisageable, sans sanction judiciaire crédible ? Nous avons quelques indications juridiques sur ce qu'il faut faire. Le droit européen notamment, issu du monde anglo-saxon, nous a grandement avancé. La directive du 5 juillet 2006 dit qu'en matière de discrimination, tous motifs confondus, les sanctions doivent être effectives, proportionnées, et dissuasives. Effectives, elles le sont. Le droit est effectif, des sanctions seront prévues. Proportionnée, elles le sont. Nous n'avons pas de système de plafonnement jusqu'à présent. Dissuasif, c'est là où le bât blesse. La dissuasion n'est pas effective en France.

Nous avons un échec assez total sur la question. En témoignent le fait que de très grandes entreprises se voient régulièrement condamnées pour discriminations syndicales. Il y a eu plusieurs dizaines de condamnations dans les quinze dernières années. Ces condamnations sont plus souvent civiles, c'est-à-dire aux prudhommes et dans les Cours d'appel, que pénales, ce qui témoigne d'une effectivité du droit plus accessible dans les juridictions civiles que pénales. Mais il est tout à fait intolérable qu'il y ait des sociétés multirécidivistes en discriminations, qui se fichent totalement d'être condamnées sur ce terrain.

D'une part, le contentieux civil est limité par rapport à l'ampleur du phénomène. D'autre part, le préjudice est mal appréhendé. La dimension n'est pas suffisamment dissuasive, parce qu'on se prive peu à peu des outils d'une sanction pénale. On est plu-

tôt dans un mouvement d'affaiblissement de la sanction pénale que de renforcement. Or, à l'Observatoire, nous pensons que sans sanction pénale, nous ne pouvons avoir une menace crédible. Cela permettrait aussi aux partenaires sociaux de prendre conscience, dans notre projet social commun, de la gravité de l'atteinte au droit syndical. Par rapport à notre rapport de 2014, nous avons eu des avancées sur certains moyens d'action au niveau législatif. Je pense à la suppression du principe d'unicité d'instance, qui était une bonne chose. Je pense à l'action de groupe en matière de discrimination, dont nous devons saluer l'avènement, même si nous estimons qu'il n'est pas suffisamment abouti, et qu'il ne permet pas de développer toutes les potentialités qu'une action de groupe aurait permises. Quoi qu'il en soit, c'est un début et nous devons la saluer. En revanche, beaucoup d'aspects restent non-traités.

La sanction, dont je disais qu'elle devait être effective, proportionnée et dissuasive, ne l'est pas quand, au niveau civil, nous n'arrivons pas à obtenir une réparation financière du préjudice économique subi. C'est-à-dire, au minimum, un repositionnement professionnel du salarié là où il devrait être s'il n'avait pas fait l'objet de discrimination – je cite presque textuellement les mots de la cour de cassation –, et, au mieux, des dommages et intérêts qui viennent compenser la perte de revenus subie durant la durée de la discrimination. Je dis « au mieux », parce que la plupart du temps, compte tenu de l'appréciation souveraine des juges du fond, nous avons une appréciation très minorée de la réalité de ce préjudice économique. Ce qui fait que les entreprises régulièrement condamnées ne se voient même pas condamner à restituer ce qu'elles n'ont pas donné, de façon fautive, au salarié, en raison de son engagement syndical.

De plus, en droit français, nous avons la notion de préjudice moral, qui aurait permis d'ouvrir la voie à une certaine dissuasion prenant toute la mesure de l'atteinte que représente la discrimination syndicale pour un salarié, à défaut de dommages et intérêts punitifs, qui n'existent pas dans notre droit. Certes, la discrimination syndicale est une atteinte à un droit. Nous en sommes tous conscients. Mais il s'agit aussi de l'atteinte à une personne. Derrière le syndicaliste, il y a un être humain, un homme ou une femme, qui se voit dévalorisé, nié dans sa compétence professionnelle, parfois harcelé, parfois déstabilisé, atteint dans sa santé et dans l'idée qu'il se fait de la société à laquelle il appartient, qui est pourtant une société tolérante, démocratique, et stable, comme doit l'être le milieu de l'entreprise également, qui n'est pas exempt de cette obligation. Il faut prendre en compte que, le salarié étant une personne, le préjudice moral qu'il subit n'est pas négligeable. De ce point de vue, nous plaçons pour qu'il y ait une analyse très précise des décisions judiciaires en la matière, ce qui n'est pas fait. Le préjudice moral est scandaleusement sous-évalué. Non seulement on ne l'utilise pas comme un outil de dissuasion, mais, en plus, on le nie, en n'accordant, quand il est accordé, que des dommages et intérêts vexatoires, niant la réalité de l'ampleur des discriminations, autant l'atteinte au droit que l'atteinte à la personne. Voilà les observations que je voulais vous faire.

Avant propos

du collectif « Anti discriminations »

Le 4 juin 2015, la Justice, la Cour d'Appel de Paris, nous donnaient raison face aux discriminations syndicales ainsi reconnues, dont nous étions victimes et sur leurs conséquences concernant nos conditions sociales, principalement sur nos déroulements de carrière, la reconnaissance de nos qualifications et donc sur nos conditions salariales.

Au-delà de nous, c'était notre organisation qui était visée et le droit syndical bafoué dans l'entreprise.

Après plus de dix ans de luttes, nous aurions très bien pu, le succès obtenu, reprendre une vie normale.

La « presque » indifférence générale face à cette victoire, une certaine banalisation nous ont conduit à réagir et écrire notre lutte parfois dans ses détails les plus précis.

Certes, il y a eu une information dans le journal de notre Fédération « la Tribune des Cheminots », l'Agence France Presse a évoqué notre victoire, *l'Humanité* a consacré un article. Quant à notre presse locale, le Journal du Centre a écrit quelques lignes sur notre lutte... Mais uniquement sur son site internet. Notre action, notre victoire, la mise en échec de la discrimination devaient-elles rester, en quelque sorte, confidentielles ?

Les grands médias ont-ils peur que d'autres, des salariés, des syndicalistes emboîtent notre chemin pour combattre les discriminations ?

Alors nous nous sommes posé la question : « Que faire de cette Victoire ? ». Notre victoire, c'est la victoire du monde du travail, de 14 ouvriers cheminots qui viennent de mettre en échec tout un système qui écrase, étouffe celles et ceux qui veulent vivre dignement, qui voulaient se défendre, gagner des droits nouveaux, se syndiquer et obtenir réellement, le droit à l'égalité homme/femme...

Notre victoire a été remportée sur la direction d'une des plus grandes entreprises du pays. Sans doute, hélas, l'une des dernières du secteur nationalisé, avec tout son aréopage d'avocats, de juristes, de hauts dirigeants et de cadres qui, durant des années, nous ont pris de haut, nous méprisant avec arrogance.

Oui, nous les petits, « ce pot de terre contre le pot de fer ». Nous avons gagné ! Aujourd'hui, la plupart d'entre nous, sommes à la retraite

Certes, nous savourons notre succès... Mais nous ressentons quelque chose de curieux, d'inachevé. À notre belle victoire, il manque encore quelque chose !

Élargir notre bataille, qu'elle devienne encore plus collective comme nous avons tenté de la faire vivre pendant plus de dix années.

Collectif, ce mot à l'époque dite moderne peut en effrayer certains qui lui trouveront une connotation passéiste voire ringarde.

Pourtant, c'est bien et surtout collectivement que nous avons cheminé, tous ensemble, pour arracher cette victoire, nous inspirant de cette citation de Pierre Corneille : « *nous partîmes cinq cents, mais par un prompt renfort – Nous nous vîmes trois mille en arrivant au port*¹ » ...

Peut-être ne s'agit-il que d'une citation d'un dramaturge mais elle illustre parfaitement notre bataille.

Par un hasard de l'histoire et, bien entendu, sans faire le moindre parallèle, nous gagnions au moment où le peuple grec, avec son gouvernement progressiste, affrontait bien seul contre tous, les puissants, la haute finance et leurs relais de chefs d'État de l'Union Européenne... pour tenter de gagner le droit de vivre dignement et de conserver leur souveraineté.

Nous, toute proportion gardée, plus modestement, nous avons affronté la puissance de la direction SNCF qui ne plie jamais... sauf après des semaines de grèves, de longues luttes.

Nous les cheminots sommes marqués par nos grèves et notamment les plus longues, souvent trois semaines comme durant l'hiver 1986/1987 contre la grille des salaires à la tête du client notamment, en 1995 contre le plan Juppé et pour les plus jeunes les grèves contre la réforme des retraites, spécialement 2003, ou la réforme de notre système ferroviaire, l'éclatement de notre SNCF en 2014...

Face à cette direction SNCF, nous étions une petite poignée de cheminots, de syndicalistes, de militants CGT à l'aube de l'an 2000. Nous n'étions que trois... comme la Guerre de Troie, mais notre bataille, notre confrontation, la nôtre, elle a bien eu lieu. Ensuite, nous avons travaillé à élargir l'action à d'autres camarades, à la rendre la plus « collective » possible, rassemblant ceux qui le voulaient. De trois, nous sommes passés à treize. Puis nous avons été rejoints par une camarade, une femme militante de la CGT qui, elle, menait un dur combat dans la même période.

Un combat syndical pour l'égalité de l'emploi, de la rémunération Homme/Femme, un vaste et profond combat qu'elle avait gagné avec l'aide et l'appui de notre CGT Cheminots.

¹ Pierre Corneille, Le Cid, acte IV, scène 3.

Mais la Direction SNCF, toujours aussi revancharde, lui a refusé la totalité de ses droits. C'est donc ainsi que Dominique Dubresson a rejoint notre lutte contre les discriminations. Une lutte que l'on pourrait qualifier d'omnibus. En effet, partis de trois, puis treize, nous avons terminé à quatorze camarades de la CGT contre la direction SNCF.

Cette lutte, nous l'avons gagnée grâce à l'aide et à l'appui de notre Camarade François Clerc du secteur Droits et Libertés de la CGT.

Nous fûmes également épaulés par une avocate Maître Emmanuelle Broussard-Verrecchia.

Et ses collaboratrices Marie Cogoluègues et Sophie Kerihuel. C'est bien ce travail collectif qui nous a permis de gagner ! Cette victoire est la leur, la nôtre, elle est collective ! C'est la victoire d'un combat tous ensemble contre toutes les discriminations syndicales et toutes les autres.

Nous aurions pu simplement, naturellement prendre les uns et les autres nos chèques de préjudices financiers (environ 30 000 €) et continuer notre vie, en famille et ainsi améliorer l'ordinaire et, pour la plupart, améliorer notre retraite ! Eh bien, NON ! Certes, nous avons gagné, mais nous avons pensé aussi, à toutes celles et tous ceux qui, seuls, bien seuls, souffrent, sont humiliés, brisés dans leur coin, soumis à l'arbitraire de leurs employeurs. Nous avons pensé à ces discriminés, tous ces discriminés. C'est au pluriel que nous écrivons discriminés car nous avons gagné la lutte contre la discrimination syndicale, contre la répression des militants, celles et ceux qui sont toujours aux avant-postes pour défendre les salariés, obtenir des acquis, des améliorations, qui sont organisés au sein de la CGT, pour être utiles au monde du travail.

Qui aurait pu penser qu'au 21^e siècle, les répressions puissent se perpétuer avec autant de force qu'au début du siècle précédent.

Force est de constater qu'à notre époque, le patronat a adapté ses moyens, ses méthodes, pour toujours mieux briser les militants, les salariés, les isoler, les salir et les frapper au portefeuille. Ce texte se veut un témoignage parmi bien d'autres au service de ce vaste combat contre les discriminations.

Un combat qui est encore plus que jamais d'actualité. Les dix années d'histoire, de notre lutte se veulent être, en quelque sorte, une petite bouée pour tous ces discriminé(e)s, ces naufragé(e)s perdu(e)s dans un océan d'indifférence, de mépris, parfois de haine. Bref, d'exploitation. Voilà simplement les raisons qui nous ont conduits à reprendre nos archives accumulées durant cette bataille, à fouiller aussi dans nos mémoires pour retracer ce combat bien particulier et tellement singulier. En espérant que ces cahiers de l'ihc cheminot atteindront leur objectif pour permettre à des salariés, des cheminots, des syndicalistes de relever la tête face à la répression syndicale banalisée. Batre également en brèche, le sentiment voire la fierté encore trop répandue, que cette répression serait un prix à payer par les syndiqués et syndicalistes pour leur indépendance de pensée et d'action face au patronat et aux dirigeants d'entreprise et leurs relais managériaux.

Ensemble, collectivement, partout, il nous faut développer de multiples luttes afin de créer un puissant mouvement collectif contre toutes les formes de discrimination.

Animateurs du collectif Anti-discriminations du syndicat des Cheminots de Vauzelles : Jean Luc Derouvois , Patrick Charton, Jean Claude Denègre, Jacky Michot au siège de l'IHS à Montreuil



COMMENT TOUT A COMMENCÉ



Manifestation Clermont-Ferrand, 28 novembre 1995 - Collection IHS CGT Cheminots

Pour notre syndicat, les années 2000 furent une succession de profondes catastrophes.

En 1995, Patrick Charton, jeune militant, a remplacé notre camarade André Large à la tête de notre syndicat. Il ne se doutait pas qu'à la fin de cette année-là, il devrait animer une longue lutte de trois semaines.

L'hiver 1995

L'hiver 1995 a été marqué par un conflit où les cheminots ont joué un rôle important. Cette grève contre le plan Juppé fut longue mais victorieuse. Droit dans ses bottes, ce premier ministre dût reculer face à la forte mobilisation générale dont des cheminots furent, selon l'expression de Jean-Claude Lebrun, secrétaire général de l'Union Départementale Nièvre « la pointe de ce mouvement ». Ce conflit fit reculer le gouvernement mais aussi éclater le syndicat cheminot CFDT. Dans leur majorité, les militants CFDT étaient mécontents des prises de position de leur secrétaire nationale Nicole Notat, laquelle soutenait le plan gouvernemental. Une grande partie d'entre eux a décidé de créer un nouveau syndicat dans l'entreprise (SUD RAIL). SUD existait déjà à la Poste. Notre syndicat a vu cette évolution de façon positive. Avoir enfin à nos côtés des militants qui agissent de manière revendicative, nous a semblé de bon augure. Durant ce conflit, les assemblées générales de grévistes se déroulaient au sein du service Magasin qui, peu à peu, a pris racine. Hélas, l'avenir nous dira qu'après avoir bien animé ce conflit, dirigé cette grève, notamment grâce à notre jeune secrétaire, Patrick Charton, le début des années 2000 allait devenir pour notre CGT de Vauzelles un véritable calvaire.

A partir de 1996, la santé de Patrick se dégradait. Collectivement et à sa demande, la décision fut prise de « passer la main » à un autre camarade. C'est ainsi qu'un tout jeune militant combatif a pris la relève ; Dominique Lancelle.

La bataille des 35 heures

Dès son arrivée à la tête du syndicat il fut confronté à la bataille pour l'application des 35 heures à la SNCF. Notre CGT fut coincée entre deux feux :

La direction locale voulait une application avec beaucoup de concessions lui permettant d'avoir plus de prise sur les agents en termes de mobilité.

Le nouveau syndicat SUD a pris et endossé une tournure radicale, prenant ainsi à contre-pied ce que ces mêmes militants avaient, pendant des années à la tête de la CFDT, accompagné s'agissant de nombre de décisions de la direction et des gouvernements. Pour prendre un seul exemple, la CSG devait, selon la CFDT, favoriser le pouvoir d'achat des salariés. Voulant s'affranchir de cette posture, le tout ou rien était devenu sa nouvelle marque de fabrique.

La CGT, de son côté, négociait pour obtenir la meilleure application des 35 heures, proposait, consultait sur telle ou telle mesure les cheminots des Ateliers.

SUD développait au contraire une vaste campagne de calomnies, de dénigrement, de faux arguments contre la CGT et ses militants. Après les polémiques stériles, les inepties en tout genre, les annonces d'apocalypse qui devait se produire avec l'accord 35H, celles et ceux (notamment certains syndicats) qui ont critiqué l'accord, se sont vite retrouvés à nos côtés pour le défendre dans les actions et les IRP (instances de représentation du personnel), notamment sur l'aspect de la réglementation du travail (RH 0077) ; Devons-nous rappeler que cet accord a entre autres, permis l'embauche de 26650 jeunes cheminots au statut sur 3 ans pour 19500 départs prévisibles de la SNCF (retraites, démissions, décès, réformes) ? De plus il a permis un recul de la précarité et a fait que les jeunes embauchés sous statut « d'emploi jeune » sont devenus cheminots à part entière (unique en France) au bout de 2 ans et demi ! L'accord aura permis d'embaucher un contingent non négligeable de jeunes sans qualification scolaire : grâce à une convention passée avec l'Éducation Nationale, nous avons mis en place un « CAP services » permettant à ces jeunes de passer des examens en interne. Par contre, la loi de Martine Aubry était bancale, avec pas assez d'embauches notamment dans certains secteurs professionnels, sûrement une concession en faveur du patronat privé.

C'est donc dans ce climat tendu que notre jeune camarade Dominique prit la tête de notre syndicat. En cette année 2000, début d'un nouveau siècle, aucun de nous, ne se doutait que notre syndicat entrait dans une période grave.

Retour sur notre histoire



© IHS CGT Cheminots

Sans faire, évidemment le moindre parallèle, Il est bon ici de rappeler la plus sombre et bouleversante période de la guerre qui a marqué notre CGT de Vauzelles : notre secrétaire du syndicat fut le premier fusillé par les Allemands. Après avoir été dénoncé pour acte de résistance, Louis Fouchère, également secrétaire de l'Union Départementale fut fusillé le 12 janvier 1942.

Avec les camarades du syndicat, dès 1940, Louis Fouchère avait organisé le premier noyau de résistance de la Nièvre. L'assassinat de notre secrétaire du syndicat n'a pas conduit au renoncement de ses camarades. Avec un formidable courage, une grande détermination, ses camarades lui ont succédé et pris à leur tour le combat contre l'occupant. La répression fut terrible, féroce, sans pitié. Un à un, nos camarades passèrent par les armes des Nazis. Leurs noms figurent sur la Stèle dans les ateliers.

Chaque 1^{er} Mai, à l'occasion de l'anniversaire de la Nationalisation de notre établissement CGCEM société privée des locomotives passée à la SNCF le 1er mai 1945, notre syndicat leur rend hommage. Pour fêter cette Nationalisation, notre syndicat avait proposé et obtenu de la direction l'organisation d'une journée « porte ouverte » afin que la population de la cité Cheminote de la commune de

Vauzelles puisse visiter nos vastes ateliers. Le 12 Janvier 1946, une cérémonie officielle fut organisée en présence de notre camarade communiste, Ministre du Travail, Ambroise Croizat, accompagné du Directeur de l'Atelier, du Préfet et du Maire de Vauzelles Camille Dagonneau, marquant ce jour par l'installation de la stèle dans l'enceinte des ateliers



© IHS CGT Cheminots

1ER MAI 1946. Hommage ministériel aux cheminots morts avant les discours et les premières Portes ouvertes. PHOTO DROITS RÉSERVÉS

En 2005, la direction menée par André Bazard a tenté de remettre en cause cette grande et belle initiative ; trop coûteuse, ringarde. Bref, ce directeur voulait effacer le passé glorieux des cheminots de notre syndicat et la Nationalisation. Heureusement, la CGT a su créer un front uni de tous les syndicats avec le soutien de la municipalité, notamment Geneviève Graillot adjointe au Maire, d'anciens combattants et notre regretté Pierre Maringue, président de l'ULAC. La direction a dû reculer.

En 2000, la direction de notre syndicat rencontra de nouvelles grandes difficultés



© DR

Dominique Lancelle

Le dimanche 16 mai notre camarade, se tua à moto. Le lundi matin au sein de notre syndicat et des collègues des ateliers, l'émotion était grande. À la demande de son épouse, Martine, Jean-Claude Denègre lui rendit hommage. N'ayant plus de secrétaire de syndicat il fallait nous relever et réorganiser la direction syndicale. C'est naturellement qu'un jeune militant très capable, élu CE, a remplacé Dominique : Olivier-Denis Riffet devint notre nouveau secrétaire, quelques années avant

de demander sa mutation en 2003 pour un autre établissement, pour des raisons personnelles. Une fois encore, notre syndicat se trouve sans secrétaire.

Notre camarade Jacky Michot a eu le courage d'accepter d'animer notre syndicat. Militant délégué CHSCT, il n'était pas aussi jeune que ses deux précédents camarades. Mais l'idée était, dans cette situation difficile, qu'il fasse le relais en attendant de former un jeune. Période très difficile car nos jeunes militants, comme Olivier-Denis ont été mutés vers d'autres établissements et d'autres

métiers, roulants ou contrôleurs... C'est donc un collectif d'anciens autour de Jacky qui s'engagea dans ces années 2000. En revenant d'un stage organisé par notre Fédération au Chalet Pierre Sémard, stage de formation CSHCT niveau 3, Jacky nous parla des nouvelles dispositions concernant la discrimination syndicale. Tout a commencé au local syndical lors de notre traditionnelle pause, un matin vers 9 heures ! Marqué par ce nouvel acquis en termes de droit social, Jacky expliqua son stage. Jean-Luc Derouvois, conseiller Prud'homme confirma l'existence de nouvelles possibilités.

Jean-Claude Denègre participait à cette discussion. Tous les trois, « Génération 1953/1954 », voyaient la retraite approcher. Leur déroulement de carrière était bloqué depuis des années. Malgré leurs multiples réclamations lors de notations annuelles, courriers à la direction régionale, au président de la SNCF et à l'inspectrice du travail, rien ne bougeait. Leurs diverses interventions n'avaient aucun effet sur la direction. Ils étaient bloqués au plus bas de la grille mais ces gars-là n'allaient pas se laisser faire. C'est à ce moment-là que tous les trois ont pris la décision de s'engager, de se lancer dans cette bataille et de porter la discrimination syndicale en justice devant le conseil des prud'hommes.

Rencontre avec Didier Le Reste

Secrétaire General de la Fédération Cgt Cheminots



© Pascale Lalys

Didier Le Reste

Cette rencontre avec Didier Le Reste fut, sans nul doute un élément déterminant dans notre lutte. Combien de fois durant ces dix années de bataille, à l'occasion de nos réunions visant à examiner et faire le point sur nos dossiers, Jean-Claude Denègre a-t-il évoqué cette rencontre ? La vie souvent peut basculer au gré d'événements d'un moment. Notre action a pris son tournant en septembre 2003, à l'occasion de la fête de l'Humanité. Didier Le Reste, Breton d'origine mais Nivernais

d'adoption (Chantenay St Imbert) visite régulièrement le stand de notre département afin de saluer les amis, les collègues et les camarades. Lors de cette visite, Jean-Claude Denègre se trouve au stand. Certes, il est militant CGT mais également responsable du Parti Communiste de Varennes Vauzelles.

La rencontre a été conviviale au comptoir du stand face à la grande scène de la Fête de l'Huma et en savourant, l'un et l'autre un vin blanc bien de chez nous (Pouilly fumé). Dans la conversation sur l'entreprise et les ateliers de Vauzelles, Jean-Claude Denègre évoque l'intention d'attaquer la direction des ateliers pour discrimination syndicale. Jean Claude demandant conseil à Didier Le Reste, celui-ci répond, comme à son habitude de façon franche et directe : « Tu vois Jean-Claude, la discrimination syndicale à la fédé, on ne maîtrise pas encore ce domaine. Par contre, il y a un camarade à la Fédération de la Métallurgie qui lui est bien dans le coup ; François Clerc » !

Didier Le Reste propose que nous établissions un dossier afin de voir si, effectivement, cela vaut le coup de contacter François Clerc. Il ajoute ; « ensuite, avec vos dossiers, prenez contact avec Claude Bouty qui s'occupe des questions juridiques au sein de la fédé ».

Après avoir parlé de la vie courante et syndicale, fait le point de nos actions, nous nous sommes séparés, renforcés dans notre démarche.

A ce moment, notre bataille a sans doute pris une autre dimension.

Nous étions ; Jacky délégué CHSCT représentant CE, Jean-Claude délégué du personnel, Jean-Luc délégué CHSCT et depuis les années 1990 au Conseil des Prud'hommes. Jean-Luc connaissait la dimension de cette bataille, l'aspect juridique de la discrimination et maîtrisait la construction d'un dossier pour aller aux Prud'hommes. Alors, les uns les autres nous nous sommes attelés à cette tâche.

Pour Jacky et Jean-Claude, c'était totalement nouveau, bien différent de notre activité syndicale, des questions DP ou CE, des conditions de travail, des notations... Discriminés, on savait, on ressentait qu'on l'était. Cependant, c'était personnel, voir intime. Maintenant, il fallait réellement démontrer que l'on était discriminé. Discriminer selon le dictionnaire Larousse : « Différence = établir une différence, une distinction entre des individus ».

Jean-Luc nous a apporté les définitions exactes du Code du Travail dans ses articles L111.32-1 et suivants, L.2141.5 et du Code Pénal, Article 225-1. « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur apparence physique, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leur race, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ». Le cadre de la discrimination syndicale ainsi défini, nous nous sommes mis au travail, chacun établissant son propre dossier. Dans un premier temps, nous établissons notre parcours professionnel précisant nos formations, nos diplômes, notre travail à la SNCF. Puis est venu le moment de démontrer, de comparer avec d'autres collègues qui, selon nous, avaient mieux déroulé, avancé en position, en qualification. Ils nous étaient, comme on dit « passés devant ». Certains, embauchés après nous ou arrivés bien après nous dans la même équipe, la même unité, avaient mieux déroulé...

Nous avons joint également à nos dossiers les différentes menaces, demandes d'explications, retenues sur salaires, sanctions infligées par la direction au moindre faux pas alors que pour les autres, ça passait tout seul ; peu à peu, nos dossiers s'étoffaient.

Vu l'épaisseur de chaque dossier, 3 à 4 centimètres de feuilles de documents et de texte, il y avait vraiment matière à démontrer que tous les trois nous étions victimes de discrimination syndicale.

RENCONTRE AVEC CLAUDE BOUTY

Responsable Juridique de la Fédération Cgt des Cheminots



© DR

Un matin de novembre 2005, sur nos congés personnels, Jacky, Jean-Claude et Jean-Luc, avons pris le train de 5 h 55 en gare de Nevers avec nos dossiers sous le bras.

Arrivés en gare de Lyon à Paris, vers 8 h 32 et après une demi-heure de métro, nous voilà tous les trois au pied du siège de la Fédération CGT à Montreuil. Dans l'ascenseur nous nous sommes posé la question : « nos dossiers vont-ils convenir » ?

À l'étage de la Fédération cheminote nous

avons salué quelques camarades de connaissance. Plus particulièrement connaissances de Jacky puisqu'il est souvent en relation avec la fédé. Claude Bouty, responsable du juridique de la Fédération CGT des cheminots, nous attendait dans son bureau avec un autre camarade, Christophe Farnault.

Tous les cinq, nous nous sommes installés dans une salle de réunion. Nous prenons le café aimablement offert et, avant d'entrer dans le vif du sujet, Claude Bouty nous présente Christophe Farnault comme son successeur, précisant : 'les camarades, dans 6 mois je serai à la retraite ». S'en suit une courte introduction concernant notre démarche et notre volonté d'engager une bataille pour discrimination syndicale.

Claude Bouty a examiné nos dossiers un à un, surpris de l'épaisseur de nos textes et arguments.

Après les avoir étudiés attentivement, nous avons échangé. Après plus de 2 heures de discussions et avant de se quitter, Claude Bouty nous développe clairement la position de la Fédération concernant nos dossiers aux Prud'hommes : « la Fédé vous soutient mais ne fera pas à votre place »

Les choses étaient clairement dites, la ligne était fixée !

Nous avons décidé, ensemble, de préparer les saisines afin de les déposer aux Prud'hommes de Nevers, pour Jacky et Jean-

Claude. Jean-Luc, Conseiller Prud'hommes à Nevers, devait déposer la sienne dans un autre Conseil, celui de Moulins.

Christophe Farnault devait lui, prendre contact avec François Clerc de la Fédération de la Métallurgie en charge de la discrimination syndicale.

Le 4 Janvier 2007, nous avons déposé nos saisines avec nos demandes de dommages intérêts pour discrimination syndicale, rappels de salaires, de congés payés 2001 à 2006 et préjudice financier, l'ensemble estimé à plus de 70.000 €.

L'audience de conciliation eut lieu le lundi 26 février 2007 à 14 heures pour Jacky Michot et Jean-Claude Denègre. Concernant Jean-Luc Derouvois, le rendez-vous était fixé plus tard. C'est dans une petite salle du Conseil des Prud'hommes de Nevers puis ensuite de Moulins que nous avons exposé nos demandes devant deux Conseillers de Prud'homme. Jacky, puis Jean-Claude accompagnés de Christophe Farnault et Jean-Luc, nous avons les uns les autres développé nos arguments confirmant la discrimination de la part de la SNCF. En face de nous, le DRH du Technicentre de Nevers, Monsieur Korchia. Celui-ci a réfuté nos dires, précisant, avec un sérieux aplomb : « il n'y a pas de discrimination, ils ont progressé tout à fait normalement, toutes les règles statutaires de la SNCF ont été parfaitement respectées ». Christophe Farnault a essayé avec véhémence de démontrer, exemples à l'appui, que nos situations étaient bel et bien bloquées depuis des années pour des raisons d'appartenance et d'activité syndicale. Maître Danton, avocat de la SNCF avec un ton ferme et dominateur martelait : « nous sommes prêts à aller devant le Conseil, la SNCF n'a rien à craindre : il n'y a rien dans vos dossiers » ! C'était prévisible, les réunions de conciliation se sont conclues sans possibilité de remplir leurs rôles.

Alors maintenant, nous devons nous préparer à engager une bataille, une lutte singulière, particulière, juridique.

RENCONTRE AVEC FRANÇOIS CLERC

Chargé des questions discriminations à la Fédération de la Métallurgie

Un connaisseur des discriminations syndicales



© Pascale Lalys

François Clerc

Notre premier contact avec François a eu lieu par l'intermédiaire de Christophe Farnault en automne 2006. Nous nous rendons à cette rencontre afin de lui exposer nos dossiers. Après une visite à l'étage de notre Fédération cheminote où nous attendait Christophe, ensemble, nous nous dirigeons à la Fédération de la Métallurgie. François Clerc nous attendait dans son bureau. Présentations faites, Christophe nous quitte pour un autre rendez-vous, François nous a conduits dans une salle de

réunion. Avec un léger accent franc-Comtois, il commence, de

façon très simple, par nous relater son parcours et comment, dans les années 90 et avec le syndicat CGT de Sochaux, il a pu faire condamner le groupe PSA pour discrimination syndicale.

À la suite de cela, il a mis au point une méthode qui démontre la discrimination syndicale. Cette méthode porte son nom, elle est maintenant reconnue, admise, on peut dire adoptée par la Justice de notre pays. Méthode de panels comparatifs, de graphiques, de triangulations avec des mots simples et clairs et c'est dans un style identique à une causerie qu'il commença à nous former.

Alors que nous étions attentifs à ses explications, il s'interrompit brusquement ! François Clerc, d'un ton ferme, impétueux, nous lança : « mais, les camarades, comment, vous ne prenez pas

de notes ! ». Notre attention était tellement retenue par le récit qu'effectivement, nous n'avions rien écrit.

En fait, François Clerc était déjà dans la bataille. Il possède un profond souci de la précision, de la rigueur à faire partager, mettre le mieux possible sa méthode en place. Comme un horloger, mais aussi avec un sens pédagogique, il s'adressait à nous de manière très fraternelle. Avec des mots simples, des exemples précis, nous commençons à assimiler, à comprendre sa méthode. Didier Le Reste avait raison : avec François Clerc, nous étions en face d'un camarade qui connaissait bien la discrimination syndicale, un domaine que la CGT a trop souvent ignoré. Il est de bon ton, à la CGT, qu'un militant soit naturellement attaqué par la direction, le patronat. C'est comme ça, c'est la lutte des classes ! Et bien non, il est anormal, injuste que cette situation imméritée soit infligée aux militants, aux élus du personnel. François Clerc a raison de pester contre cette répression anti syndicale où des élus, des salariés sont réprimés, bloqués dans leurs déroulements de carrière, salaires à la traîne, réduits à être les derniers sur la grille de salaires.

Les élus CGT ne seraient donc que des « vilains petits canards », selon les patrons, pour reprendre une formule imagée de François Clerc. Non, le camarade nous donnait raison et confiance en notre démarche. Mieux, il a confirmé que nous pouvions nous battre et que nous avions les moyens de mettre en échec cette discrimination avec la méthode créée, mise au point par lui et dont l'efficacité n'est plus à démontrer. Elle fait partie de notre arsenal de lutte contre les discriminations et représente un formidable moyen pour faire valoir le droit : elle est un atout pour le monde du travail et pour la CGT. Non seulement sa méthode est une base de références pour les juges, les avocats et les Conseils de Prud'hommes, mais elle apporte un éclairage dans le droit social. En effet, François Clerc, le militant, le responsable CGT, effectue des formations aux syndicalistes, aux inspecteurs de travail et enseigne dans différentes Universités. Il est également en relation avec le Défenseur des Droits, institution officielle de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Après avoir exposé sa méthode et son activité, François Clerc se penche sur nos trois dossiers, les étudie attentivement puis, s'arrête brusquement sur la page de l'un d'eux. Là encore, d'un ton sec, net, il nous interroge, il nous interpelle ; « C'est qui ce Charton ? ». Un peu surpris, nous lui répondons en cœur : « c'est un camarade du syndicat, l'ancien secrétaire général ». Il nous interroge : « mais pourquoi il n'est pas là avec vous ? ». Et encore sur un ton ferme et clair, il nous dit de façon presque solennelle : « mes camarades de Vauzelles, je ne vais pas aujourd'hui mener bataille avec vous trois et dans 3 ou 4 ans avec un autre groupe de camarades de votre syndicat ! ». Et d'ajouter, « Vous me faites le tour de tous vos élus et préparez la liste de tous ceux concernés par cette affaire ! ». Après avoir, tous les trois, bien pris des notes et bien écouté, François Clerc nous emmène dans son bureau. Il nous montre quelques dossiers, des affaires gagnées aux Prud'hommes. Puis, afin de mieux nous aider à assimiler, à mettre bien en œuvre sa méthode, il nous photocopie certains dossiers préparés par d'autres syndicats.

La SNCF pour la première fois

Concernant la SNCF, François Clerc nous dit : « Vous êtes les premiers de la SNCF à venir me voir, vous allez essayer les plâtres ! ». On ne se doutait vraiment pas à quel point il disait vrai.

Il nous dit aussi qu'à la SNCF comme à la CPAM d'où il venait de mener une action avec le syndicat, il n'y avait pas de véritable patron, personne ne se sent responsable... « Les directions se

sentent hors de portée, presque à l'abri ». Mais, aujourd'hui nous allons démontrer que la SNCF n'est plus intouchable, qu'il est possible de la faire condamner... comme d'autres. La législation avance dans le domaine de la lutte contre les discriminations, contre la discrimination syndicale.

« Pour gagner », il insiste, « Pour cela, il faut s'appuyer sur les droits des élus du personnel, demander à l'employeur de produire les informations, les éléments nécessaires pour constituer vos panels comparatifs. Évidemment, même si le code du travail, la législation, les droits des délégués au personnel accordent des possibilités pour obtenir la communication des éléments, bien souvent, pour ne pas dire toujours, l'employeur va chercher, trouver, tous les motifs, types de prétexte pour refuser de les remettre. Plus il refuse, plus il nous donne d'arguments devant les juges ; cela implique d'effectuer des demandes écrites et de bien classer les documents. Vos dossiers commencent ainsi. Et, comme n'aurez pas ou peu de réponses à vos courriers, à vos demandes, alors » précise encore François Clerc « il existe plusieurs possibilités de recours dont celle de s'adresser à l'Inspection du Travail ». Encore une fois, nous ressentons l'expérience du camarade bien dans le coup, il connaît précisément les rouages du système judiciaire.

« Pour ce que nous n'avons pas obtenu, nous la CGT, nous allons solliciter l'aide d'un organisme, une institution officielle, l'Inspection du Travail. Nous allons lui demander de mener une enquête pour discrimination syndicale. Avec son enquête, non seulement, nous allons obtenir les éléments pour constituer nos dossiers mais mieux, suite à cette enquête, l'Inspection du Travail peut dresser un « procès-verbal », pour discrimination syndicale. Souvent, ultérieurement aux enquêtes et PV et après avoir perdu devant la justice, maintenant les employeurs préfèrent négocier. À La SNCF c'est nouveau, vous allez défricher cette action ».

Avec toutes ces informations, le soutien, l'appui d'un camarade tel que François Clerc qui nous souhaite bon courage, nous rentrons à Vauzelles. C'est ainsi que nous avons rencontré pour la première fois, François Clerc.



Comment établir une liste des discriminés

Suivant le conseil de François Clerc, Jean-Luc, Jacky et Jean-Claude, ont entrepris, avec l'accord du syndicat d'établir la liste des camarades concernés. Cette démarche relève de la démocratie syndicale la plus élémentaire avec l'exigence, sur la base du volontariat, de n'exclure aucun camarade.

Le seul critère adopté fut de ne pas nous limiter aux seuls élus. Notre décision était de prendre en compte, de contacter, toutes celles et tous ceux du cadre permanent qui ont été candidats sur nos listes aux élections professionnelles encore en activité en 2006. Ce n'est qu'ensuite, que ce choix fera débat, mais nous n'en sommes pas encore là.

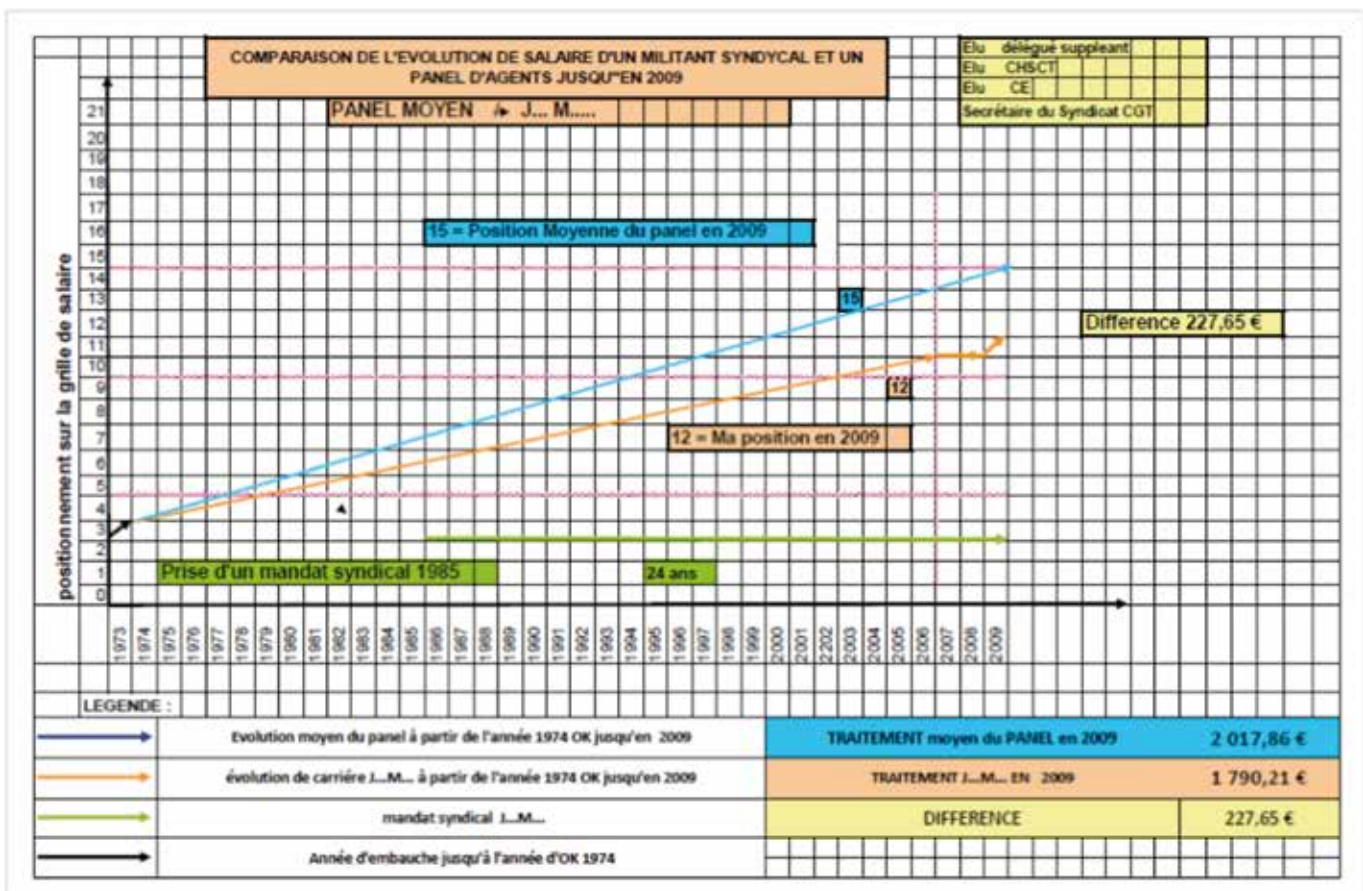
Nous l'assumions totalement dans le respect du choix de chaque camarade, sans aucun a priori. Nous avons donc proposé à chaque militant de décider lui-même s'il se considérait être victime de discrimination.

Après avoir rédigé et remis un document écrit à tous les militants, nous nous attelons à construire le dossier sachant désormais que devant une juridiction prud'homale l'article L.1132-1 du Code du Travail nous dit qu'il revient à la victime de présenter les éléments de fait en matière de discrimination et dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve.

De quoi s'agit-il ? Rassembler et construire les éléments caractérisant la différence de traitement, les présenter sous la forme

de tableaux, graphiques, courbes et calculer le préjudice. Préjudice qui présente au minimum deux aspects : l'actif et le passif. Démontrer aussi la nature et l'origine syndicale de cette pénalisation.

Pour montrer une discrimination, il faut comparer sa situation avec celle de personnes qui ne sont pas discriminées. On ne peut comparer que des choses comparables. Nous retiendrons alors comme données objectives un panel constitué de cheminots de l'atelier de Vauzelles embauchés la même année, ou à un an proche dans la même filière professionnelle (Matériel), à la même qualification B, au même grade OK (Ouvrier qualifié). Une fois les informations recueillies, notamment par les listings catégoriels des commissions de notation, les coefficients de grille de rémunérations et divers autres documents, nous pouvions présenter un « panel » pour chaque cas considéré, à l'exemple ci-après de J.M. (Initiales du prénom et nom). Puis une estimation du préjudice est alors réalisée, en utilisant la méthode dite de la triangulation, annuellement puis sur l'ensemble de la carrière en le multipliant par le nombre d'années considérées. Le pourcentage est ensuite majoré de 30% pour la perte subie pour la retraite, le préjudice moral, les primes diverses etc. Nous avons ainsi répété l'opération pour chaque camarade.



RENCONTRE AVEC L'INSPECTRICE DU TRAVAIL ET DES TRANSPORTS

L'Inspectrice du Travail et des Transports connaît bien le Technicentre de Vauzelles

Dans le cadre de ses missions, elle a effectué quelques visites et participé aux réunions du CHSCT. Pour Jacky Michot, elle n'est donc pas une inconnue.

Mettant en œuvre les recommandations de François Clerc, les délégués du personnel et le secrétaire du syndicat ont demandé à la direction de communiquer les informations nous permettant d'établir, de façon précise, nos panels de composants. Malgré plusieurs courriers et interventions auprès du DRH de l'atelier, les résultats furent bien maigres pour ne pas dire nuls.

A la SNCF tout est possible

La SNCF dont le slogan était « Tout est possible » confirme, là encore, son comportement, son attitude, son mépris envers les élus du personnel, la CGT, les syndicats. Cette attitude, bien au contraire, nous renforce dans notre détermination de mener à bien cette bataille. Devant les refus et les attitudes des dirigeants de la SNCF à ne pas répondre à nos demandes, nous décidons de travailler nos panels par nos propres moyens.

Au syndicat, heureusement, nous possédons des archives et des délégués sont présents aux notations annuelles. Jean-Claude Denègre, délégué du personnel depuis 1978 a participé aux discussions avec la Direction sur la notation du personnel. Il a été chargé de chercher, travailler, classer, réfléchir sur les différents panels. Ce fut un travail très studieux, précis, afin de retrouver les dates d'embauches de tel ou tel, correspondant à tel ou tel camarade. Les archives furent d'une aide immense. Après de multiples demandes, et sûrement suite à l'intervention de l'inspection du travail, la direction a enfin, accepté que nous puissions consulter le registre unique du personnel ;

Jacky Michot et Jean Claude Denègre ont donc pu, sur un coin de table du bureau du RH, prendre connaissance de quelques éléments. Le lendemain, la direction via sa hiérarchie voulait leur infliger une sanction au motif d'absence au poste de travail !

Cette pression ou répression anti syndicaliste a vite été mise en échec et a renforcé notre détermination à poursuivre. Le cahier d'embauche n'était pas complet : pas de date d'embauche, quel diplôme à l'embauche ? C'est en croisant nombre de documents en notre possession que, peu à peu, nous avons constitué les premiers panels de comparants.

L'élaboration des panels

Panels dont nous avons débattu entre nous afin de croiser avec la mémoire de chacun et éviter la moindre erreur.

Les premiers panels furent écrits, établis de façon peut être un peu sommaire au stylo, puis retapés à l'ordinateur, produits de façon plus moderne avec des couleurs et des cadres. Heureusement, Jacky Michot et Patrick Charton maîtrisaient très bien cette nouvelle technologie. Ces panels ainsi travaillés et revus par nous étaient également vérifiés par François Clerc.

Nous étions assez satisfaits de notre travail alors que François Clerc trouvait très souvent à redire, à juste raison. Il nous montrait ici ou là des insuffisances, pas assez clair, pas assez pré-

cis. Et combien de fois a-t-il repris Jacky pour des fautes dans les prénoms, les noms, sur les listings... Nous devions aussi chercher les coefficients de chacun des comparants, travailler avec une ancienne grille de salaires, d'anciens grades redéfinis, convertir car depuis 1992, tout avait changé. Transformer tous les éléments, les actualiser, tel ou tel grade, qualification, comment cela se nommait avant 1992 ? Bref, un véritable casse-tête, un travail titanesque à décourager plus d'un d'entre nous.

Représentant du CHSCT, Jacky Michot avait rencontré l'Inspectrice du travail à plusieurs reprises. Il a donc pris contact avec elle. Après plusieurs courriers et entretiens téléphoniques, nous avons obtenu un rendez-vous dans ses locaux à Auxerre. Jacky Michot et Jean-Claude Denègre attendirent François à la gare de Nevers et nous partîmes pour Auxerre.

Madame l'Inspectrice du travail des transports et François Clerc s'étaient déjà rencontrés à Lyon lors d'une formation des inspecteurs du travail. Le contact fut facilité et François Clerc exposa sa méthode sur la discrimination syndicale. Néanmoins, la Représentante du Ministère public souligna les difficultés de cette nouvelle et singulière application impliquant la SNCF. Heureusement, François Clerc rendait cette rencontre plus aisée et ainsi a facilité l'appréhension de l'enquête. Grâce à son expérience et au travail déjà accompli avec d'autres inspecteurs du travail, il aida l'Inspectrice à engager son étude.

C'est ainsi que débuta l'enquête de l'Inspectrice du travail.

Puis, plusieurs interventions furent nécessaires auprès d'elle afin de connaître l'avancement de la recherche.

Quelques mois après, sur notre insistance, nous avons obtenu une rencontre qui eut lieu dans les locaux de l'inspection de travail de Nevers. Nous étions presque tous présents, soit treize personnes à cette rencontre.

Elle avait nos dossiers entre les mains, nos panels et aussi ses notes. Le point étant fait avec la direction des ateliers, notamment le DRH, elle nous fit des remarques sur tel ou tel aspect de chaque dossier. A chaque fois que l'Inspectrice du travail rencontrait le DRH, et cela s'est avéré, elle « avait des doutes », devenait plus exigeante envers nous. Elle se montrait plus tatillonne. Cela devenait plus compliqué mais ses demandes nous ont permis de nous améliorer, préciser notre argumentation. L'appui de François Clerc nous a été très utile. Son exigence nous aidait. Le travail fut plus difficile, plus compliqué mais néanmoins, c'est par cette rigueur que nous avons progressé.

Après plusieurs semaines, sans aucune nouvelle de l'Inspectrice du Travail, nous étions dans l'inquiétude qu'elle abandonne son enquête. Puis le syndicat a reçu une convocation officielle pour le 4 mars 2009 dont le motif était : « échange contradictoire dans les locaux de l'Inspection du Travail à Auxerre ». Nous étions les treize discriminés et les représentants de la SNCF.

Auxerre fut sans doute le moment, l'épisode qui nous a marqué le plus dans cette lutte. Après s'être donné rendez-vous à notre local syndical, tous les treize sommes partis pour Auxerre, en covoiturage. Au café situé à proximité des locaux de l'Inspection du Travail nous avons retrouvé Christophe Farnault et François Clerc accompagné d'une avocate Maître Emmanuelle Boussard-Verrecchia. François fit rapidement les présentations. Elle travaillait régulièrement avec la CGT et le collectif contre

les discriminations syndicales. Ensemble, nous nous sommes rendus dans les locaux où nous attendait Hélène Vial. Les représentants de la SNCF nous suivaient de peu ; la DRH de la direction régionale SNCF de Clermont Ferrand, l'adjoint du DRH du Technicentre. Après s'être installés dans une salle de réunion et les présentations des délégations faites, l'Inspectrice du Travail fit un court rappel des raisons de cette rencontre.

Elle indiqua avoir relevé une différence de traitement entre les treize syndicalistes et leurs collègues et demanda des explications. François Clerc prit la parole et fit, lui aussi, un court rappel de nos panels et de nos dossiers.

Les représentants de la SNCF quittent la salle !

D'entrée, la RDH régionale s'indigna ; « des discriminations à la SNCF étaient impossibles » ! D'après elle, en effet, l'entreprise est régie par des textes, des lois, des règlements. Les cheminots ont un statut, tout est bien respecté. Il ne faisait aucun doute que le débat allait être très serré. Puis, brusquement, elle s'interrompit. Téléphone à la main, elle recevait un appel ! Elle demanda une suspension de séance à l'Inspectrice du Travail et toute la délégation SNCF quitta la salle. Pendant de longues minutes, presque un quart d'heure, nous avons attendu le retour des représentants de la SNCF. Ceux-ci étaient au téléphone, dans le couloir. Quand, enfin, ils nous ont rejoints, la décision nette et brusque de terminer cette réunion fut prononcée.

La surprise de l'Inspectrice du Travail fut grande. Elle fit remarquer que cette rencontre venait d'elle. Elle avait convoqué la SNCF à cette réunion très officielle. La DRH régionale ne se démonta pas, exprimant qu'il était inadmissible d'assister à une telle rencontre avec des personnes extérieures à la SNCF, notamment une avocate. La SNCF s'indignant « de ne pas avoir été prévenue de cette présence ». Le prétexte était complètement fallacieux.

La veille, dans les couloirs de l'atelier, Jacky Michot avait rencontré le DRH et s'était assuré que la SNCF serait bien présente au rendez-vous du lendemain. Jacky, ne lui avait pas caché que nous serions accompagnés d'un représentant de notre Fédération, François Clerc de la Confédération et de l'avocate. La DRH régionale avait sûrement reçu des consignes « d'en haut », du service juridique de la SNCF, pour arrêter cette réunion avec ce prétexte. L'attitude incorrecte, inadmissible de la SNCF a profondément choqué l'Inspectrice du Travail. D'ailleurs, elle a fait remarquer qu'en quittant cette réunion, la SNCF se plaçait dans une « situation délicate ». La DRH a tenté de la rassurer, lui promettant de lui envoyer toutes les explications à ses questions. Ainsi, la réunion, l'échange contradictoire dans le cadre de l'enquête de l'Inspectrice du travail prit fin. Les représentants de la SNCF ont fait le choix de ne pas répondre et de partir.

Nous, les cheminots, n'avons été ni surpris, ni étonnés de ce comportement. Nous reconnaissons bien les pratiques et les méthodes de la direction qui se croit toujours au-dessus de tout le monde. Après cet épisode, plusieurs mois passèrent sans avoir vraiment des nouvelles de l'Inspectrice. Un jour, le syndicat a reçu un courrier de sa part avec un document très épais de la SNCF.

La Direction a son panel

La Direction avait confectionné son panel afin de répondre au nôtre. Il s'agissait d'un listing de tout le personnel avec quelques indications, grades, positions, années d'embauche, examens et diplômes.

Cette fois, la SNCF avait décidé de contre-attaquer, de répondre de façon précise aux demandes de l'Inspectrice du Travail.

Il nous fallait donc bien étudier, bien examiner ce document car nous avions entrepris d'y répondre, de démonter leurs argumentations. Nous avons étudié chaque nom, l'exactitude des éléments fournis, avons repéré toutes les insuffisances, toutes les erreurs. Ce fut, là encore, un travail considérable. Nous avons longuement et encore de façon précise, détaillé ces documents qui comportaient de nombreuses erreurs afin de contrecarrer la SNCF. Ainsi par exemple, notre camarade Patrick Charton, ancien apprenti de la SNCF qui a passé et obtenu le CAP dans les locaux du Centre d'Apprentissage de l'atelier n'avait, selon leur document, pas de CAP et sa date d'embauche était totalement erronée. D'autres camarades embauchés avec un CAP, eux aussi, selon les écrits de la SNCF, n'avaient pas de diplôme. La SNCF avait osé mettre des agents décédés, hélas depuis fort longtemps. Elle a fait encore des erreurs sur des années d'embauche. Nous avons donc remis à l'Inspectrice du Travail un document contradictoire au panel de la SNCF, panel qui ne démontait pas les nôtres. Ce document ne faisait nullement la différence avec nos panels.

L'Inspectrice du Travail, à la suite du document de la SNCF et de nos remarques, nous a convoqués lors de sa venue à Nevers. Elle a bien relevé les erreurs du listing SNCF tout en nous faisant remarquer que nos panels en comportaient aussi : des agents avaient passé des examens internes et obtenu des qualifications supérieures, d'autres avaient eu des qualifications sans examens puisque supprimés depuis 1992 dans le cadre de la nouvelle grille salariale et de la réforme des filières.

La remarque était judicieuse, même si on pouvait répondre que la direction avait fait en sorte de placer des élus, militants CGT à des postes de travail, des équipes ayant peu ou pas d'examens. Elle avait en même temps la maîtrise de ces examens et des postes à pourvoir. Cependant, après un échange avec François Clerc, nous avons estimé qu'il valait mieux tenir compte de la remarque de l'Inspectrice du Travail. Nous avons donc retravaillé tous les panels et retiré tous les collègues qui avaient passé des examens, selon le document de la SNCF. Nous avons la conscience tranquille vis-à-vis de tous les délégués syndicaux. Les nouveaux panels nous faisaient chuter puisqu'il s'agissait d'agents ayant des grades plus importants. Même avec ces changements, nos panels conservaient de façon assez claire le caractère discriminatoire.

Puis, pendant des mois, le vide. Aucune nouvelle de l'Inspectrice du Travail. Elle ne répondait ni à nos appels téléphoniques ni à nos mails. Cette situation devenait curieuse et inquiétante.

En décembre 2008, un courrier adressé au syndicat nous apprenait qu'à l'issue de son enquête, l'Inspectrice du Travail avait dressé un procès-verbal au directeur du Technicentre !

Ce document officiel de l'Inspection du Travail nous prouvait que nous avions obtenu une première victoire dans notre bataille pour la reconnaissance de la discrimination syndicale.



Direction
départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle

Inspection du Travail
Section transports
Yonne et Nièvre
1 rue de Preuilly
BP 13
89010 AUXERRE CEDEX
Téléphone : 03 86 72.00.02
Télécopie : 03 86 72.04.61
it.auxerre@travail.gouv.fr

ouverture au public
lundi : 9H-11H45 - 13H-16H30
mardi : 13H-16H30
mercredi : 9H-11H45
jeudi : 9H-11H45 - 13H-16H30
vendredi : 9H-11H45 - 13H-15H30

L'Inspectrice du Travail des Transports

à

SYNDICAT CGT
Monsieur Jacky MICHOT
2 ave Benoît Frachon
58640 VARENNES VAUZELLES

le 22 juillet 2009

OBJET : enquête discrimination syndicale
REFER : 1120/2007 HV

Monsieur

A la lecture des documents que la direction SNCF m'a transmis le 13 mars 2009 et vous a également remis en réponse aux dossiers présentés par les 13 agents, je constate qu'aucune réponse concrète et aucun élément de comparaison ne sont apportés pour justifier la différence de traitement dans le déroulement de carrière des agents concernés.

En conséquence, j'informe la direction de la SNCF que j'envisage de relever à leur encontre par procès verbal l'infraction suivante :

En application de l'article L2141-5 du code du travail, « *Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail* », article réprimé par l'article L2146-2 du code du travail disposant que « *le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.*

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros. »

Chaque agent pourra, s'il le souhaite, directement ou par l'intermédiaire du syndicat, se constituer partie civile sur la procédure pénale en cours de rédaction.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspectrice du Travail des Transports

Hélène VIAL

IHS CGT Cheminot





RENCONTRE AVEC MAÎTRE EMMANUELLE BOUSSARD-VERRECCHIA

Avocate des droits à la personne

C'est lors de la réunion dans les locaux de l'Inspection du Travail et des Transports à Auxerre que nous avons, pour la première fois, fait connaissance d'Emmanuelle Boussard-Verrecchia.

Elle est juriste dans le Droit Social et participe souvent à différentes affaires avec la CGT et son collectif contre les discriminations syndicales. Cette avocate traite régulièrement des dossiers de militants avec François Clerc.

Elle est également une très grande défenseuse des droits des femmes dans les entreprises.

Après la réunion qui connut le départ des représentants de la SNCF, elle nous a montré toute sa détermination à faire aboutir nos dossiers.

Avec François Clerc, le syndicaliste, le militant d'expérience qui maîtrise bien sa « méthode » mais aussi les pratiques des employeurs, Emmanuelle, comme elle nous a demandé de la nommer, est juriste, soucieuse du détail. Elle sait mettre en droit et défendre les syndicalistes devant la justice. Avec elle, nous allons franchir une nouvelle et importante étape de cette lutte.

Puis Jacky Michot, Patrick Charton et Jean-Claude Denègre, avons pris rendez-vous avec elle.

Nous nous sommes rendus dans ses bureaux à Versailles avec nos quatorze dossiers puisqu'une militante, Dominique Dubresson nous a rejoints. D'entrée, Emmanuelle Boussard-Verrecchia accompagnée de Marie Cogoluègues nous a mis dans le coup, expliquant sa démarche, sa façon de travailler. La toute première action était d'adresser un courrier aux Conseils des Prud'hommes de Nevers et Moulins afin d'arrêter la procédure que nous avions engagée Jacky Michot, Jean-Claude Denègre et Jean-Luc Derouvois.

En effet, en accord avec les autres camarades et François Clerc, nous étions convenus, comme le proposait Emmanuelle, que notre affaire soit jugée au conseil des Prud'hommes de Paris.

La raison : le siège social de la SNCF se situe dans la capitale. L'impact serait d'autant plus important si la SNCF était condamnée. Aussi, nous pensions que c'était plus pratique pour Emmanuelle et François ; avec nos facilités de circulations, nos propres déplacements étaient moins onéreux.

Ensuite, elle reprit un à un tous les panels afin d'en vérifier encore l'exactitude. Le travail effectué avec François était très bon mais Emmanuelle voulait apporter aussi sa façon de travailler. Elle cherche la perfection afin de gagner.

Nos dossiers comportaient des panels comparatifs, des graphiques, le procès-verbal de l'Inspectrice du travail. Nous devions en faire des dossiers juridiques. Pour chaque dossier, elle nous demanda d'apporter de nouveaux éléments notamment

des attestations, témoignages de collègues, tous les éléments concernant des formations effectuées, etc. Une exigence pour obtenir une reconnaissance de la discrimination. Nous avons collecté les comptes rendus des rendez-vous professionnels... L'ensemble de ces éléments nous a conduits à organiser nombre de réunions entre nous au local syndical. Nous devions bien faire partager, comprendre et mettre en œuvre les demandes de notre avocate. Accompagnée de François Clerc, Emmanuelle Boussard-Verrecchia est venue plusieurs fois à Varennes-Vauzelles afin de faire le point sur nos dossiers. Il y a eu aussi des moments de débats pour qu'elle comprenne bien le fonctionnement la SNCF et ses différents règlements. Notre travail commun s'est toujours passé dans un climat amical et sérieux. Nos quatorze dossiers étaient très divers. En effet, au départ cette bataille pouvait se limiter à quelques élus mais nous l'avons élargie à tous ceux qui se sont portés sur les listes CGT aux élections professionnelles. Des militants non élus ont ainsi intégré le groupe.

Syndicalistes actifs, ils ont eux aussi subi la répression concernant leur déroulement de carrière. Emmanuelle Boussard-Verrecchia voulait que toute la période du militantisme soit désormais prise en compte dans le calcul du préjudice. Nous avons dû chercher encore d'autres éléments. Elle nous a demandé les listes de candidatures ainsi que les dates des différents stages et formations syndicales. Danielle Clamotte secrétaire générale Union Départementale CGT Nièvre a retrouvé ces informations.

Nous avons également travaillé et argumenté autour de quelques dossiers où, pour des raisons de santé, des camarades ont pu être mis en situation de réforme. Pour eux, il a fallu travailler une argumentation particulière. Malgré leur état de santé, il nous a semblé juste de ne pas les écarter de cette bataille, d'autant qu'ils étaient encore actifs lorsque nous avons engagé cette lutte.

Concernant le dossier particulier de Dominique Dubresson, Emmanuelle Boussard-Verrecchia a demandé, en plus des éléments identiques aux autres dossiers, des documents permettant de démontrer une discrimination sexiste. Dominique et Emmanuelle Boussard-Verrecchia ont ainsi entretenu des relations de travail complémentaires et privilégiées.

Il y eut des rencontres à Varennes-Vauzelles, à Marzy (commune de Jacky) et à Paris dans les nouveaux locaux d'Emmanuelle, près de la Tour Eiffel afin de justifier nos dossiers préparés par Jacky et Marie Cogoluègues avocate chez maître Boussard-Verrecchia, lesquels, peu à peu étaient prêts à être déposés au Conseil des Prud'hommes de Paris.

LE COMBAT D'UNE MILITANTE DÉTERMINÉE

Dominique Dubresson rejoint le dossier discrimination 15 années de lutte



© DR

Dominique Dubresson

Une femme, une battante, une combattante

Dominique Dubresson a adhéré à la CGT en 1980. Devenue élue du personnel, elle a participé à de nombreuses réunions avec la direction SNCF notamment dans le cadre des suppressions des passages à niveau. Elle a avec la CGT agi pour un bon reclassement de ses collègues après les suppressions des emplois de gardes-barrière.

Puis, elle fut aussi victime de ces restructurations, de la suppression de son poste de « sécurité des circulations » et de sa reconversion.

C'est donc à la fermeture des passages à niveaux sur le district de Cercy La Tour en 1990 qu'elle a été reclassée à l'atelier de Vauzelles.

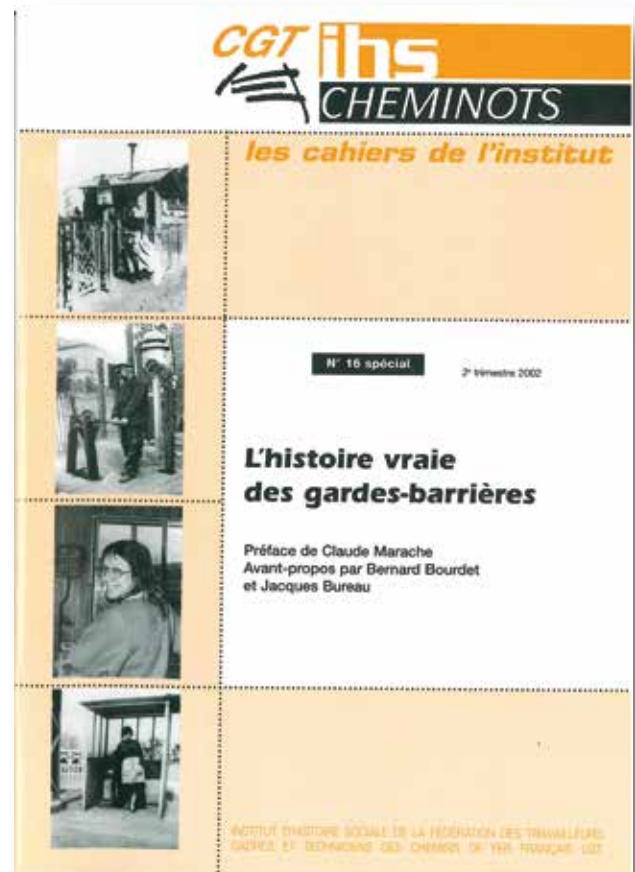
Dans cette situation, elle n'était pas la seule, puisque deux autres collègues (deux hommes) ont été comme elle contraints d'être reclassés à Vauzelles.

Dominique avait, comme syndicaliste et élue du personnel, participé à des commissions de reclassements. Elle avait la volonté d'évoluer dans sa carrière professionnelle.

C'est pourquoi, elle a postulé pour les 3 postes disponibles aux ateliers de Vauzelles, cariste, pontier, et gestionnaire des stocks. Il y avait trois postes vacants et trois agents à reclasser à L'EIMM de Vauzelles la situation paraissait simple. Or, non, il y avait deux hommes sans engagement syndical et une femme militante de la CGT. La direction de l'EIMM ayant placé un agent sur le poste de gestion et le second agent sur les deux autres postes qui étaient également à pourvoir, après quelques mois, Dominique a dû se résigner à être femme de ménage, sinon s'inscrire au chômage. Profonde injustice d'être obligée d'accepter ce travail

Déjà, le RH (ressource humaine) la reçut en lui faisant remarquer son engagement syndical... Puis, il lui a proposé un seul et unique emploi. Une femme, syndicaliste CGT, c'est bon qu'à être reclassée « femme de ménage ». Dominique n'a pas le caractère à se laisser faire, elle a protesté, contesté ce comportement à son égard. La SNCF l'a contrainte à accepter un poste inférieur à sa qualification, à savoir femme de ménage. La direction lui a même fait le coup du chantage « c'est ça ou le chômage ». Dominique qui venait de perdre son mari après une longue maladie et ayant deux enfants à élever, dut accepter ce travail malgré la profonde injustice.

C'est avec sérieux qu'elle a accompli cette activité évidemment dans l'un des ateliers les plus sales « l'atelier des roues ». Au sein de cet atelier, elle a repris son engagement syndical. En 1996 elle



IHS CGT Cheminot

est devenue déléguée du personnel, elle fut la première femme de ménage, la première agente contractuelle à être élue dans cet établissement. Son dynamisme et son tempérament volontaire, combatif, a fait que notamment et pour la première fois, la SNCF a été contrainte à ce que les contractuelles, les femmes de ménage puissent bénéficier comme les autres cheminots des notations annuelles. Elue du personnel et aussi membre de la commission exécutive du syndicat, elle déploya une ardente activité militante. C'est au cours d'une tournée de chantier en 2006 que Jacky demanda à Dominique d'expliquer sa situation à un responsable de notre Fédération, Serge Vasset, signataire de l'accord 35h. Serge Vasset, en charge de suivre la situation des agents contractuels, a été profondément choqué par la manière dont la direction de l'atelier l'avait traitée ; Il lui a aussi fait découvrir la possibilité de prétendre à devenir cadre permanent « cheminote à statut » ; En effet dans le cadre de la négociation sur l'accord des 35 h à la SNCF, l'action syndicale avait obtenu une possibilité d'évolution de certains agents contractuels sous certaines conditions.

La direction de l'EIMM s'est bien gardée de faire appliquer cette mesure à Dominique Dubresson. C'est donc avec Serge Vasset

qu'elle a entrepris les démarches pour obtenir l'application de cette mesure. Il a fallu beaucoup d'interventions, de courriers et de réunions pour faire admettre à la SNCF que Dominique entrait bien dans le cadre de cette disposition. La détermination de Dominique et l'action syndicale de Serge, connaissant très bien les règlements de la SNCF et ayant une force de conviction et d'échange convergeront.

Après une rencontre avec une des principales DRH Nationale de la SNCF il engageait Dominique à discuter avec sa hiérarchie pour faire évoluer sa situation car elle était en droit de devenir « cadre permanent comme le prévoit l'accord 35 h de 1999 ».

C'est enfin en 2007, que la SNCF l'a admis cheminote au statut avec effet rétroactif depuis son embauche en 1976. Entre temps, Dominique a profité d'une opportunité dans le cadre d'une réorganisation au sein de l'établissement pour encore une fois postuler à un poste de cariste. Mais cette fois, la direction, le Chef d'établissement accepta. Dominique a su être compétente dans son nouvel emploi. Et dans son sillage, d'autres femmes de ménage ont, elles aussi, pu évoluer comme agent en atelier.

Certes, la SNCF a admis Dominique au cadre permanent, par contre la direction l'a positionnée au plus bas de la grille hiérarchique B 4. La direction a été battue en la mettant au statut mais revancharde elle n'a jamais voulu appliquer la totalité de l'accord notamment son repositionnement avec effet rétroactif depuis 1976. Serge Vasset a eu beau intervenir ainsi que le syndicat et les délégués CGT pour que son repositionnement se situe non pas au plus bas, mais dans la moyenne des autres agents de la même année d'embauche B11., ce fut un refus net de la SNCF de Vauzelles. Cette importante lutte que venaient

de mener Dominique et Serge avait malgré l'acquis considérable un goût d'inachevé. Sauf que dans la même période, d'autres camarades du syndicat avaient engagé une autre lutte contre la discrimination syndicale.

Cette action comprenait treize militants. Puis un jour, au local syndical, Dominique qui se débattait face à une direction méprisante et sectaire qui ne voulait rien lâcher, nous explique que ces dirigeants venaient de lui ponctionner à tort, sans la prévenir des sommes d'argent sur son salaire.

C'est honteux ! mais de quel droit et pourquoi ?

Au syndicat, nous étions tous étonnés, surpris. La SNCF revancharde, avait décidée de lui faire payer le changement de statut, de caisse. En effet, avec son admission depuis 1976 à la caisse de prévoyance de la SNCF, il fallait reverser des sommes à la sécurité sociale.

Loïn d'être entendue par la direction de l'établissement, Dominique a dû encore, faire preuve de combativité. Heureusement après de multiples interventions, grâce aussi à des cadres compétents comme Madame Colin, celles-ci permirent de rétablir de façon correcte cette injustice administrative. Mais concernant son juste repositionnement Dominique n'arrivait pas malgré les interventions des élus à faire évoluer sa situation.

C'est alors qu'après un long échange entre Dominique et Jean Claude devant l'attitude de la SNCF, l'idée d'aller devant le conseil des prud'hommes devenait une évidence.

Et comme les treize militants du syndicat, devaient aussi engager une procédure en justice, c'est ainsi que Dominique a rejoint le combat contre les discriminations.

Rappel de quelques repères chronologiques

- **1990** Suppression des garde-barrières
- **1990** Demande de reclassement aux Ateliers de Vauzelles : 3 postes vacants sont à pourvoir cariste, pontier, gestionnaire des stocks.
- **1991** La SNCF reclasse Dominique comme « Femme de ménage » et confie les 3 postes à 2 hommes (ex. garde-barrières)
- **1999** Accord national 35 h à la SNCF avec disposition particulière pour l'intégration des contractuelles sous certaines conditions au statut SNCF.
- **2005** Action syndicale de Jacky Michot pour l'application de cette disposition avec l'appui de Serge Vasset dirigeant de la Fédération CGT cheminots ayant signé cet accord alors au nom de la Cfdt à l'époque.
- **2007** Victoire et admission au statut SNCF avec effet rétroactif du déroulement de carrière depuis sa date d'embauche : 1976
- **2009** Devant le refus de la SNCF de la repositionner, Dominique Dubresson rejoint les 13 militants du syndicat qui agissent contre les discriminations
- **2013** Le conseil des prud'hommes de Paris condamne la SNCF pour discrimination sexiste
- **2015** La Cour d'Appel de Paris confirme la condamnation sexiste et repositionne Dominique dans son déroulement de carrière.

Ce quatorzième dossier a rencontré un écho particulier de la part de notre avocate Emmanuelle Boussard-Verrecchia qui est très active dans la défense des droits des femmes.

Elle a beaucoup travaillé avec Dominique et a ajouté à la discrimination syndicale un aspect important, nouveau, considérable, la discrimination en raison du sexe.

L'injustice qu'a subie Dominique Dubresson s'écrit au plurielle. Heureusement, elle n'a rien lâché et combattante, elle a pu mener à bien ces deux luttes singulières dans une période de dix ans.

Serge Vasset nous a quitté le 19 mai 2018, des suites d'une longue maladie, nous lui dédions ce récit et nos fraternelles pensées.

EN FINIR AVEC LA DISCRIMINATION CONTRE LA C.G.T.

DEPUIS que nous avons engagé la campagne de dénonciation systématique des mesures discriminatoires dont est frappée notre Fédération, beaucoup de questions sont posées qui démontrent une grande méconnaissance de cette importante question.

Or, pour bien comprendre la situation syndicale dans notre corporation, il est indispensable de connaître dans quelles conditions sont déterminés les rapports entre gouvernement et direction S.N.C.F. d'une part, et organisations syndicales d'autre part.

Une page entière de notre « Tribune » consacrée à ce problème d'une brûlante actualité n'est pas de trop.

LA DISCRIMINATION CONTRE LA C. G. T. PRÉJUDICIALE A L'INDÉPENDANCE DES AUTRES ORGANISATIONS

ENTRE six organisations syndicales, l'Etat et la Direction S.N.C.F. refusent à l'une d'entre elles (la plus importante) ce qu'ils consentent aux cinq autres.

Voilà un fait clair et net. Les dirigeants des cinq fédérations intéressées ont beau se défendre d'être favorisées, il reste pour tout observateur impartial et logique l'impression qu'ils le sont bel et bien au préjudice de leur indépendance.

Il n'y a là aucune sorte « d'insinuation malveillante », c'est la conséquence d'une situation objective qui commença en 1948 avec la révocation des deux représentants C.G.T. du conseil d'administration de la S.N.C.F., qui s'aggrava en 1950 quand le gouvernement et la Direction S.N.C.F. rompirent leurs relations avec la Fédération C.G.T. en cessant, notamment, de payer nos permanents et qui finira lorsque toutes les mesures de discrimination dont est frappée la C.G.T. seront annulées.

Un problème simple ?

LE jour où la situation sera redevenue normale, il ne subsistera aucune base permettant à quiconque de jeter sur telle ou telle organisation aujourd'hui favorisée la moindre suspicion. L'intérêt des autres fédérations est que ce jour-là intervienne le plus tôt possible.

Les dirigeants C.F.T.C. et F.O. ne le rapprochent pas en écrivant dans leur dernier journal, non sans embarras, qu'il s'agit d'un problème simple et que, si la C.G.T. veut être traitée comme les autres, elle n'a qu'à le demander au gouvernement gaulliste.

De nouveaux venus au syndicalisme ayant quelques séquelles d'illusions en De Gaulle, nous comprendrions à la rigueur tant de naïveté, mais tenus par des responsables nationaux, parfaitement au fait de cette situation, au courant de toutes nos démarches, de toutes nos protestations depuis 16 ans, ces propos ne sont ni sérieux ni honnêtes.

Selon notre comportement

CES derniers mois, j'ai participé à trois reprises à des délégations de notre Confédération au premier ministre, Pompidou. Chaque fois, en qualité de représentant des cheminots C.G.T., j'ai demandé l'annulation des mesures discriminatoires qui frappent notre Fédération et le retour de nos représentants au conseil d'administration de la S.N.C.F.

Le 23 mars dernier, le premier ministre m'a répondu sans détours qu'il nous faudrait être animés de meilleures intentions et d'une réelle « volonté de collaboration à la bonne marche de l'entreprise ». Il m'a assuré qu'il ne perdait pas de vue cette question et qu'il déciderait ultérieurement, selon notre comportement.

J'ai rétorqué aussi nettement que nous resterions en tout état de cause indéfectiblement attachés à notre indépendance syndicale et que si nous étions au conseil d'administration de la S.N.C.F. animés de la volonté d'assurer une « bonne marche de notre entreprise nationalisée », nous lutterions résolument pour supprimer les tarifs de faveur consentis aux grandes sociétés capitalistes.

Sans doute, les camarades dirigeants C.F.T.C. et F.O., qui estiment le problème si simple, diront que je me suis très mal expliqué et auront-ils l'obligeance de bien vouloir me préciser comment, selon leur propre expérience, il faut parler et se comporter pour avoir le droit de siéger au conseil d'administration et recevoir nos salaires de la S.N.C.F. ?

Tel est l'intérêt des cheminots

BIEN vaines sont les spéculations qui voudraient dénaturer notre campagne pour faire respecter les droits et libertés syndicales, chez nous pas d'empressément pour les honneurs et les places.

Nous revendiquons nos sièges au C.A. de la S.N.C.F., nous luttons contre les mesures de discrimination qui nous frappent parce que tel est l'intérêt des cheminots.

Si pour y parvenir nous acceptions de renoncer, ne fût-ce que partiellement, à notre indépendance, nos représentants seraient hypothéqués au point de ne pouvoir rendre aucun service aux cheminots. A quoi cela servirait-il ?

Ce n'est donc pas aux termes d'un arrangement style « association capital-travail » que nous recouvrerons les droits et les prérogatives dont nous sommes frustrés, c'est au prix d'une bataille persévérante qui doit, pour triompher, être soutenue par l'ensemble du personnel et toutes les organisations syndicales attachées au respect des libertés syndicales et à leur indépendance.

Pour gagner cette bataille, nous frapperons sur le clou autant de fois qu'il le faudra.

G. SEGUY

LES FAITS ET LES DATES

1) 1948. — Les représentants de la C.G.T. sont révoqués du conseil d'administration de la S.N.C.F.

Prétexte : La Fédération C.G.T. a lancé aux cheminots un appel à la solidarité en faveur des mineurs en grève.

2) 1950. — Le gouvernement et la direction S.N.C.F. décident de rompre leurs relations avec la Fédération C.G.T.

Prétexte : La Fédération C.G.T. a édité une affiche publique pour dénoncer la conduite des engins de traction par un seul agent de conduite.

Les conséquences

● Les responsables permanents de la Fédération C.G.T. ne sont plus payés par la S.N.C.F., ceux des autres organisations le sont toujours.

● En violation du Règlement P 8 b les représentants C.G.T. ne sont plus admis à siéger à titre consultatif dans les comités mixtes et comités d'activités sociales. Ceux des autres organisations y sont admis.

● Les cheminots qui font confiance à la C.G.T. sont privés de plusieurs droits syndicaux dont continuent à bénéficier les autres organisations syndicales.

Les dispositions du Protocole sur le droit syndical qui s'appliquent à toutes les organisations, sauf à la C.G.T.

Ce protocole fut signé le 3 juin 1948 par les représentants de toutes les organisations syndicales représentatives, ceux du gouvernement et de la S.N.C.F. Peu de temps après son entrée en vigueur il devait être délibé-

rément violé, comme en témoignent les précisions suivantes :

ARTICLE PREMIER. — § 2 : « La S.N.C.F. s'engage à ne faire subir aucun préjudice, notamment pour l'avancement en grade, à un agent du fait qu'il appartient ou non à une organisation syndicale ou à un parti politique. »

— Or il est bien connu que la seule raison invoquée pour s'opposer à la nomination des militants C.G.T., surtout à des fonctions de commandement, est leur appartenance syndicale.

Article 2. — §§ 1, 2, 3, 4, 5 : « Des représentants syndicaux sont accrédités par chaque organisation syndicale auprès du : directeur général et des directeurs de région, des chefs de service, d'Arrondissement et d'Etablissement ; ces derniers ont l'obligation de recevoir ces représentants accrédités auprès d'eux. »

— Or si ces dispositions sont respectées pour les représentants des différentes organisations, elles sont violées pour la C.G.T..

§ 6 : Les mêmes dirigeants S.N.C.F. sont tenus de répondre par écrit aux lettres ou questions posées par les organisations syndicales.

— Or pour la C.G.T. cette correction élémentaire n'est même pas observée par lesdits dirigeants.

Article 11. — Les organisations syndicales ont le droit de tenir des réunions d'information professionnelles non contradictoires dans les salles de la S.N.C.F.

— C'est vrai pour toutes les organisations, sauf pour la C.G.T.

● CONTRE LA
DISCRIMINATION
● POUR LA DÉFENSE DES
LIBERTÉS SYNDICALES
CHEMINOT
procure-toi ton
BON DE SOUTIEN

**Demande-le aux
militants de la C. G. T.
actifs ou retraités**

ATTENTION !

La date limite du règlement des bons est reportée au 15 octobre 1964.

CONSEIL DES PRUD'HOMME DE PARIS Conciliation !



Le 19 juin 2005, Emmanuelle Boussard-Verrecchia a déposé nos saisines au Conseil des Prud'hommes de Paris. L'audience de conciliation a eu lieu le 17 Septembre 2009. Les plaidoiries des deux parties ont débuté lors de cette séance.

Composition du bureau : 4 conseillers Prud'homaux ; 2 salariés et 2 employeurs. Notre avocate a exposé les motifs de notre affaire. La SNCF a refusé de négocier et l'enquête de l'Inspection du Travail s'est traduite par un procès-verbal.

Emmanuelle Boussard-Verrecchia a ensuite démontré la discrimination syndicale à l'aide de nos différents panels.

Dans sa conclusion concernant les quatorze militants élus CGT, elle demandait que les Prud'hommes condamnent la SNCF à une réparation des préjudices subis, sous forme de dommages et intérêts correspondants, un repositionnement de carrière, de position de rémunération et une régularisation des pensions pour les militants en retraite.

Le président de séance a ensuite passé la parole à l'avocat de la SNCF Maître Bertin. D'un ton hautain et arrogant, il affirma que la SNCF ne pouvait pas discriminer son personnel. Il y a des règlements, un statut, la SNCF est régie par des décrets ministériels. C'est une grande entreprise qui a un dialogue social de qualité... Ce qu'il venait d'entendre de la part de notre avocate « n'était que mensonges ! Quant au procès-verbal de l'Inspection

du Travail, ce n'était pas grand-chose puisqu'il n'y a pas eu de suite de la part du Procureur de la République ! ».

Par conséquent, la SNCF ne conciliera pas, d'autant que ces agents ont eu un déroulement de carrière tout à fait normal. Cette intervention a provoqué un certain remous de notre part. On nous demanda un peu de silence.

Un conseiller Prud'hommes fit remarquer à l'avocat de la SNCF que dans ce genre d'affaire, l'entreprise avait déjà perdu.

D'un ton virulent et sûr de lui, il souligna également que depuis un certain temps la SNCF avait été condamnée pour non-respect aux réglementations. Il invita donc l'avocat de la SNCF à avoir un esprit plus dans la conciliation que dans l'affrontement. Nullement impressionné par ces propos, Maître Bertin répondit d'une voix ferme et intransigeante : « la SNCF est dans son droit, elle ne concilie pas ».

Ainsi l'affaire était entendue. Nous irions tous à n'en pas douter, devant le jugement au Conseil des prud'hommes. A la clôture de la séance, le conseiller des Prud'hommes qui était intervenu nous dit que lui aussi était cheminot et élu FO. La répression syndicale, il connaît et comprend parfaitement notre action contre la SNCF.

Notre avocate et François Clerc, eux non plus, n'étaient ni impressionnés, ni surpris par la posture de l'avocat de la SNCF.

DÉPOT DE PLAINTÉ DES 14 DISCRIMINÉS et enquête de la gendarmerie nationale

Le vendredi 3 septembre 2010, Jacky Michot, responsable du syndicat, est contacté téléphoniquement par la gendarmerie de Nevers dans le cadre de la procédure judiciaire, suite au procès-verbal dressé par l'Inspection du Travail.

L'adjudant chargé du dossier a tout d'abord souhaité un premier échange avec les principaux syndicalistes afin de bien apprécier cette affaire. Bien que ce ne soit pas un lieu habituel pour des militants CGT, Jacky Michot, Jean-Luc Derouvois et Jean-Claude Denège se sont donc rendus dans les locaux de la gendarmerie de Nevers.

Nous avons ainsi, en quelque sorte, fait connaissance avec le Groupement de la Section de Recherches, plus coutumière à traiter des délits, des homicides et autres dossiers judiciaires que de l'activité syndicale. Le procureur de la République de Nevers a confié notre dossier à cet adjudant, tâche particulière pour ce militaire.

Rapidement, nous avons apprécié le professionnalisme, la rigueur et le sérieux de ce gendarme à l'esprit ouvert.

Cette première rencontre avait pour objectif d'expliquer notre dossier, ce que nous avions subi pendant des décennies, nous les syndicalistes CGT Cheminots des ateliers de Vauzelles, la discrimination sur nos salaires, sur notre déroulement de carrière.

Nous lui avons expliqué la « Méthode Clerc » qu'il connaissait parfaitement. Malgré la particularité de cette affaire, le gendarme possédait déjà bien des notions afin d'approfondir et travailler notre dossier.

Après ce premier échange courtois et franc, il a établi la mise en œuvre de la procédure judiciaire en auditionnant, un à un, les quatorze militants CGT. Avant d'être auditionnés, le syndicat CGT des Cheminots de Vauzelles a pris l'initiative de porter plainte contre la direction du Technicentre de Nevers.

Evidemment, cette requête s'est faite après consultation et accord de notre avocate et de notre camarade François Clerc.

Puis, nous fûmes convoqués les uns après les autres, pendant quelques petites heures, dans le bureau de l'adjudant. Celui-ci voulait entendre nos arguments dans le cadre du procès-verbal et comprendre notre plainte contre la direction des ateliers de Vauzelles.

Dans le cadre de son enquête, nous lui avons demandé d'auditionner également notre camarade François Clerc. Ce fut fait sans le moindre problème.

L'adjudant s'est rendu dans les bureaux de la direction afin d'approfondir son enquête. Les responsables furent auditionnés et des documents permettant d'établir son rapport lui furent remis.

De temps en temps, l'adjudant prenait contact avec Jacky Michot pour obtenir quelques renseignements concernant certains aspects bien particuliers sur nos dossiers, panels, avancement en grade.

Un certain climat de respect et de confiance s'était instauré entre les militants CGT et ce gendarme. Evidemment, sans nous dévoiler la moindre information sur son enquête, son rapport,

mais il nous a fait comprendre le sérieux de notre dossier. Puis, après les auditions, plus rien !

Quelques mois après, notre avocate nous informa que le procureur de la République de Nevers avait classé « sans suite » le procès-verbal de l'inspectrice du travail et notre plainte, considérant « qu'il n'y avait pas assez d'éléments pour poursuivre la SNCF et que l'infraction était insuffisamment caractérisée ».

Après cette enquête, l'adjudant en question, a été muté dans une autre région ! Nous n'avons jamais eu connaissance ni de son rapport, ni de ses conclusions mais nous supposons que notre

affaire et les éléments que nous lui avons fournis, nos auditions ainsi que son entretien avec François Clerc auraient dû mettre l'institution judiciaire dans l'embarras.

Au contraire, ce classement sans suite a été pour nous un handicap qu'il a fallu surmonter

Pour la première fois de notre vie, nous avons fréquenté de près les rouages judiciaires.

Au regard de l'actualité, il paraît évident qu'il existe plusieurs justices : celle des riches, des puissants et une autre pour nous, les petits ouvriers et pire celle des syndicalistes CGT.

Dépôt de plainte du Syndicat CGT de Vauzelles à la Gendarmerie de Nevers

Le syndicat CGT mandate Patrick Constant pour suivre la procédure d'enquête de l'Inspectrice du Travail des transports sur le fondement des articles L 2145-5, L2146-2, L2245-5 L2241-8 à l'encontre des 13 Militants CGT. Le syndicat a engagé une action particulière pour Madame Dubresson militante et élue CGT en liaison avec la Fédération CGT des cheminots concernant la discrimination syndicale et sexiste dans son déroulement de carrière.

Le syndicat CGT de Vauzelles est intervenant dans cette procédure tant sur le fond que sur la forme pour ses 14 militants, dès lors qu'une atteinte aux intérêts matériel et moraux, tant collectifs qu'individuels, est subie par les salariés et par la profession plus généralement.

En effet l'organisation syndicale rappelle que l'appartenance à telle ou telle organisation syndicale ne peut avoir une incidence négative sur le déroulement de la carrière.

Elle est attachée au principe d'égalité entre salariés, à la liberté d'opinion, et plus particulièrement, à la liberté d'adhésion à une organisation syndicale.

Par ailleurs, l'organisation syndicale CGT de Vauzelles s'est investie au sein de l'entreprise, dans le but de faire cesser cette atteinte aux droits des salariés, et tenter d'aboutir à une solution amiable dans la recherche d'accord individuels ou collectifs et éviter une solution qui mobilise le système judiciaire du fait du comportement fautif de l'employeur.

En effet le comportement discriminatoire a pour but ou pour effet d'empêcher l'adhésion à un syndicat, la militance ou la présence de salariés sur les listes électorales d'un syndicat et de façon plus générale, le développement des organisations syndicales sur le lieu de travail.

Le syndicat CGT de Vauzelles a toujours privilégié la voie du dialogue en vue d'aboutir à une réparation intégrale du préjudice subi par chacun d'entre nous du fait des pratiques discriminatoires de notre direction ;

C'est ce que n'ont cessé de répéter lors de nos auditions les 14 militants ; Nous ne varions pas notre position et nous souhaitons toujours que la direction SNCF du Technicentre accède à notre demande de dialogue. Il faut pour cela :

1. Que la SNCF, la direction du Technicentre de Nevers s'engagent désormais à se conformer à la loi, au code du travail et à ne plus pénaliser d'une manière ou d'une autre, des militants syndicalistes dans leur déroulement de carrière.
2. Que les 14 militants syndicalistes CGT soient intégralement réparés des préjudices subis ce qui impose : Que chacun d'entre eux soit remis au niveau qui devrait être le sien, s'il n'avait pas été discriminé et ceci sur la base des panels établis dans le cadre l'enquête de l'Inspectrice du Travail des transports en appliquant la méthode Clerc.
3. Que les 14 militants syndicalistes CGT soient repositionnés avec revalorisation à la date actuelle, avec prise en compte du déficit occasionné sur la pension des retraites
4. Que la SNCF règle le préjudice subi et calculé sur les bases de la méthode Clerc pour les 14 militants CGT des cheminots de Vauzelles.

Le syndicat CGT des Cheminots de Vauzelles demande de condamner la SNCF pour non-respect des lois, du code du travail, du statut du personnel SNCF, de l'accord 35 heures, à Verser au syndicat CGT des Cheminots de Vauzelles, la somme de 10 000 euros au titre du préjudice moral et financier en liaison de leur engagement syndical

Le syndicat CGT des Cheminots de Vauzelles porte plainte contre Monsieur Pascal Villard Directeur de l'établissement SNCF du Technicentre de Nevers.



JUGEMENT AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE PARIS

Le 3 Février 2011, nous nous sommes retrouvés dans un café à proximité du Conseil des Prud'hommes de Paris. Les quatorze cheminots CGT, Emmanuelle Boussard-Verrecchia et François Clerc étions là, avant l'audience, afin d'examiner les derniers aspects de nos dossiers.

Puis, devant le bureau de jugement, le président passa la parole à notre avocate. Elle a longuement et de façon précise expliqué nos panels. Ce temps d'explication fut très utile pour que les conseillers comprennent la « méthode Clerc » et son application chez les cheminots.

Emmanuelle Boussard-Verrecchia s'arrêta sur la situation de certains agents : à leur embauche, la SNCF n'avait pas reconnu leurs diplômes et ils ont dû passer des examens internes.

Dans un esprit de plus en plus clair, leurs panels sont donc faits à la date de ces examens.

Ensuite, elle évoqua le cheminement de notre affaire, l'enquête de l'Inspection du Travail, son procès-verbal et précisa que chaque panel avait été travaillé en étroite liaison avec Madame l'Inspectrice du Travail.

Dans sa plaidoirie, notre avocate a pris soin d'évoquer un à un les quatorze dossiers.

Elle a mis en avant le dossier particulier de Dominique Dubresson, laquelle a subi une discrimination sexiste lors de son reclassement dans l'établissement de Varennes-Vauzelles.

Dans la conclusion de sa plaidoirie, notre avocate a demandé à condamner la SNCF pour discrimination syndicale et sexiste à l'emploi. Que la SNCF assume toutes les conséquences de cette situation en préjudice, réparation sur les déroulements de carrière et les pensions pour les retraités.

Après, le président demanda quelques explications sur la composition des panels et passa la parole à l'avocat de la SNCF. Maître Bertin ne changea rien de ses propos ni à sa démonstration clamée lors de la précédente réunion en conciliation.

Il se lança encore une fois dans une plaidoirie voulant démontrer que la SNCF ne peut faire la moindre discrimination « En effet, cette entreprise nationale est très fortement encadrée par de multiples textes de lois, décrets et règlements. »

Quant à l'enquête de l'Inspection du Travail qui n'avait pas débouché, le Procureur de la République n'en donna même pas suite.

Puis, il s'en prit à quelques camarades comme « Patrick Charton, qui a bénéficié d'une retraite chapeau de 1.435,94 € par mois... et Madame Dubresson qui grâce à la SNCF a évolué professionnellement en devenant cariste » !

Pour conclure, il demanda à la Cour de débouter la CGT dans cette affaire. Ensuite, il y eut très peu de débat entre le bureau de jugement et les avocats.

Le rendu de l'audience sera prononcé au 18 Mars 2011.

Discrimination : la SNCF au banc des accusés

L'entreprise publique comparait hier devant les prud'hommes de Paris pour discrimination envers des élus CGT qui n'ont pas eu le même déroulement de carrière.

Hier, au conseil de prud'hommes de Paris, quatorze salariés et élus CGT de l'entreprise publique, épaulés par leur avocate, maître Emmanuelle Boussard-Verrecchia, ont plaidé leur dossier de discrimination syndicale. Depuis 2005, l'inspection du travail a été saisie, une conciliation entre la SNCF et ces agents du centre technique de Nevers (Nièvre) a aussi été tentée. En vain. D'après la CGT, c'est la première fois qu'une affaire de discrimination syndicale concerne autant d'ouvriers.

Lors de l'audience, maître Boussard-Verrecchia a présenté le cas emblématique de Jacky Michot, retraité de cinquante-sept ans. En 1973, il entre comme ouvrier tuyauteur au centre technique. En 1976, il adhère à la CGT. « Pendant les grèves de 1986 (grève de vingt-neuf jours pour exiger le retrait d'un projet de grille de salaire - NDLR), on savait qu'on avait été repérés par la direction, se souvient Jacky, ancien secrétaire du syndicat CGT. J'ai toujours entendu dire que je travaillais moins que les autres parce que j'étais syndiqué. » En 2005, avec Jean-Claude Denègre, un autre collègue de la CGT, ils commencent à s'interroger sur leur carrière. À juste titre.

Comme le souligne maître Boussard-Verrecchia à la lecture des pièces du dossier, « un des chefs de Jacky dit l'avoir proposé pour des promotions, mais on lui a répondu que cela n'était pas possible car il était à la CGT ». La comparaison avec un panel de salariés ayant le même niveau de qualification, embauchés simultanément et non syndiqués montre les disparités chez les quatorze agents concernés. Jacky accuse un écart de 166,45 euros mensuels par rapport à la moyenne du panel. Et il devrait se situer à un coefficient de classification plus élevé avec son ancienneté. Il demande 30 293 euros de dommages et intérêts en compensation du manque à gagner pendant ces années. Même constat pour Jean-Claude Denègre, qui réclame 31 000 euros et une requalification.

D'après l'avocate, la SNCF prétend qu'il ne peut pas y avoir de discrimination car elle respecte les statuts. Maître Boussard-Verrecchia oppose alors un arrêt de la Cour de cassation de 2000 qui confirme la discrimination envers un représentant de la CFDT. Le jugement est attendu le 18 mars prochain.

Cécile Rousseau - *l'Humanité* du vendredi 4 février 2011.



CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE PARIS

Départage

D'abord convoqués au bureau de jugement le 3 juin 2010, nous fûmes renvoyés au 3 février 2011. L'audience eut lieu le 11 septembre 2012.

Les débats étaient présidés par un juge départiteur assisté de deux conseillers salariés.

Le Président donna la parole à notre avocate qui fit quasiment la même plaidoirie que lors du jugement.

En premier lieu elle exposa la manière dont nous avons établi nos panels en étroite relation avec l'Inspection du Travail. Par moments, elle était interrompue par le juge qui demandait des explications sur tel ou tel aspect de nos panels.

Emmanuelle Boussard-Verrecchia détailla brièvement mais pointilleusement, un à un, nos quatorze dossiers. Là encore, le juge fit quelques observations puis donna la parole à l'avocat de la SNCF. A ce moment, le ton de Maître Bertin fut beaucoup moins arrogant bien qu'il reprît, lui aussi, sa plaidoirie de jugement.

La SNCF avait un statut, régie par des décrets, des lois, entreprise nationale très encadrée, il ne peut y avoir de discrimination... toujours la même chanson !

Pour ce qui est des demandeurs, il tenta de démontrer qu'ils avaient eu un déroulement de carrière normal.

Le juge répartiteur posa peu de questions à l'avocat de la SNCF. Il clôtura la séance, nous avisant qu'en raison de son état de santé et des traitements réguliers qu'il devait suivre à l'hôpital, il ferait des prononcés de jugement pour les cinq premiers et pour les 9 autres salariés.

Le rendu du jugement de départage était fixé au 23 octobre 2012 mais fut repoussé au 28 novembre 2012. Le 12 décembre 2012 nous avons eu connaissance du prononcé du jugement de départage des cinq premiers.

Trois camarades furent déboutés de leurs demandes et les deux autres ont été reconnus partiellement discriminés. Une courte période de leur carrière était prise en compte. Concernant les repositionnements, les préjudices financiers s'évaluaient entre 5.500 € à 7.700 €, tous bien en dessous de la réalité des préjudices.

L'un requalifié sans rémunération supplémentaire, l'autre bénéficiant d'un repositionnement plus important.

Nous étions très déçus par cette fantasque décision. Notre avocate et François Clerc, admettaient également l'injustice et l'incohérence de ce jugement. Cependant il y avait un début de reconnaissance de la discrimination syndicale.

De toute façon, il y aurait appel de ce jugement.



Etude du syndicat

Nos dossiers étaient les preuves flagrantes auprès du Conseil des Prud'hommes concernant le délai de passage en position tous les trois ans. Jean-Claude Denègre et Jacky Michot ont donc entrepris un difficile travail d'étude sur les différents listings fournis tous les ans par la direction. Ils ont repris tous les agents à l'ancienneté de passage et comparé les années de passage.

C'est ainsi qu'ils ont établi un tableau mentionnant les différentes années de passage, tableau qu'ils ont soumis au Conseil des Prud'hommes et aux juges répartiteurs qui en ont pris conscience.

Délai moyen établi à partir de tous les agents pris à l'ancienneté 2007 par rapport à leur précédente position 2006

Qualification B

Position 4 vers position	5 : 3 ans
Position 5 vers position	6 : 3 ans
Position 6 vers position	7 : 4 ans
Position 7 vers position	8 : 3 ans
Position 8 vers position	9 : 3 ans
Position 9 vers position	10 : 4 ans
Position 10 vers position	11 : 5 ans

Qualification C

Position 9 vers position	10 : 4 ans
Position 10 vers position	11 : 3 ans
Position 11 vers position	12 : 3 ans

Position 12 vers position	13 : 3 ans
Position 13 vers position	14 : 3 ans
Position 14 vers position	15 : 4 ans

Qualification D

Position 13 vers position	14 : 3 ans
Position 14 vers position	15 : 3 ans
Position 15 vers position	16 : 4 ans
Position 16 vers position	17 : 3 ans
Position 17 vers position	18 : 3 ans

Second départage

L'audience de départage des neuf autres collègues fut fixée au 9 octobre 2013. A la suite du décès du juge précédent, un nouveau juge départiteur reprend notre affaire.

Tout d'abord, il appelle notre avocate à la barre puis Maître Cédric de Romanet concernant le dossier « amiante ».

Le juge fit remarquer que les débats ne pouvaient avoir lieu puisque certaines pièces lui étaient parvenues tardivement.

Nos avocats expliquèrent que le retard était dû à de nouvelles dispositions qu'ils souhaitaient intégrer à nos dossiers. Le juge a pris note de la réponse et s'interrogea, si les débats pouvaient avoir lieu, de ne traiter que la partie discrimination. Evidemment, Emmanuelle Boussard-Verrecchia répondit favorablement d'autant que les quatorze demandeurs étaient présents, venus de Nevers.

Maître Bertin fit d'abord remarquer que cette affaire avait pris beaucoup de retard. Il donna son accord pour traiter la partie discrimination syndicale. Après une courte interruption de séance, Cédric de Romanet nous dit que cela n'aura aucune conséquence sur la suite de nos dossiers, puisque cela sera jugé en appel.

L'audience reprise, le juge passa la parole à notre avocate. Comme lors des précédents jugements, sa plaidoirie fut identique, démontrant comment se composent nos différents panels. Le juge l'a souvent interrompue, lui posant des questions de façon assez tatillonne. Elle a, comme antérieurement, évoqué nos dossiers. Une fois de plus, le juge demanda des explications sur tel ou tel point. Ensuite il passa la parole à l'avocat de la SNCF.

Comme notre avocate, Maître Bertin fit la même plaidoirie que lors du précédent jugement. Le juge départiteur lui a demandé des explications sur certains aspects de son argumentation.

Après débats, le juge mit en délibéré avec prononcé fixé au 22 novembre 2013 et reporté au 5 décembre 2013. Les jugements nous semblèrent supérieurs à ceux de la première série. Malgré tout, trois camarades furent déboutés. Par contre, six autres ont gagné avec des préjudices financiers de 4.000 à 36.000 €. Concernant les repositionnements, ils étaient admis mais pas au niveau demandé.

Malgré les trois camarades déboutés, il y avait des aspects nettement positifs. En effet, la SNCF était condamnée pour discrimination syndicale pour cinq dossiers. Pour discrimination sexiste également concernant le dossier de Dominique Dubresson à laquelle la SNCF a infligé un préjudice financier de 35.000 €.

Il s'agit là de la première victoire d'une lutte débutée en 2005. Notre avocate et François Clerc nous ont dit leur satisfaction pour ce premier acquis. Cependant, nous allions encore nous battre pour obtenir la totalité de nos demandes pour les quatorze camarades en appel.

Après un échange entre nous tous, nous avons fait le choix de faire appel des quatorze dossiers. Évidemment la SNCF, a également fait appel mais pas pour les mêmes raisons.

LE COLLECTIF AU CŒUR DE CETTE BATAILLE

Au début de cette action, nous étions trois : Jacky Michot, Jean-Luc Derouvois et Jean-Claude Denègre Puis, Patrick Chartron nous a rejoints et tous les quatre, en quelque sorte, nous avons formé et animé un collectif anti-discrimination du syndicat. Nous étions d'anciens dirigeants du syndicat avec une certaine diversité d'activité syndicale. Avec le recul, nous pensons que cela nous a beaucoup aidés dans cette lutte judiciaire inédite pour la plupart d'entre nous.

Jacky Michot, secrétaire du syndicat, membre du CHS-CT et du CE ; Jean-Luc, CHS-CT et surtout Conseil Prud'hommes, Patrick secrétaire du syndicat, élu DP- CE, Jean-Claude élu DP. A cette complémentarité d'activités s'ajoute aussi le fait que nous sommes de la même génération. Ensemble, nous avons mené les mêmes luttes, les grandes grèves cheminotes 1986 et 1995. Lorsque nous nous sommes engagés dans cette bataille, nous étions prêts, avec la même détermination.

Tous ensemble ! Tous !

Seulement, au fil du temps, notre quatuor a connu les effets de la vie ; Jean-Luc fut absorbé par son activité Prud'hommes avec des permanences à Cosne et Patrick, pour des raisons de santé, n'a pu être autant actif au sein du collectif. Néanmoins, c'est ensemble et sur notre lieu de travail, au sein de l'atelier de Varennes-Vauzelles que nous avons progressé, grâce à nos rencontres avec François Clerc et tenté d'appliquer sa méthode. Pendant les pauses au

cours de la journée, nous débattions, réfléchissions sur comment bien constituer les panels. Puis après le travail, selon les emplois du temps de chacun, on se retrouvait les soirs fréquemment chez Patrick entre de 17 h et 20 h afin de mettre en forme, taper sur l'ordinateur. Généralement c'était chez Jacky Michot, lequel a fait la plus grande partie des dossiers. Peu à peu, le quatuor est devenu duo : Jacky Michot et Jean Claude Denègre.

Jacky Michot était l'unique interlocuteur de François Clerc et d'Emmanuelle Boussard-Verrecchia ou de ses collaboratrices. Jacky en retraite en 2009 et Jean-Claude en 2010, nous avons pris l'habitude de nous retrouver des matins entre 8 h et 9 h afin de faire le point sur des dossiers, des mails échangés avec notre avocate. Autour d'un petit café, on échangeait, débattait comment mieux argumenter nos dossiers et mettre en œuvre les recommandations de notre avocate et de François. Après chaque rencontre avec l'un des deux, nous faisons le point, établissons des comptes rendus et organisons des réunions afin d'associer et d'impliquer les autres camarades. Mais aussi, au lendemain de chaque jugement, nous en tirons les enseignements, cherchant à contrecarrer les arguments de la SNCF ou répondre aux questionnements des juges. C'est avec cet esprit combatif que nous avons fait une étude du passage moyen en position de trois ans en partant des listings de notation de l'établissement. Une « note » de la direction indiquait le passage en position tous les trois ans, nous avons cherché à l'utiliser.

Obtenir réparation et révision de carrière

Certes, notre intention était d'obtenir réparation avec la « méthode Clerc » en 2006, mais nous voulions aller encore plus loin et obtenir une évolution de notre carrière jusqu'à notre départ en retraite. Il fallait démontrer aux juges le bien fondé de notre démarche. L'étude que nous avons effectuée, malgré les arguments tout à fait recevables, a eu du mal à être prise en compte. C'est en s'appuyant sur nos deux jugements en départage, que nous avons retravaillé. En effet, les jugements repositionnaient, en 2006, C 14 pour Jean-Claude et C 13 pour Jacky et après... plus rien et après jusqu'à la retraite 2009/2012... rien. Alors il fallait réagir. Et un beau matin, toujours vers 8 h, nous avons décidé de nous repositionner avec la position du jugement C14 dans le listing 2006 de la SNCF à la dernière place. Nous nous sommes vite aperçus (Jacky et Jean-Claude) que les autres collègues qui étaient juste après nous étaient passés C 15 en 2009. La preuve était là. Nous avons mis tout cela noir sur blanc avec des argumentations, les noms de nos collègues, les listings de la direction, afin de demander le repositionnement, le passage à trois ans.

Grâce à notre petite réflexion matinale, les juges de la Cour d'Appel de Paris, nous ont donné raison et tous les camarades ont bénéficié de ce repositionnement. Notre binôme a été aussi important pour faire vivre la démocratie syndicale et lever certaines incompréhensions, douteuses envers notre action.

Sans cesse, nous avons travaillé sans aucune distinction, entre nous. Chaque dossier a été préparé, parfois plus que les nôtres. L'action collective c'est aussi des relations entre militants, entre Jacky et Jean-Claude, Patrick et Jean-Luc ainsi qu'au sein de notre groupe de quatorze.

C'est la relation humaine, fraternelle et amicale avec François et Emmanuelle. Ce travail collectif a permis de concrétiser et de gagner ensemble. Cette victoire est notre modeste contribution pour que d'autres avec leurs propres expériences, fassent eux aussi, sauter ce mur des discriminations.

Les syndicalistes comme tous les salariés doivent mener à bien cette lutte qui n'est pas en dehors des autres combats syndicaux. Il faut admettre que notre CGT constitue un formidable et puissant potentiel d'hommes et de femmes qui agissent en permanence pour défendre et conquérir des droits pour le mieux des salariés.

DOSSIER AMIANTE



© DR

Procédure de décontamination au technicentre de Vauzelles

Les deux syndicats CGT Cheminots de Nevers et Varennes-Vauzelles ont tenu une réunion le 13 mars 2013 avec le CAPER (Comité d'Amiante Prévenir et Réparer), cinq d'entre nous ayant été exposés à l'amiante dont Jacky Michot, Jean-Luc Derouvois et Jean-Claude Denègre ont établi des dossiers. Dans le cadre du « préjudice d'anxiété » Jacky Michot, en tant que membre du CHS-CT, avait demandé le classement « site amianté », du Technicentre de Nevers. Cette inscription nous paraissant légitime devant la situation sanitaire négligée durant des décennies, laquelle a entraîné le décès de nombre de cheminots.

Le 8 novembre 1986, après d'horribles souffrances, Robert Besse est décédé. Il a passé toute sa vie professionnelle aux ateliers, de 1945 à sa retraite en 1984. Apprenti, puis chaudronnier, et enfin chef d'équipe, durant sa carrière comme tous les cheminots de Vauzelles, il a inhalé des poussières d'Amiante.

Il est décédé à l'âge de 57 ans du cancer de la plèvre (mésothéliome) maladie spécifique liée à l'Amiante.

Il a fallu la détermination, le courage, la force et surtout l'amour et le souvenir de son époux, pour que Madame Odette Besse engage une procédure en justice afin de faire reconnaître la « Faute inexcusable de l'employeur ; la SNCF ».

Après de multiples démarches en justice (7 années de procédures), en 1994 la Cour d'Appel d'Orléans donne enfin raison à Madame Besse.

Cette juste reconnaissance fait suite à une épuisante procédure nécessitant de nombreuses allées et venues au Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale, de Cour d'Appel en Cour de Cassation. Pour le souvenir et les souffrances de son mari, Madame Besse a obtenu gain de cause !

Faute inexcusable

Pour la première fois, la faute inexcusable de la SNCF est reconnue et celle-ci est condamnée. Elle a indemnisé les préjudices dus à l'ayant droit. Cette affaire souligne l'ampleur du drame des cheminots de Vauzelles et la lourde responsabilité de la SNCF.

Fin 2017, nos camarades Gérard Laurent et Alain Martin, anciens apprentis aux Ateliers de Vauzelles, chaudronnier et électricien, décèdent. Avec d'autres collègues, ils avaient engagé une procédure au Conseil des Prud'hommes de Paris concernant l'amiante.

A travers leurs différents métiers ; chaudronniers, électriciens, mécaniciens, soudeurs, menuisiers, manutentionnaires, peintres, magasiniers, les cheminots et cheminotes ont tous travaillé, utilisé, inhalé des produits amiantés.

Tous les engins ferroviaires contenaient et contiennent de nombreux produits amiantés ; la carcasse, les moteurs, les cheminées, l'isolation, etc. L'amiante est également largement utilisée jusque dans les opérations de peinture, notamment avec certains mastics. Pendant des décennies les cheminots manipulaient, démontraient sans le savoir et sans la moindre protection individuelle et collective, divers produits amiantés abîmés, usés par le temps.

L'amiante était ainsi manipulée, entreposée, stockée à l'air libre, en vrac dans les ateliers. Certes, la superficie de l'établissement est constituée de plusieurs ateliers mais représente un seul et même ensemble, un seul et même espace. Il s'agit d'un bâtiment considérable et sa structure conçue pour recevoir plusieurs locomotives, les démonter, les réparer. Chaque engin est entièrement démonté, remis à neuf, nettoyé et cela dans un seul et même lieu. La conception de l'Atelier fait que l'ensemble du personnel, notamment de production, inhale des poussières d'amiante dans cet espace confiné.

D'ailleurs, les voûtes, les ponts roulants, les murs, les sols, partout l'amiante est incrusté. Dans les années 2000 et pas avant, débutent les premières opérations de désamiantage des voûtes (entreprise YILTAZ). Ce n'est qu'en 2003, non sans difficulté et grâce à l'action, l'intervention des syndicats et du CHSCT que fut mis en place le premier tunnel et des aspirations.

L'atelier de Vauzelles date des années 1918/1920. Dès cette époque et jusqu'à nos jours, la fonction de réparation et d'entretien est la même. Les matériels évoluent mais les produits utilisés amiantés sont identiques. Ainsi, pendant près de 100 ans, divers produits amiantés sont manipulés, travaillés, utilisés. Pendant des décennies, les poussières d'amiante sont accumulées et inhalées par les générations de cheminots (es).

Le Technicentre SNCF de Nevers, est devenu un espace amiante

Il s'agit d'une véritable catastrophe sanitaire et humaine.

En raison de l'avancée de notre procédure prudhomale, cinq sur les vingt cheminots de Nevers Vauzelles ont constitué des dossiers amiante. Nous avons été contraints de rajouter, de joindre cette nouvelle demande à la procédure en cours.

C'est ainsi que nous avons connu une décision plus rapide que nos autres collègues. Après l'épisode avancé du jugement où notre avocate a fourni les pièces en retard, nos dossiers amiante se sont retrouvés devant la Cour d'Appel de Paris

COUR D'APPEL DE PARIS

Le 19 janvier 2015, nous nous sommes retrouvés devant les portes du Palais de Justice de Paris avec François Clerc. Après une attente derrière une foule de personnes, après avoir été fouillés puis passés aux détecteurs de métaux par les gendarmes, notre groupe a pris la direction de la salle de la Cour d'Appel située dans les étages. La grandeur et les lumineux couloirs de l'édifice nous montrent que nous sommes au cœur du système judiciaire du pays. Ici, il y a d'importants rendez-vous judiciaires. La semaine précédente, il y avait eu Bernard Tapie ! Dans la salle de la Cour d'Appel, nous attendions notre avocate qui arriva avec son confrère Cédric de Romanet. A peine installés, la Cour fit son entrée. Elle était sous forme collégiale composée de trois juges.

Discriminations, sexisme, amiante au cœur des débats de la Cour

La présidente donna la parole à Emmanuelle Boussard-Verrecchia qui reprit le fond de sa plaidoirie complétée d'un certain nombre de précisions plus adaptées à la juridiction d'appel. Elle est ainsi revenue sur le premier jugement afin d'apporter des éléments complémentaires que le juge n'avait pas bien examinés. Puis, comme à son habitude, elle argumenta un à un les quatorze dossiers s'attardant un peu plus sur celui de Dominique Dubresson. Interpellant la cour sur le comportement de la SNCF qui avait estimé « qu'elle n'était bonne qu'à être une femme de ménage » ! Notre avocate s'exclama « quel mépris envers les femmes ». La présidente donna

la parole à l'avocate de la SNCF car cette fois, Maître Bertin s'était fait remplacer par une consœur. Elle a purement et simplement repris et développé la même plaidoirie avec les mêmes arguments que Maître Bertin ! Puis, sans doute piquée par notre avocate sur le dossier de Dominique, elle a tenté de défendre la SNCF ; « être femme de ménage est un métier comme les autres » lança-t-elle. La présidente demanda quelques explications sur ce dossier et les deux parties reprurent les mêmes arguments. Après quoi, elle passa la parole à Maître Cédric de Romanet, lequel fit une plaidoirie remarquable sur le dossier amiante qui concerne cinq syndicalistes. Il démontra brillamment que la SNCF avait laissé ces salariés sans protection, faute inexcusable de la part de l'employeur et qu'au sein de l'atelier de Varennes-Vauzelles l'inhalation des poussières d'amiante était très importante du fait des démontages d'engins. Depuis 1977, la SNCF n'a pas respecté la réglementation concernant la prévention liée aux risques de l'amiante. De multiples fois et pour faute inexcusable, elle a été condamnée pour atteinte à la santé de ses salariés.

En 1992, la Cour de Cassation a reconnu la responsabilité de la SNCF pour maladie professionnelle liée à l'exposition à l'amiante. Nos saisines prud'homales datent de 2009, ce qui démontre que la demande de préjudice d'anxiété était pleinement valable.

Refus de médiation

La Présidente donna ensuite la parole à l'avocate de la SNCF qui a remis en cause les délais et nos demandes. Selon, elle, celles-ci n'étaient pas fondées. Pour terminer, elle a argumenté que la SNCF n'était pas classée « site amianté » ! Avant de clore la

séance, la présidente a indiqué aux deux parties qu'il était encore temps de faire appel à un médiateur, celui-ci se trouvant dans la salle et qu'un délai de quinze jours était proposé pour utiliser cette procédure. Elle donna la parole à la salle quelques instants. Nous lui fîmes remarquer que, depuis dix ans, la SNCF avait toujours refusé de négocier. Récemment encore lors des notations, l'entreprise n'a même pas appliqué les jugements. La présidente a déclaré le rendu de l'appel le 4 juin 2015. Comme à son habitude, la SNCF a refusé toute médiation proposée par la présidente.

La Cour d'Appel de Paris a, par treize jugements, condamné la SNCF pour discrimination syndicale et un jugement pour discrimination sexiste.

La SNCF est condamnée à verser un préjudice de réparation entre 4 000 et 60 000 euros. Elle doit repositionner chaque salarié depuis 2006 et rétablir les retraités dans leurs droits.

Les jugements accordent 11 000 euros de réparation financière à la CGT qui a subi un préjudice financier. Par contre, nous sommes déboutés sur le préjudice d'anxiété à l'amiante. La Cour d'Appel, reprenant un arrêt de la Cour de Cassation du 19 mars 2014, considère que la SNCF n'étant pas sur la liste ministérielle des sites classés amiantés, notre demande n'est pas valable.

Application du jugement et nouvelle étape du dossier « amiante »

Croire même un instant que la lutte des classes fait la moindre pause c'est être naïf ; La SNCF a effectivement perdu le 5 juin 2015. Mais l'application va être un nouveau combat.

Quand la direction sanctionne, discrimine, vous retarde sur votre déroulement de carrière, là, il n'y a aucune lenteur. Ça exécute ! et vous êtes victimes sans attendre ! Mais être rétabli dans ses droits, quand la justice est passée en faveur de syndicalistes de la CGT, d'ouvriers, de cheminots. C'est vraiment une affaire. Cette fois, la direction sait montrer tout son cynisme, utiliser tous les moyens pour appliquer avec une certaine lenteur une décision de justice. Nous allons dans les mois après le jugement, connaître des arguments incroyables ! Cette grande entreprise soudain ne sait plus comment recalculer, n'a plus de dossiers, le matériel informatique ne nous connaît plus etc. etc. Bref, il faudra, une fois encore, mener encore et toujours bataille. Nous devons être à la fois vigilants et réfléchir collectivement pour

ne pas diviser. Heureusement, nous avons acquis une certaine expérience avec nos 10 ans de luttes.

Dans un premier temps, il aura fallu attendre de savoir si la SNCF n'avait pas déposé un pourvoi devant la cour de cassation, la plus haute instance de justice du pays, qui pouvait nous mettre à genoux, briser notre combat. Notre avocate Emmanuelle Boussard-Verrecchia, nous a rassurés, quelques jours après le procès : Le jugement établi par la cour d'appel de Paris est selon elle bien rédigé et argumenté donnant quasiment peu de possibilités pour un recours. Néanmoins, il fallait attendre les deux mois de délai pour savoir si effectivement, la SNCF n'avait pas émis un recours.

C'est Jacky Michot qui dès le 5 Aout a téléphoné au greffe de la cour de cassation. La réponse fut sans appel de la part du greffe « Il n'y a rien concernant la SNCF et la CGT Vauzelles ».



Discriminations

La SNCF condamnée 14 fois

Mardi 16 juin 2015

Dans une série d'arrêts rendus le 04 juin 2015, la Cour d'Appel de Paris condamne la SNCF pour discrimination syndicale envers treize anciens élus du personnel CGT, certains étant en retraite et d'autres encore en poste.

La 14^e condamnation est prononcée pour discrimination en raison de son sexe à l'encontre d'une militante CGT. Il s'agit d'une salariée dont le poste de garde-barrière a été supprimé en 1990 avec la disparition des passages à niveau « gardés ». Elle souhaitait se reconvertir sur un métier technique comme

cariste, pontier ou gestionnaire de stocks. Mais la SNCF l'a obligée à accepter un poste de femme de ménage inférieur à sa qualification.

L'audience de ces 14 salariés des ateliers de Nevers s'est déroulée le 19 février 2015. Ils étaient soutenus par le syndicat CGT des cheminots de Vauzelles et le collectif « discrimination » de l'Union fédérale des cadres et maîtrises CGT Cheminots (UFCM-CGT)

La Cour d'Appel valide donc la méthode du panel (méthode F. Clerc) présentée par la défense des salariés pour conclure à l'existence d'une discrimination. Ces éléments résident dans une comparaison entre la durée moyenne d'accès à une qualification de la SNCF à la durée réelle que le salarié discriminé a dû subir pour décrocher cette promotion.

Cela permet aux anciens salariés discriminés d'obtenir, en réparation de leur préjudice, leur reclassement dans la position qu'ils auraient dû atteindre en l'absence de discrimination.

La Cour confirme ainsi la pertinence de cette méthode pour des dossiers concernant la SNCF.

La SNCF est condamnée sur les 14 dossiers à notamment la réparation du préjudice économique sur toute la période de discrimination, au repositionnement en qualification des agents et à la revalorisation des pensions des agents en retraite. L'UFCM-CGT cheminots se félicite de voir ces situations reconnues et réparées par la justice.

L'UFCM-CGT cheminots rappelle que, malheureusement, d'autres dossiers sont en cours, notamment ceux de cadres dont la discrimination syndicale a d'ores et déjà été reconnue par la Cour d'Appel de Rennes, le Conseil des Prud'hommes de Paris ou de Marseille.



L'affaire était entendue ! La SNCF a jeté l'éponge comme dans un combat de boxe

Mais c'est mal la connaître, elle n'a pas appliqué depuis le 5 juin 2015 les jugements. C'est seulement, fin juillet et aout 2015, qu'elle a commencé à mettre en partie, en œuvre, l'application, mais avec malice. En effet, elle a effectivement repositionné les camarades, encore en activité à la fin de l'été 2015, c'est-à-dire trois camarades, laissant les 11 autres dans l'incertitude.

Nous ne sommes pas du genre à nous laisser faire ! Jacky Michot et Jean Claude Denègre après en avoir parlé avec Jean Luc Derouvois ont repris le chemin du combat pour cette fois faire reconnaître nos droits, appliquer la décision de justice.

Après un certain nombre d'interventions avec notre avocate auprès de Maître Bertin de la SNCF, ce n'est qu'en Septembre que deux autres camarades ont eux aussi été repositionnés.

La SNCF tente de se justifier, car elle a d'abord repositionné les actifs, puis elle travaille à faire de même pour les autres. Elle précise, « c'est beaucoup plus complexe que l'on imagine de retrouver les données, les éléments et nos dossiers ont disparu ou étaient détruits. Ça va prendre du temps, mais rassurez-vous la SNCF y travaille ». Elle travaille mais à sa façon, parcellaire, trouvant par exemple le prétexte que les retraités n'étaient plus au sein de l'entreprise depuis plusieurs années. Après de multiples mails et coups de téléphone, nous avons touché, soudainement, le 30 Octobre 2015, sur nos comptes en banque nos rappels de salaire depuis 2006. Enfin c'est ce que l'on a deviné, car avec cette forte somme versée sans explication, aucun justificatif n'était fourni, sauf aux actifs qui avaient obtenu sur leurs bulletins de paie ces fameux rappels de salaire. Il a fallu batailler pour avoir des éléments sur ces sommes reçues.

Jacky Michot a donc interpellé un dirigeant de l'entreprise lui faisant remarquer que ces sommes étaient peut-être « un cadeau ? ». Mais nous voulions bien vérifier à quoi correspondait ces sommes de 6 000 à 30 000 €. Nous avons enfin pu avoir un interlocuteur qui accepte de nous rencontrer le 22 Novembre 2015. Dans le même temps, après avoir échangé ensemble, nous avons décidé de ne pas baisser les bras, de « ne rien lâcher » pour reprendre un certain slogan. En effet nous avons certes gagné concernant nos dossiers discriminations. Par contre, concernant la partie « Amiante », bien que notre avocat Cédric de Romanet eût plaidé avec talent et arguments, cette partie du jugement nous était défavorable et plutôt assez ambiguë.

Victimes mais sans réparation

La justice, reconnaissait que nous étions victimes de l'amiante. Mais par un tour de passe-passe que seule la justice sait faire, prenant prétexte d'un arrêt de Cour de Cassation d'avril 2015, nous étions déboutés de nos demandes d'indemnités.

L'argument est à la fois simple et injuste : « la SNCF n'est pas inscrite dans la liste établie par le ministre comme « site classé amianté ». Par contre, la justice, la Cour d'Appel de Paris nous reconnaît victimes d'avoir les poumons pleins de poussières d'amiante « Oui vous êtes victimes, mais vous n'avez aucun droit pour être indemnisés ». Circulez ! il n'y a plus rien à voir... Pour reprendre une célèbre formule de Coluche.

Le dossier est-il clos ? On était coincé, surtout que beaucoup de monde nous disait, il n'y a plus rien à faire ! Alors puisqu'on n'est pas classé battons-nous pour faire classer cette grande entreprise. On ne va pas baisser les bras, dans cette SNCF qui hélas connaît chaque année, nombre de cheminots, de collègues victimes de l'amiante ayant découverts qu'ils étaient touchés avec une tache au poumon.

Il faut encore se battre ! Nous ne sommes pas les seuls dans cette situation dans la même période, d'autres collègues venaient de perdre également aux prud'hommes de Paris pour les mêmes raisons. Puis nous avons cherché tous les arguments pour repasser à l'offensive. Jean Luc Derouvois a cherché des textes, des éléments juridiques comme ceux de la Cour Européenne, la Constitution française, l'ONU...

Les cinq concernés ont également regardé ensemble comment établir un nouveau dossier pour repartir. Nous avons épluché les jugements afin de trouver de nouveaux arguments. Et dans un certain nombre, l'avocat de la SNCF lui-même reconnaissait qu'il n'était pas normal qu'une grande entreprise comme la SNCF ne soit pas sur cette liste ministérielle. Maître Bertin qui nous donnait raison, est celui que nous avons combattu pendant des années sur nos dossiers discriminations !

Autre élément et pas des moindres, la déclaration du premier ministre Jean Marc Ayrault disant « qu'il fallait bien faire évoluer les choses et reconnaître, élargir la liste à d'autres entreprises ».

Le premier ministre n'était plus en poste après la débâcle des élections municipales 2014, remplacé par Manuel Valls. Mais la déclaration très officielle du chef du gouvernement, confirmait la justesse de notre action.

Nous avons interpellé notre avocat et notre Fédération CGT des cheminots concernant cette situation scandaleuse et le 22 Octobre nous avons obtenu une réunion à Montreuil au siège de la Fédération. Lors de cette réunion, il y avait les représentants de la Fédération, Gérard Fortin animateur du secteur droits et libertés ainsi que Pascal Chassier représentant au CHSCT National, Maître Cédric de Romanet et Noretim Mecesis avocat, Jacqueline Cachoir, André Large du CAPER Bourgogne ainsi que Jacky Michot, Jean Claude Denègre accompagné de René Pannetrat secrétaire de la section retraitée du syndicat CGT Vauzelles.

Après un long et intéressant débat sur les évolutions juridiques et sur le point des différentes actions engagées dans des établissements SNCF, il a été décidé de préparer une procédure devant le tribunal administratif de Paris et de travailler ainsi à faire reconnaître l'établissement comme site amianté.

Voilà une autre bataille qui se profile

Le 22 Novembre 2015, nous nous sommes rendus, Patrick Charton, Jean Claude Denègre, Denis Baumann, Patrick Parra et Jacky Michot à Clermont Ferrand.

Le directeur « régional famille et paie » nous attendait et après un court échange autour de la machine à café pour faire connaissance, nous sommes passés ensuite dans son bureau pour entrer dans le vif du sujet. Nous lui avons remis un texte comportant nos demandes. Il nous a expliqué les difficultés qu'il avait rencontrées pour appliquer nos jugements, mais que cela devait se régler bientôt. Mais pas question que la SNCF refasse les feuilles de paie contrairement aux jugements prononcés.

Mais alors, comment vérifier les sommes versées si on n'a pas les bulletins de salaires ? Rien n'y fit, monsieur Emporium était catégorique l'entreprise ne les refera pas !

Puis Jean Claude Denègre lui pose simplement la question « mais comment avez-vous fait pour recalculer la situation nouvelle de chacun ? » C'est alors qu'il a ouvert son ordinateur et pris l'exemple de Jean-Claude avec, affichée à l'écran, la situation ancienne et celle après jugement.

Nous avions ainsi la preuve qu'à défaut de bulletin de paie, la SNCF pouvait remettre à chacun sa fiche rectifiée afin d'en vérifier les éléments pris en compte. Un peu embarrassé, dans une volonté d'avancer mais sans se mouiller plus, « il allait en parler à sa hiérarchie ». Quelques jours après cette rencontre, nous avons effectivement bien reçu cette fiche de travail comportant des éléments quelques peu flous.

En Novembre 2016, à l'occasion du congrès de l'union départementale à la Charité, Danielle Clamotte, secrétaire général nous a invités au pot de clôture. Une fois encore devant les congressistes, elle salua notre action.

Cette invitation se situait après la journée nationale contre la répression syndicale. A Dijon parmi d'autres camarades au parcours similaire, Jean Claude Denègre fit une déclaration sur notre bataille. Et en Décembre 2015 enfin, nous avons reçu nos chèques de dommage et intérêts allant de 5 000 à 50 0000 €. Cette fois, nous touchions concrètement le fruit de notre lutte.

Les fruits de la lutte enfin !

Le 15 Janvier 2016, nous avons offert l'apéro à nos camarades retraités à l'occasion de notre assemblée générale.

Les camarades ont également salué notre bataille et l'année 2016 allait être encore une période de lutte. Les camarades actifs et les derniers qui sont partis en retraite, étaient bien rétablis dans leurs droits, par contre rien n'avait été fait pour les autres retraités depuis 2007/2009/2010. Pas de repositionnement sur les pensions, ni de rappel, là ça bloquait.

Nous avons envoyé depuis quelques mois nos jugements à la Caisse de Prévoyance et de Retraite de Marseille, mais là encore, aucune réponse, silence complet.

Et quand Jacky envoyait des mails, passait des coups de téléphone au service juridique de la SNCF ou de la caisse, c'était la même réponse chacun se renvoyant la balle. Cela a duré tout le premier trimestre 2016 sans que rien n'avance. Les mois passent et nous étions alors dans les luttes et mobilisations, les manifestations contre la loi antisociale dite « loi travail » de Valls et El-

Khomri qui mettait gravement en cause des décennies d'acquis et le code du travail.

Durant cette bataille, le pouvoir a tout tenté contre la CGT, ses militants son secrétaire général Philippe Martinez. Nous étions des voyous et même devenus des terroristes.

Pour les gens qui gouvernent le pays nous étions pires que ceux qui il y a quelques mois ont tiré à la kalachnikov sur des journalistes, dessinateurs de Charlie Hebdo, sur des jeunes au Bataclan, aux terrasses des cafés, sur des policiers ou dans un magasin fréquenté par des familles de confession Juive

C'est honteux ! Leur excès de langage n'a pas entamé un instant notre détermination qui avait le soutien de plus de 65% de la population contre leur projet anti social aux sauces patronales.

Cette lutte interprofessionnelle se déroula aussi avec une lutte cheminote concernant une convention des salaires du ferroviaire. Pendant plusieurs semaines, les cheminots avec leur syndicat ont agi pour obtenir la meilleure convention possible ne mettant pas en cause nos acquis. C'est dans ce contexte si particulier que nous avons multiplié les coups de téléphone, les mails les courriers (rien n'y faisait) S'en suivirent d'après échanges et réflexions entre Jacky et Jean Claude, sur l'hypothèse d'une nouvelle procédure judiciaire, un comble pour faire appliquer une décision.

Après diverses demandes auprès de notre avocate Emmanuelle Boussard-Verrecchia, tous les 9 retraités envoyons une mise en demeure établie par notre avocate à la direction de la SNCF et à la Caisse de Prévoyance et de Retraite. Puis le 18 mai 2016, nous nous rendons à nouveau au siège de la CGT Cheminot à Montreuil pour une réunion de travail avec Gérard Fortin, Jocelyn Portalier et Dominique Lagorio et collectivement nous recherchons comment faire évoluer nos dossiers. Ces derniers étaient surpris par le tableau que la SNCF nous avait remis, considérant qu'il était loin d'être clair et très imprécis. La Fédération a dans cette situation décidé d'interpeller les directions de la SNCF et de la Caisse de Retraite.

En juillet Jacky Michot reçut un courrier de la caisse concernant des évolutions de sa pension et une hausse de la somme l'interpela. Pour en savoir d'avantage, il téléphona à la caisse de retraite qui lui confirme que cette hausse était simplement son repositionnement C 2 15. Enfin Jacky Michot venait d'être repositionné un an après le jugement, en attendant les rappels de pensions depuis 2009, et la Caisse de Retraite s'engageait à régler les situations des 8 autres camarades.

Fin juillet début Août 2016, là encore après de multiples interventions, mises en demeure, courrier de la Fédération CGT des cheminots, la Caisse de Prévoyance et de Retraite a versé tout ou partie des sommes selon les situations au titre de rappel de pension de chacun et revalorisé les pensions conformément à la décision de la cour d'appel de Septembre 2015.

Le dossier est presque clos mais il reste encore quelques aspects à régler notamment les taux d'intérêts légaux sur les rappels de salaires et de pensions, l'autre partie pour certains rappels de pensions et vérifier l'exactitude des sommes versées. Rendez-vous a été pris avec les responsables de la Fédération afin de faire un point complet de notre bataille qui aura duré plus de onze années. Ce fut long, difficile mais notre détermination est restée intacte, forte et nous a permis de gagner « tous ensemble ».

Concernant le dossier Amiante, la procédure est toujours devant le tribunal administratif de Paris.

Mais là aussi, nous ne lâcherons rien !

En guise de conclusion

La lutte continue



Cette victoire, après dix ans de lutte et d'actions juridiques constitue un formidable encouragement. Surtout dans une période où les droits des salariés, des syndicats sont fortement mis en cause. Cette victoire prouve que, partis de trois, ouvriers, militants CGT, nous avons su, avec détermination et esprit combatif, affronter et faire condamner la SNCF.

L'autre enseignement de cette lutte singulière est que toutes les discriminations doivent être davantage prises en compte dans l'action revendicative. Par moments, nous étions face à des attitudes, des comportements de personnes très proches qui auraient pu nous décourager via des moqueries, doutes ou refus d'admettre la justesse de notre action.

Nous avons su prendre sur nous. Par exemple lorsque Jacky Michot, Patrick Parra et Jean-Claude Denègre accompagnés de François Clerc et notre avocate ont rencontré un des dirigeants de notre Fédération qui lui aussi doutait de l'issue, considérant à ses yeux qu'il n'y avait pas de preuves suffisantes !

Heureusement que dans la Fédération d'autres camarades plus attentifs et fraternels partagèrent le dossier pour le pousser vers son issue victorieuse.

Notre lutte a contribué à faire, comme on dit, « bouger les lignes ». Depuis 2014 et grâce à la Fédération CGT cheminots, un collectif discrimination est mis en place. Ce combat est l'affaire de tous, syndiqués et salariés. Notre victoire est un appel à refuser de se laisser faire, de rester enfermé dans des situations discriminatoires d'humiliations, de harcèlement.

Notre succès, nous les quatorze militants CGT ouvriers, c'est la victoire du monde du travail. Alors que nos gouvernants s'acharnent à mettre en cause les droits sociaux comme le Code du Travail, la représentation syndicale, les droits syndicaux,

l'Inspection du Travail, les Conseils des Prud'hommes, notre bataille fait mesurer l'apport de l'ensemble de ces droits et institutions pour se défendre.

Il s'agit de la victoire des droits. Une fois encore, la méthode Clerc est reconnue. Le militantisme, le respect des droits des femmes, le droit à réparation, au reclassement dans la table hiérarchique, aux révisions de retraites figurent comme autant d'acquis qui en appellent d'autres.

Cette bataille souligne aussi l'importance du syndicalisme CGT avec nos liens fraternels et interprofessionnels.

Concernant le dossier Amiante, cinq d'entre nous ont été déboutés mais après un moment de réflexion, nous avons décidé de réagir, de ne pas laisser les choses en l'état.

Nous reprenons la lutte pour obtenir que notre entreprise, qui connaît de très nombreuses victimes de l'amiante, soit enfin reconnue et ajoutée à cette fameuse liste ministérielle de sites classés Amiantés. Pour cela, nous avons entrepris des démarches et travaillé pour réunir, au siège de notre Fédération, les camarades en charge de ce dossier et interpellé notre avocat Cédric de Romanet afin d'engager une action dans ce sens.

Le 23 septembre 2015, à l'initiative de notre CGT, il y a eu des rassemblements partout dans le pays afin d'interpeller les pouvoirs publics sur cette question des atteintes aux droits syndicaux et aux garanties des droits des salariés...

En guise de conclusion, la lutte continue et, comme disait Saint Just :

« Les seuls combats que l'on gagne sont ceux que l'on mène »

	BNP PARIBAS		CARPA de Paris Caisse des Règlements Pécuniaires des Avocats
Payez contre ce chèque non endossable <small>sauf au profit d'un établissement bancaire ou assimilé</small>		*****9 739.49 EUR	
SYNDICAT CGT DES CHEMINOTS**** 5747		€	9 739.49 EUR
à	Compte:	P.P. du Président Bâtonnier de l'Ordre des Avocats	
Payable en France	PARIS AGENCE CENTRALE ENTREPRISES	01960 00010055049	02/02/2016
1, boulevard Haussmann	CARPA - MANIÈMENTS DE FONDS	11, place Dauphine	à PARIS le
75009 PARIS	75053 PARIS CEDEX 01		
Gaichet N° 00828	Affaire n° 1634955 161365	Pour être valable, ce chèque doit être revêtu à la fois de la signature de l'avocat mandataire (ou du représentant habilité de la CARPA) et du sceau électronique du Bâtonnier, placé à côté du nom du bénéficiaire. Ces éléments seront contrôlés par la banque chargée du paiement.	
0 825 33 43 35	Me BOUSSARD-VERRECCHIA		(59)
chèque n°	Emmanuelle		
⑈3040322 ⑈075000024903⑈ 196040055049⑈			



© DR

Postface

Danielle Clamote

Secrétaire générale de l'Union Départementale de la Nièvre

Merci d'avoir mené et cru en votre combat pour que soient reconnues les discriminations syndicales et sexistes dans l'intérêt de toutes et tous, militant-e-s, syndiqué-e-s, salarié-e-s. Cette victoire de nos camarades cheminots contre la SNCF est une victoire pour tous les cheminots mais pas seulement.


C'est une victoire contre les politiques libérales et anti syndicales pour tenter de faire taire toute contestation, faire taire le syndicalisme qui défend les intérêts des salariés contre ceux des exploiters.

Dans notre département de la Nièvre, elle vient s'ajouter à celle menée par des militants et syndiqués CGT d'Aperam à Imphy, qui eux aussi avec l'aide de notre camarade François Clerc, ont fait condamner leur direction et ont été rétablis dans leur droit.

Celle aussi après cinq années de bataille juridique qui, reconnaissant le licenciement abusif, ordonnait la réintégration en 2009 de notre camarade Guy, d'Aubert et Duval sur Imphy. Celle aussi après cinq années de lutte judiciaire, médiatique, mais ô combien solidaire et humaine, face à une direction de Soubitez Clamecy, prête à éliminer la CGT « par tous moyens » comme elle l'a démontré. C'était sans compter sur le courage de nos camarades Michèle et Henry, qui grâce au soutien, à l'engagement de la direction de l'UD en place à ce moment-là et à la solidarité de toute la CGT dans le département, ont résisté et gagné. La « victoire des droits » comme le titre le livre qui retrace et donne des repères sur ce grand combat et cette belle victoire.

Ne pas laisser triompher l'arbitraire patronal, c'est tout le sens de l'action menée récemment par notre jeune syndicat de Bois et Sciage à Sougy sur Loire, avec l'aide de l'Union Locale, contre les multiples tentatives de la direction d'éliminer la CGT dans l'entreprise dont la dernière qui était de tenter de licencier un jeune militant. Nicolas a retrouvé son emploi dans l'entreprise et le syndicat enregistre de nouvelles adhésions. Faire respecter les droits, faire partager ces victoires, c'est permettre à plus de salariés, de jeunes, de femmes, de trouver et prendre leur place dans ce syndicalisme qui dénonce, écoute les salariés, agit avec eux, propose des alternatives pour gagner du progrès social et des nouveaux droits pour toutes et tous, gagner ensemble un juste partage des richesses créées par le travail des salariés !

Journal de l'Union Départementale des syndicats de la



N° 131
Sept/octobre 2015

Nièvre

Le Travailleur

NIVERNAIS

La SNCF condamnée 14 fois pour discrimination

Quatorze cheminots nivernais, militants CGT se sont vu rétablir dans leurs droits par une série d'arrêts rendus le 4 juin 2015 par la Cour d'Appel de Paris. Cette dernière a condamné la SNCF pour discrimination syndicale envers 13 militants et une pour discrimination sexuelle. C'est une victoire pour ces salariés qui grâce à leur courage, leur ténacité, avec l'aide de la CGT et de leur avocat, s'appuyant sur la méthode mise au point par François Clerc, militant CGT, ont obtenu réparation du préjudice subi. La SNCF est condamnée à leur verser des sommes allant de 30 000 à 50 000 euros, les reclasser dans la position qu'ils auraient dû atteindre en l'absence de discrimination, revaloriser les pensions pour les agents en retraite. C'est une victoire pour tous les cheminots, c'est une victoire pour les salariés, un encouragement à se syndiquer et agir pour gagner sur les revendications.

80 % des 23 millions de salariés jugent le syndicalisme indispensable !

Sans syndicat, t'es tout seul !

Pas de libertés syndicales sans une CGT plus forte. Toute l'histoire se résume à cette équation : accepter de subir la loi des dirigeants politiques ou patronaux, ou agir pour se faire respecter dans sa dignité et son intégrité physique et mentale. Une chose est certaine, sans syndiqué, il n'y aurait pas de syndicat, de même que sans syndicat, il n'y aurait pas de droits pour les salariés ! Se syndiquer, c'est participer à la vie et à l'action collective pour gagner de nouveaux droits et se faire respecter en tant qu'être humain et en tant que salarié. L'engagement dans l'action syndicale c'est le refus de subir ! Chacun peut exprimer son avis et participer à l'activité syndicale.

© DR



Ce que nous apprennent les études qualitatives sur la discrimination et la répression envers les syndicalistes

Karel Yon, CNRS

Audition devant l'observatoire de la discrimination et de la répression syndicale 29 mars 2017



© DR

La répression ou les pratiques discriminatoires à l'encontre des syndicalistes ont rarement fait l'objet de recherches spécifiques. Pendant longtemps, il s'agissait de dimensions que l'on pouvait saisir au passage de recherches en sociologie du travail, qui s'intéressaient au syndicalisme ou aux relations professionnelles, mais qui n'étaient pas directement orientées vers ce type de questionnement. On disposait aussi de témoignages de première main, écrits dans le registre de la dénonciation. Par conséquent, si l'on disposait d'une certaine richesse documentaire, la question de l'anti syndicalisme n'était pas véritablement problématisée. La situation a commencé à évoluer ces derniers temps, en lien avec la création de l'Observatoire de la Discrimination et de la Répression Syndicale (ODRS). On peut dire que la création de cette institution a été à la fois le produit de cet intérêt nouveau pour l'anti syndicalisme et un encouragement à celui-ci. La question de l'anti syndicalisme a davantage été travaillée sur des terrains étrangers, en particulier en Grande-Bretagne et aux États-Unis, berceaux des politiques néolibérales.

On peut tout d'abord repérer un anti syndicalisme systémique (ce qui ne veut pas dire systématique), qui est en quelque sorte un output non intentionnel des logiques de fonctionnement économique et managérial dans une entreprise, une administration ou un secteur. Ici ce sont les caractéristiques structurelles de la relation de travail qui s'avèrent défavorables à l'action syndicale. On sait que l'instabilité de l'emploi et la pression du chômage sont dissuasifs de l'engagement syndical. Mais on peut rajouter, et ceci n'est pas aussi facilement objectivable par la statistique, comment la transformation des modes de gestion, avec l'individualisation des performances, des rémunérations et des carrières travaille à détourner de l'action syndicale, soit par anticipation et intériorisation de la part des intéressés du fait que l'engagement syndical serait individuellement trop coûteux, soit par stigmatisation dans le collectif de travail (ou par l'encadrement) des représentants du personnels qui, en raison de leurs absences, sont contraints de reporter sur leurs collègues une partie de leur travail.

Si l'est difficile de revenir dans le cadre de cette contribution dans le détail des résultats de ces travaux, il est cependant possible de souligner ce que le travail qualitatif apporte de spécifique par rapports aux études quantitatives disponibles dans ce domaine :

D'abord, une réflexion sur l'usage des catégories utilisées pour désigner les pratiques antisyndicales ; ensuite, la mise en lumière de la diversité des pratiques, mais aussi des logiques de l'anti syndicalisme. Si l'on parle généralement de pratiques antisyndicales, notre institution a pris le nom d'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale. Ce n'est pas anodin. Il s'agit de souligner que les catégories utilisées pour qualifier les faits (juridiquement), mais aussi pour les construire et les compter (statistiquement), ne sont jamais neutres. Comme le rappellent Jean-Michel Denis et Thomas Amossé dans l'introduction au n°145 de Travail & Emploi, la référence à la notion de discrimination implique notamment un recentrage sur les situations individuelles des représentants des salariés et une restriction du regard sur ces phénomènes aisément objectivables que sont les inégalités de traitement en matière de salaire ou de déroulement de carrière. Il ne s'agit pas de dire qu'une catégorie serait meilleure qu'une autre, mais de souligner le fait que cadrer la problématique du respect des droits syndicaux en termes de lutte contre les discriminations plutôt que de lutte contre les entraves au droit syndical, ou bien de promotion de l'action syndicale, attire l'attention sur certains phénomènes au détriment d'autres. C'est pourquoi nous utilisons pour notre part des catégories plus vastes, qui permettent de ne pas restreindre a priori notre perception de la réalité, et qui s'inscrivent dans le souci fonda-

teur de l'Observatoire, qui est de défendre le principe constitutionnel de la liberté syndicale.

Le deuxième apport des travaux qualitatifs est basé sur les enquêtes de terrain : entretiens, observations, analyse de documents qui permettent de documenter et de rendre raison de la diversité des formes d'anti syndicalisme. Celles-ci varient selon les contextes organisationnels et les configurations des relations professionnelles, elles peuvent être intentionnelles ou non. Elles dépendent des formes d'emploi et d'organisation du travail, des cultures gestionnaires et professionnelles, de l'ancienneté de la présence syndicale, du degré de formalisation des relations sociales ...



Mais il existe aussi un anti syndicalisme stratégique, qui résulte de comportements intentionnels et qui peut être plus ou moins sophistiqué : depuis les attitudes antisyndicales explicites ou directes liées à l'attitude paternaliste d'un employeur qui n'accepte pas de voir s'affirmer face à son autorité un contre-pouvoir syndical, notamment dans certaines petites entreprises (indépendantes ou franchisées), jusqu'aux politiques antisyndicales, justifiées par des théories politiques, économiques ou managériales et qui peuvent être non seulement instrumentées, mais surtout dissimulées grâce au concours de professionnels de l'anti syndicalisme (juristes, experts en relations sociales, professionnels de la sécurité, etc.).

Un autre aspect nous semble également important et renvoie à la possibilité de comprendre la discrimination syndicale de deux

manières : comme traitement inégal des salariés syndiqués par rapport aux non syndiqués, ou des syndiqués entre eux selon leur appartenance syndicale. Il existe ainsi un anti syndicalisme de principe, qui est hostile au fait syndical, quel qu'il soit. On retrouve cette ligne d'action dans le paternalisme, mais aussi dans certaines entreprises étrangères qui importent avec elles une culture gestionnaire antisyndicale.

Cependant, en raison de la légitimité politique plus grande de la démocratie sociale en France, on a souvent affaire à un anti syndicalisme sélectif, par lequel l'employeur ou son encadrement entendent sélectionner et promouvoir les interlocuteurs syndicaux jugés plus légitimes que d'autres. De façon caricaturale, c'est l'encouragement aux syndicats « maison », mais ça peut être aussi le choix d'encourager le pluralisme syndical quand un acteur apparaît trop puissant et pas assez conciliant. C'est pourquoi l'anti syndicalisme n'est pas toujours systématique. Il ne s'agit pas de prendre le parti pour un type de syndicalisme contre un autre, mais de rappeler le principe de la liberté syn-

dicale qui est le droit de tout salarié d'adhérer (ou de ne pas adhérer) au syndicat de son choix.

(...) Il y a un double enjeu dans la lutte contre les discriminations syndicales : celui de faire reconnaître la légitimité du fait syndical en lui-même, mais aussi celui de reconnaître la liberté pour les salariés de s'engager dans le syndicat de leur choix. La législation a établi les critères qui fondent la légalité des syndicats, l'employeur ne devrait pas pouvoir intervenir sur leur légitimité.

Lutter contre les pratiques antisyndicales, c'est aussi lutter en positif pour relégitimer l'action syndicale, pour lui permettre de se redéployer. Au-delà de la promotion d'une culture du dialogue social dans les entreprises, il faudrait promouvoir une culture du fait syndical dans la société, par exemple en permettant à tous les lycéens, et en premier lieu aux lycéens techniques et professionnels, dans le cadre de leurs enseignements civiques, de disposer au cours de leur scolarité de quelques heures d'enseignement et de rencontre avec des syndicalistes sur le fait syndical et les droits des salariés. Il existe localement des expériences de ce type qui s'avèrent positives.

Les rédacteurs ont tenu à exprimer leurs remerciements

À l'Institut d'Histoire Sociale de la Fédération de nous ouvrir ses cahiers pour vous faire partager notre histoire.

À : Claude Bouty, Christophe Farnault, Serge Vasset, Didier Le Reste, François Clerc, Emmanuelle Boussard-Verrecchia, Marie Cogoluègues, Jocelyn Portalier, Gérard Fortin, Danielle Clamotte, Hélène Vial, Patrick Constant, Brigitte et Daniel Lenfant, Sophie Kerihuel, Denis Baumann, Patrick Charton, Jean Luc Derouvois.

Et toutes les personnes qui ont participé par leurs idées, aide, démarche pour construire cette bataille et qui se reconnaîtront.

Chronologie de 12 ans de lutte

- **2004** La CGT Cheminots de Varennes-Vauzelles prend contact avec Didier Le Reste
- **2005** Rencontre de militants avec François Clerc
- **2006** L'Inspection du Travail est saisie
- **2008** Enquête de l'Inspection du Travail ; Rencontre avec Maître Emmanuelle Bousard-Verrecchia
- **2009** Inspection du Travail : procès-verbal à la Direction du Technicentre de Vauzelles confirmant la discrimination syndicale
- **2012** Le Conseil des Prud'hommes de Paris statue sur une première série de cinq dossiers, condamne la SNCF sur deux dossiers
- **2013** Le Conseil des Prud'hommes de Paris statue sur les 9 autres dossiers et condamne la SNCF sur 5 dossiers
- **2015** La Cour d'Appel de Paris condamne la SNCF sur 14 dossiers dont l'un porte sur l'égalité Homme/femme
- **2016** Application du jugement de la cour d'appel de Paris et dépôt des dossiers Amiante au Tribunal Administratif

Merci aux camarades de Vauzelles d'avoir choisi les « Cahiers » de l'Ihs pour rendre compte de leur lutte et l'offrir ainsi en partage à tous nos lecteurs et adhérents, que nous souhaitons toujours plus nombreux...

Morceaux choisis

poème écrit à paris, en décembre 1848* puis publié dans, les châtiments, 1852 *la grande trahison du peuple par la bourgeoisie. Voilà comment on peut qualifier la révolution de 1848. elle n'a jamais fait l'objet d'une quelconque commémoration. Comme on veut oublier le bain de sang dans lequel on l'a noyée.

Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent

Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent ; ce sont
 Ceux dont un dessein ferme emplit l'âme et le front.
 Ceux qui d'un haut destin gravissent l'âpre cime.
 Ceux qui marchent pensifs, épris d'un but sublime.
 Ayant devant les yeux sans cesse, nuit et jour,
 Ou quelque saint labeur ou quelque grand amour.
 C'est le prophète saint prosterné devant l'arche,
 C'est le travailleur, pâtre, ouvrier, patriarche.
 Ceux dont le cœur est bon, ceux dont les jours sont pleins.
 Ceux-là vivent, Seigneur ! les autres, je les plains.
 Car de son vague ennui le néant les enivre,
 Car le plus lourd fardeau, c'est d'exister sans vivre.
 Inutiles, épars, ils traînent ici-bas
 Le sombre accablement d'être en ne pensant pas.
 Ils s'appellent vulgus, plebs, la tourbe, la foule.
 Ils sont ce qui murmure, applaudit, siffle, coule,
 Bat des mains, foule aux pieds, bâille, dit oui, dit non,
 N'a jamais de figure et n'a jamais de nom ;
 Troupeau qui va, revient, juge, absout, délibère,
 Détruit, prêt à Marat comme prêt à Tibère,
 Foule triste, joyeuse, habits dorés, bras nus,
 Pêle-mêle, et poussée aux gouffres inconnus.
 Ils sont les passants froids sans but, sans nœud, sans âge ;
 Le bas du genre humain qui s'écroule en nuage ;
 Ceux qu'on ne connaît pas, ceux qu'on ne compte pas,
 Ceux qui perdent les mots, les volontés, les pas.
 L'ombre obscure autour d'eux se prolonge et recule ;
 Ils n'ont du plein midi qu'un lointain crépuscule,
 Car, jetant au hasard les cris, les voix, le bruit,
 Ils errent près du bord sinistre de la nuit.
 Quoi ! ne point aimer ! suivre une morne carrière
 Sans un songe en avant, sans un deuil en arrière,
 Quoi ! marcher devant soi sans savoir où l'on va,
 Rire de Jupiter sans croire à Jehova,
 Regarder sans respect l'astre, la fleur, la femme,
 Toujours vouloir le corps, ne jamais chercher l'âme,
 Pour de vains résultats faire de vains efforts,
 N'attendre rien d'en haut ! ciel ! oublier les morts !
 Oh non, je ne suis point de ceux-là ! grands, prospères,
 Fiers, puissants, ou cachés dans d'immondes repaires,
 Je les fuis, et je crains leurs sentiers détestés ;
 Et j'aimerais mieux être, ô fourmis des cités,
 Tourbe, foule, hommes faux, cœurs morts, races déchues,
 Un arbre dans les bois qu'une âme en vos cohues !



Dessin PC collection privée

