

Numéro 4

2018

PAGE 2

ÉDITO

PAGE 3

**AU FIL DES MOTS** 

PAGE 4

FOCUS MÉTIER ÊTRE CTT...PAR UN CTT...

PAGE 6

**INTERVIEW** 

PAGE 8

UNCMT FO :



FO Maîtrises & Cadres

## La France : Une République en danger !



Liberté, Egalité, Fraternité sont les trois piliers de notre République. Cette devise figure d'ailleurs dans l'article 2 de la constitution française de 1958. La liberté et l'égalité sont deux principes fondateurs de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ils figurent dans son article premier : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en droits ». En 1948, dans l'article premier de la déclaration universelle des droits de l'homme, a été ajouté l'obligation de fraternité : « Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Ces trois mots, Liberté, Egalité, Fraternité sont apparus pour la première fois en 1790 lors de la révolution française dans un discours de Robespierre et surtout en 1793 où la commune de Paris imposa d'inscrire sur la façade de l'hôtel de ville, sur tous les édifices publics de la ville ainsi que sur les monuments aux morts : « La République une et indivisible. Liberté, Egalité Fraternité ou la mort ».

Cette devise « Liberté, Egalité, Fraternité » d'une résonance intemporelle extraordinaire, symbole de démocratie voulue par le peuple et dont nous sommes aujourd'hui les héritiers a été inscrite sur tous les frontons de nos édifices publics à l'occasion de la célébration du 14 juillet 1880.

Etre les héritiers de la République et de la Démocratie, c'est aussi l'obligation et le devoir de les transmettre aux générations futures !!!

Or, le France, du fait des politiques menées par les gouvernements successifs depuis plusieurs décennies, emprunte le chemin des inégalités, des injustices, de l'individualisation qui nous conduit inexorablement vers le repli identitaire, les votes extrémistes, la montée du populisme ; bref, toutes ces choses qui sont les prémisses d'un régime autocratique !!!

Ce chemin est borné par une idéologie ultralibérale dépourvue de véritables obstacles permettant de faire barrage et donc sur lequel on peut y aller à « marche » forcée.

En « macronie », on marche vite, très vite... Sans se soucier des avis des uns et des autres ! Les « contrepoids » que constituent les organisations syndicales, les corps intermédiaires, les associations, les élus locaux sont relégués au rang de « has been » !

En « macronie », on met en œuvre une politique économique et sociale dictée par le MEDEF et visant à détricoter rapidement les acquis sociaux, y compris ceux issus du conseil national de la résisitance!

En « macronie », on supprime le principe de faveur qui consiste à donner aux salariés (par essence plus faibles que les employeurs) des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. C'est le but recherché avec les ordonnances « Macron » sur le code du travail. De même, les délégations uniques du personnel au travers des C.S.E en lieu et place des instances de représentation du personnel (CE, DP et CHSCT) vise à affaiblir ce principe de faveur!

En « macronie », on ébranle les principes d'égalité en rendant inopérants les services publics, voire en les supprimant purement et simplement. Moins de lits pour les malades dans les hôpitaux, moins de personnel soignant, moins de trains, plus de lignes fermées, moins de bureaux postaux, moins d'enseignants... contribuent à créer des inégalités entre les territoires et donc entre les citoyens!

De même s'attaquer au statut des cheminots et ouvrir à la concurrence le secteur ferroviaire n'amélioreront en rien les performances du système ferroviaire

2



même du service public ! demain, faudra t-il payer l'intervention des pompiers ou du SAMU ? Faudra t-il payer plus de 300 € comme en Angleterre pour un « pass navigo » ?

En « macronie », on veut changer le monde ou plutôt changer de monde »! On veut substituer le principe de la loi du plus fort à celui de l'entraide, à celui de la solidarité, on veut que l'individualisme prenne le pas sur le collectif, on ne veut que des biens portants, des gens forts, capables de construire, d'innover, de créer des « start-up », de remonter la pente par leurs propres moyens après un coup dur !

Dans un monde comme celui là, point de services publics, point d'égalité, point de fraternité! Il suffit juste d'être bien né!!!

Alors oui, dans ces conditions, la République est en danger !!!

André TAISNE Secrétaire Général UNCMT FO

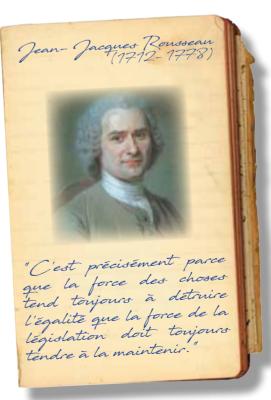
et de l'entreprise SNCF! Au contraire, libéraliser le rail et supprimer le statut des cheminots plutôt que de l'étendre à l'ensemble des salariés du rail, c'est faire le pari de gagner de l'argent dans un secteur qui, par principe, est difficilement rentable! La fin du statut, c'est la fin d'un régime protecteur pour les cheminots bien sûr, mais c'est aussi et surtout la fin de garanties et d'équités pour les usagers et les clients (sécurité des circulations, correspondances entre les trains, tarification particulière et même la régularité)

En « macronie », la suppression du statut des cheminots (environ 140 000 agents, autant dire rien à l'échelle d'un pays) est une étape importante voire décisive dans sa volonté de supprimer celui de la fonction publique dans ses trois composantes (Etat, Territoriale et Hospitalière) qui concerne 5,6 millions d'agents.

Si les cheminots résistent et réussissent à faire reculer le gouvernement, les choses seront davantage corsées pour la suite du démantèlement!

Supprimer le statut des fonctionnaires n'est pas anodin! Cela revient à réduire à néant les services publics en les privatisant et en leur donnant une valeur marchande, ce qui est contraire aux principes





# FOCUS METIER:

### Être CTT... par un CTT... et choisir Force Ouvrière Cheminots

Etre CTT c'est être à la SNCF un Cadre Transport Traction!

C'est être un DPX, Dirigeant de Proximité.

Un dirigeant proche du terrain, bref un chef d'équipe du personnel du domaine Traction, qui encadre aussi bien des conducteurs que des sédentaires comme les « remiseurs - dégareurs » de rames, le personnel des centres de vérification des « boîtes noires » des trains, des gestionnaires de moyens qui organisent et gèrent le planning des conducteurs, ou encore les agents des pôles d'appuis nécessaires au bon fonctionnement des procédures sécurité.



Un CTT, chef d'équipe à la Traction, appartient au collège Cadre de l'entreprise. En effet, les conducteurs peuvent atteindre la position de rémunération 19 tout comme les agents de maîtrise à la SNCF. Alors il faut bien être classé au dessus de ses agents en tant que supérieur hiérarchique.

Le cœur de métier du CTT: veiller à la bonne application des procédures sécurité par ses agents. Alors il assure plusieurs fonctions: formateur, examinateur qui fait passer le permis de conduire des trains, gendarme du rail qui contrôle les conducteurs en cabine, expert métier qui analyse les causes et comportements pour toute erreur de conduite ou fait anormal, préventeur pour proposer des améliorations dans l'organisation et les règles de sécurité. Aussi comme dans toute entreprise, à l'écoute de ses chefs (DUO, CUP, DET), des nombreux experts sécurité nationaux, régionaux, locaux, des pôles RH, pôles patrimoines, pôles gestion finances, experts du management de l'amélioration continue entre autres, et aussi à l'écoute de ses agents.

Un Cadre Transport Traction doit conduire le changement de l'entreprise sur le terrain, faire passer les messages de l'entreprise à son personnel, tout faire pour éviter les conflits sociaux, ne pas faire de vagues, proposer le montant des primes de ses agents qui peut être modifié par sa propre hiérarchie, proposer des idées innovantes, proposer des améliorations des procédures.

### En bref, proposer mais ne jamais décider !!!

Il doit aussi être à l'écoute de ses agents et éviter de remonter des remarques désagréables à sa hiérarchie, qu'il doit toujours faire briller, expliquer que l'idée exprimée par un agent est bonne mais que les moyens ne permettront pas sa réalisation..

Être un Chef d'équipe c'est être à l'écoute de ses agents. Parce que s'il ne construit pas une véritable relation de confiance avec eux, il ne se donnera pas la possibilité de connaître chacun d'eux pour travailler individuellement sur leur comportement d'opérateur sécurité et apporter à l'entreprise une garantie de niveau de sécurité de ses circulations ferroviaires.

Le métier de CTT DPX, Chef d'équipe sur le terrain, appartient au monde réel. Celui du quotidien de la conduite des trains et son organisation, la vraie vie, quand tout va bien, quand il y a des boulettes, quand il y a du retard, quand ça ne va pas à la maison, quand on n'est pas d'accord, quand les différents services de l'entreprise ne sont pas synchronisés... Être vrai c'est dire oui, mais c'est aussi dire non; quand ça va trop loin, quand ça déconne, quand ça gueule, quand ça pleure, quand tout va bien, quand on a peur...

Evoluer, c'est vivre avec son temps et se donner les moyens de réussir, sans avoir peur. Changer n'est pas un gros mot, mais ce n'est pas forcement tout casser pour tout refaire: ça se construit...

La SNCF est une formidable entreprise, une mécanique unique capable de faire circuler des milliers de trains chaque jour en toute sécurité et à l'heure. Son évolution? Ne devrait-elle pas la faire avec son personnel et non sans, qui finit par être contre?



Ne devrait-elle pas la faire avec son encadrement terrain?

Pour parvenir à ce fonctionnement idéal, c'est à l'encadrement des nombreux services de la SNCF de s'unir, de travailler, d'argumenter pour convaincre.

Seul, isolé, soucieux de son déroulement de carrière, de son avenir professionnel et personnel, du devenir de sa famille, un chef d'équipe, un cadre, ne pourra pas convaincre.

Pouvoir s'exprimer, oser dire librement, écrire, rencontrer les décideurs et les convaincre, tout ceci reste possible dans ce monde bien réel.

Partir de peu mais être ambitieux, se donner les moyens de réussir est possible.

Dans mon parcours syndical, j'ai fini par choisir le syndicat FO, parce que cette organisation syndicale nous laisse libres et indépendants de nos pensées, nos choix et nos actions. Dans l'organisation de la fédération FO Cheminots, l'UNCMT (Union Nationale des Cadres Maitrises et Techniciens), accompagne les agents des collèges Maîtrise et Cadre de tous métiers branches et domaines de la SNCF, prêts à défendre la valeur de leur métier, de la SNCF, du ferroviaire.

Alors toi qui lis cet article et t'interroges sur ton devenir personnel, professionnel, pousse la porte de FO Encadrement Cheminots dont voici un aperçu de nos principales revendications :

- Droit à la déconnexion
- Rémunération des agents de l'encadrement et notamment celle des CTT afin de tenir compte de

leurs spécificités

- Déroulement de carrière avec un juste équilibre entre recrutement et promotion interne
- Maintien de nos spécificités sociales dans un contexte dégradé, en particulier du fait de la réforme ferroviaire
- Encadrement du forfait en jours
- Défense des titres d'ingénieurs
- Obtenir de véritables leviers de décision afin de donner du sens aux missions de l'encadrement
- Cesser de prendre les managers DPX pour des agents de réserve
- Donner les moyens aux managers de proximité de faire réellement du management (capacité à récompenser leurs agents par exemple)

• ..

Olivier Delafosse, Représentant UNCMT Nouvelle Aquitaine



## INTERVIEW

Marie, 31 ans, est Cadre de qualification F2 à SNCF Réseau. Elle est issue du cursus «Jeune Cadre» et a occupé différents postes en U.P et dans les sièges d'établissement (DPX, Assistante d'Unité...). Elle est aujourd'hui Assistante en Pôle.

Marie a accepté de se livrer à cette interview pour FO Cadres, nous l'en remercions chaleureusement, tant il est souvent difficile pour les cadres de dévoiler publiquement leurs difficultés et/ou leurs ressentis vis à vis de leur entreprise.

Sans doute, beaucoup de cadres, notamment ceux issus du même cursus d'embauche, se retrouveront-ils dans les propos de notre collègue.

#### Bonne lecture à toutes et à tous

#### FO Cadres: Quel est ton cursus universitaire?

Marie: le suis diplômée d'une école d'ingénieurs (Bac+5).

#### FO Cadres: Quelles sont les raisons qui ont fait que ton choix d'entreprise s'est porté sur la SNCF ?

Marie : Lorsque j'étais étudiante, j'ai eu l'occasion, dans le cadre de mon cursus, d'effectuer des stages en entreprise, en particulier à la SNCF. Ils m'ont permis de découvrir un milieu que je ne connaissais pas très bien. Et là, je dois dire que je suis tombée sous le charme, au point que le ferroviaire est devenu une évidence

#### FO Cadres : En quelle année as-tu été recrutée ?

Marie: l'ai été embauchée en 2010.

#### FO Cadres : Comment as-tu trouvé le processus de recrutement au sein de SNCF?

Marie : J'ai déposé un dossier de candidature sur internet et j'ai ensuite été contactée afin de passer un entretien oral, des tests psychotechniques, des exercices de groupe et un entretien avec le psychologue. A l'issue de tout cela, j'ai passé une visite médicale particulièrement poussée et enfin j'ai été reçue par le DET. Si ce processus peut paraître lourd, il me semble, au vu des discussions avec d'autres camarades de promo et aussi de ma propre expérience, qu'il est conforme, à niveau d'embauche équivalent, avec les pratiques d'autres entreprises comparables à la nôtre.

FO Cadres: Comment s'est passée ton intégration au sein de notre entreprise et plus particulièrement au sein de ton établissement?

Comment s'est passé ton cursus « jeune cadre » d'un point de vue de la formation notamment?

Marie : J'ai été déçue dès le départ. L'une des premières choses qui m'a été dite c'est: «T'es acteur de ta formation». Lorsque l'on est jeune embauché, cette phrase sonne comme « Tu te démerdes ».

En tant que stagiaire (statut des jeunes embauchés), je me suis sentie considérée comme étant une « moins que rien ». Pas de terrain, pas de réelle volonté de la part de l'encadrement du périmètre de l'établissement de transmettre le savoir, même en étant demandeur. En revanche, beaucoup d'implications des collègues de terrain pourtant moins gradés. Par ailleurs, la notion de « tutorat » relève presque de la gabegie tant le tuteur s'est fait tirer l'oreille pour m'accorder un minimum de temps. Beaucoup de mes camarades de promo ont eu le même ressenti! J'ai de surcroît été victime d'un supérieur hiérarchique misogyne et complexé (car moins diplômé), ce qui bien évidemment n'a rien arrangé.

S'agissant du cursus de formation proprement dit, on peut dire qu'il est particulièrement dense mais aussi très intéressant et l'excellente ambiance entre les stagiaires favorisait l'entraide. C'est un aspect très positif de la formation qui permet de pallier les carences de la Direction. En revanche, les stagiaires ne sont à aucun moment considérés comme de vrais salariés. J'avais plus de reconnaissance en étant stagiaire dans le cadre de mon cursus d'ingénieur qu'en tant que stagiaire jeune embauchée. Rien de tel pour démotiver les plus motivés...

#### FO Cadres: Considères-tu qu'ils aient été conformes à tes attentes et aux critères d'embauches ?

Marie : Comme beaucoup de mes camarades de promo et même au delà, la période dite de «stagiaire» n'est pas à la hauteur de nos attentes et reste très éloignée des messages véhiculés lors des processus de recrutement. Je suis de ce point de vue particulièrement déçue.

Il me semble qu'il est nécessaire de donner de véritables missions aux stagiaires qui soient utiles à l'entreprise plutôt que de les cantonner au café, au plein d'essence ou au lavage des véhicules...

Les journées de travail semblent donc particulièrement longues et ne sont pas palpitantes...

#### FO Cadres: As-tu rencontré des difficultés pendant cette période « Jeune Cadre » ? Si oui, de quelle nature étaient-elles ?

Marie: Les vrais ennuis, au delà de ce qui a été dit précédemment, ont commencé à mon retour de congé maternité. Autant l'annonce de la grossesse a été bien accueillie (il faut dire que le service n'a pas eu à souffrir de ma grossesse!), autant la reprise a été laborieuse car il aurait fallu que je continue d'avoir le même rythme et les mêmes amplitudes à rallonge, ce qui n'était pas envisageable sans un minimum d'anticipation. l'ai donc été taxée de tous les maux et de toutes les difficultés au sein de mon U.P... Mes supérieurs hiérarchiques m'ont même reproché des tâches non réalisées pendant mon congé maternité... Je te laisse juge...

#### FO Cadres : Ces difficultés, ont-elles été suffisamment prégnantes au point de te faire douter et envisager de quitter l'entreprise?

Marie : J'ai vécu ma première partie de carrière dans un climat délétère (observations désobligeantes, regard porté sur la montre de manière ostensible...) ; pour autant, je n'ai jamais envisagé de démissionner, tout d'abord parce que j'ai la chance d'avoir une vie privée bien équilibrée et puis j'ai toujours considéré que ma hiérarchie n'en valait pas la peine.

FO Cadres : La SNCF a subi ces dernières années de multiples réorganisations internes mais aussi et surtout des réformes structurelles imposées par la tutelle. Quelle perception en as-tu en tant que cadre issu du cursus «Jeune . Cadre » ? Sont-elles de nature à t'inquiéter ? Quelles sont tes plus grandes craintes vis à vis de la réforme voulue par

l'actuel gouvernement?

rables à la nôtre.

Marie : Effectivement, la SNCF a subi beaucoup de réformes et de réorganisations. Jusqu'à présent, je me sentais complètement détachée. Avec la réforme actuelle, c'est une tout autre histoire, je suis beaucoup plus intéressée par ce qui se passe et je m'implique, à ma façon et à mon niveau. Je suis très inquiète par la transformation de nos ÉPIC en Société Anonyme. Je pense que l'on va tout droit vers la disparition de notre modèle social avec à terme, la fin de la prévoyance, des facilités de circulation, la sécurité de l'emploi, l'action sociale... Bref toutes ces choses qui nous différenciaient des autres modèles d'entreprise et qui ont fait la force de la SNCF avec des cheminots largement investis. Les propos rassurants de notre Direction ne sont pas de nature à me rassurer... On va donc tout droit vers un modèle d'entreprise classique avec tous les inconvénients que l'on connaît sans aucun avantage et surtout pas celui de la rémunération qui reste alobalement inférieure aux pratiques de certaines entreprises compa-

FO Cadres: Ces difficultés sont maintenant derrière toi. Comment as-tu réussi à les surmonter ?

J'ai toujours fait mon travail avec beaucoup de professionna-

lisme et de conscience professionnelle, il n'était pas question

que je lui fasse ce plaisir là !!!

Marie : Tout d'abord, j'ai eu un soutien fort de la part de certains collègues de l'UP. Ensuite, j'ai eu la chance de rencontrer les délégués Force Ouvrière de l'établissement qui ont pris la peine de m'écouter, de me conseiller et de m'accompagner. Ils ont su trouver les arguments afin de convaincre ma ligne managériale de l'époque d'arrêter cette situation qui ressemblait fort à du harcèlement. Je pense, à postériori, que les collègues Force Ouvrière ont pointé du doigt une espèce de jeu de la part de cette hiérarchie et qu'ils l'ont convaincue d'arrêter sous peine de les mettre en grande difficulté, notamment en terme de perspective de carrière. Depuis, je n'ai plus jamais rencontré une telle situation, d'ailleurs j'éprouve un réel intérêt et épanouissement dans mon poste actuel, l'ambiance de travail au sein du collectif est au beau fixe...

FO Cadres : Quelles ont été à postériori les conséquences de ces difficultés ? Ont-elles affecté ton niveau de confiance vis à vis de ton employeur?

Marie: J'ai appris à prendre du recul vis à vis du boulot. Tout en étant impliquée, je me sens beaucoup plus détachée. Mon caractère s'est aussi endurci et j'ai bien moins de scrupules à dire non que par le passé. Je ne parlerai pas de déficit de confiance vis à vis de l'employeur et plus largement de la Direction, car la situation vécue est avant tout un problème d'individu. Cependant, «Jeune Cadre» et «Maman» sont, en dépit des belles paroles véhiculées par l'entreprise, incompatibles aux yeux de notre Direction. D'ailleurs, le «Jeune Cadre» ne se doit-il pas, aux yeux de nos dirigeants, d'être corvéable à merci?

FO Cadres : Il y a beaucoup de démissions de jeunes- cadres. Comment qualifierais-tu en quelques mots ce phénomène?

Marie: La période où l'on est stagiaire est, je le répète, sans intérêt. Cette situation est suffisante pour écœurer les plus motivés et les pousser à la démission. De plus, le «Jeune Cadre» est considéré comme un pion qui doit aller là où on lui dit d'aller, occuper des postes, parfois peu intéressants et/ou valorisants pour lesquels il n'a pas nécessairement postulé, faire des amplitudes de travail qui dépassent parfois l'entendement mais sans être directement enjoint de les faire (c'est une pression insidieuse).

Dans certaines entités, au nom de la notion du cadre qui doit montrer l'exemple, c'est à celui qui fera l'amplitude la plus longue sur une période de 24h00...

Bref, être cadre, à fortiori lorsque l'on est issu d'un cursus «jeune Cadre», c'est dans notre entreprise, beaucoup de sacrifices, beaucoup d'investissements, pour une reconnaissance toute relative, y compris sur le plan de la rémunération. Tout ceci explique sans doute cela...

FO Cadres : Regrettes-tu d'avoir intégré le groupe SNCF ? Si l'entreprise avait été, au moment de ton embauche, ce qu'elle est devenue aujourd'hui, l'aurais-tu intégrée ?

Marie : Je ne regrette pas dans la mesure où j'aime mon travail et aussi parce que cela fait près de 10 ans que je suis dans l'entreprise... En revanche, sur la seconde partie de ta question, il est évident que je me serais orientée vers le plus offrant et donc j'aurais écarté de fait la SNCF.

FO Cadres: Quels conseils pourrais-tu donner à la Direction, et au delà à notre tutelle, afin que les jeunes embauchés et en particulier les jeunes-cadres et attachés TS aient envie de rester dans notre entreprise?

Marie : Il faut davantage valoriser le parcours des jeunes embauchés, notamment au niveau des missions qui leur sont confiées. Il faut leur donner l'envie d'avoir envie. Aujourd'hui, c'est tout le contraire; on décourage les plus motivés. J'ai le sentiment d'être dans un système complètement sclérosé, beaucoup de lourdeur, d'injonctions contradictoires... On a l'impression que notre système est basé sur quelque chose d'empirique où on apporte des réponses à des problèmes qui se posent mais en même temps, on en crée d'autres. Au fond, les cadres de cette entreprise n'ont pas les leviers suffisants pour exercer leurs missions.

Quant à l'aspect social, il est évident qu'il n'y a plus grandchose qui attire les jeunes vers notre entreprise. Cela explique sans doute toutes les difficultés à recruter certains profils...



Merci Marie de t'être livrée à cet exercice.

Interview réalisée pour FO Cadres par André TAISNE



# UNCMT Force Ouvrière : Qu'est-ce que c'est

L'UNCMT Force Ouvrière (Union Nationale des Cadres, Maîtrises et Techniciens) est la composante Encadrement de la Fédération Force Ouvrière des cheminots.

Elle a pour missions principales de porter la voix des Maîtrises et Cadres face à une Direction qui, contrairement aux apparences, n'a que peu de considération pour son Encadrement! De même, les intérêts et donc les revendications des Maîtrises et Cadres peuvent parfois sembler bien éloignés de ceux de leurs collègues de l'exécution. Et pourtant, si l'on y regarde de plus près, les problématiques des uns, rejoignent souvent celles des autres! Simplement, elles s'expriment différemment selon les fonctions exercées et la catégorie à laquelle on appartient!

C'est là tout l'intérêt de l'UNCMT Force Ouvrière qui joue donc un rôle prépondérant dans le syndicalisme Encadrement Cheminots dans le respect des valeurs de l'organisation syndicale, en particulier de la charte d'Amiens dont l'un des points fondamentaux est la liberté et l'indépendance, notamment vis à vis des partis politiques.

Ce sujet à lui seul montre une rupture avec le syndicalisme opéré par les autres organisations syndicales qui ont toutes, de près ou de loin, de manière officielle ou officieuse, des liens avec un parti politique. Comment dans ces conditions, peuvent-elles remplir objectivement leur rôle de contrepoids ?

Loin d'être anecdotique, cette question est en réalité la seule qui vaille et y répondre, c'est trouver la voie d'un syndicalisme emprunt d'un militantisme réformiste que seule Force Ouvrière, et sa structure Encadrement, incarnent réellement!

### L'UNCMT Force Ouvrière

travaille, au delà des revendications propres aux cheminots, sur les grands dossiers spécifiques aux cadres :

- Droit à la déconnexion
- Forfait- jours
- Le statut Cadre
- Défense des titres d'ingénieurs
- Retraite des cadres
- Rémunération des cadres

• ...

Ce travail, elle le réalise dans le cadre de l'interprofessionnel avec l'UCI Force Ouvrière (Union des Cadres et Ingénieurs), la structure Encadrement confédérale qui regroupe l'ensemble des composantes Encadrement des différentes fédérations.

Force Ouvrière est particulièrement bien représentée dans l'Encadrement avec près de 55 000 adhérents Cadres et Ingénieurs dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Le Bureau de l'UNCMT Force Ouvrière est composé de membres des collèges Maîtrises et Cadres issus des 3 EPIC.

Dans chacune des Unions Régionales Force Ouvrière, il y a un Référent Régional UNCMT qui fait le lien entre l'UNCMT (et donc la Fédération) et les structures régionales.