

LE CADRE

syndicaliste

La revue à destination des Maîtrises et Cadres

Numéro 5
2018

LE RÉFORMISME MILITANT

PAGE 2

ÉDITO

PAGE 4

LES REVENDEICATIONS
FORCE OUVRIÈRE

PAGE 6

NON LES CADRES NE
SONT PAS MORTS !
ÉRIC PERES

PAGE 7

AU FIL DES MOTS

PAGE 8

UN CONFLIT DIGNE
ET LÉGITIME

**GPF SNCF
SPÉCIAL**

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 16 AU 22 NOVEMBRE 2018**



Cheminots
FO
Maîtrises & Cadres



Les dirigeants politiques, avec la complicité de ceux de l'entreprise, auront eu, en cette année 2018, raison de cette vieille dame, pourtant très alerte et d'une efficacité sans pareil, qu'est la SNCF. Du haut de ses 80 bougies et durant toute son existence, elle a su s'adapter aux évolutions technologiques, sociales et sociétales. On pourrait citer pêle-mêle, la conception et la construction du réseau qui ont permis de désenclaver des territoires et largement contribué à leur aménagement, les prouesses technologiques sur le matériel ferroviaire permettant d'aller toujours plus vite, la participation à la réalisation d'infrastructures hors normes permettant de relier entre-elles les grandes métropoles européennes, la construction et la modernisation des ateliers de maintenance, le savoir et l'expertise des ingénieries, l'aménagement des gares, les évolutions technologiques dans les dispositifs de vente, la réglementation et les installations de sécurité, les dispositifs de formation visant l'excellence... **le tout dans un équilibre social dont la pierre angulaire est notre statut et toutes les spécificités qui gravitent autour. Mais depuis une vingtaine d'années, les attaques contre l'entreprise et ses cheminots s'enchaînent à un rythme soutenu, tantôt portées par la Direction, tantôt portées par la tutelle qu'elle soit dite de droite ou de gauche, tantôt portées par les deux réunies, le tout sous la houlette d'une Europe ultralibérale.**

Depuis 2014, les choses se sont intensifiées à la fois sur l'échelle temps (les contre-réformes s'enchaînent à une vitesse qui croît de manière exponentielle) et sur celle de leur impact. A cette époque, Force Ouvrière tirait la sonnette d'alarme et mettait en garde sur les conséquences immédiates et à venir de certains aspects de la réforme ferroviaire, en particulier l'éclatement de notre entreprise en 3 EPIC distincts.

Alors que notre fédération appelait les cheminots à entrer en résistance, d'autres organisations syndicales faisaient le choix de signer en grandes pompes un pacte de modernisation du rail avec notre ministre de tutelle. C'est une véritable escroquerie dont se sont rendus coupables ces syndicats. **Car la réforme de 2014 constitue un des piliers de celle de 2018.** Après le découpage en règle de la SNCF et la fin de la Société Nationale des Chemins de fer Français (réforme de 2014), intervient le changement du statut juridique de l'entreprise (basculement des 3EPIC en Sociétés Anonymes), la fin annoncée des recrutements au statut et les transferts plus ou moins obligatoires des personnels vers d'autres entreprises ferroviaires avec toutes les conséquences désastreuses que cela engendre. Et ce n'est pas fini !!! Les fossoyeurs du rail veulent aller encore plus loin ; la prochaine étape sera sans aucun doute la vente de titres SNCF (Mobilité et les gares dans un premier temps) à des groupes privés à l'instar de nos autoroutes, de l'eau ou encore d'entreprises comme France Télécom devenue Orange...

Les organisations syndicales sont-elles en mesure de conjurer les menaces qui pèsent sur l'entreprise et ses salariés ? Tout d'abord, même s'il n'est jamais trop tard pour agir, il n'est pas infâme de reconnaître que le torchon brûle et qu'il y a péril en la demeure...

Ensuite, ne perdons jamais de vue que les syndicats sont avant tout un outil dont les salariés font le choix de se saisir...ou pas !!! Un préavis de grève n'a de sens que s'il est suivi par une majorité de salariés, faute de quoi, le rapport de force est déséquilibré et la revendication, aussi légitime soit-elle, fait pschitt.

Enfin, **le choix des syndicats est tout à fait essentiel.**

Une organisation syndicale ne peut être dans la lutte permanente ; pas plus qu'elle ne peut être dans l'accompagnement systématique. Or, c'est un peu en ces termes que se résume le paysage syndical à SNCF et il est loin de faire la preuve de son efficacité. A cela s'ajoute un autre paramètre absolument primordial, c'est celui de l'indépendance et de la liberté, notamment vis-à-vis des partis politiques. **Baucoup d'organisations syndicales se revendiquent « apolitiques » mais dans les faits, aucune organisation syndicale ne peut se targuer d'être libre et indépendante à l'exception notable de Force Ouvrière ! C'est d'ailleurs sur ces valeurs que FO a vu le jour en 1947 !**

Alors, dès lors, comment peut-on objectivement revendiquer, défendre les intérêts des salariés que l'on représente si l'appareil syndical devient le « bras armé » de tel ou tel parti politique ? **C'est précisément de ce côté là qu'il convient de chercher dans l'échec du syndicalisme face aux nombreuses attaques que les**

cheminots et plus largement les salariés de notre pays subissent depuis trop longtemps ! L'action syndicale sans une unité syndicale large, voire unanime, est vouée à l'échec.

FO, que ce soit en 2014 ou plus récemment en 2018 (pour ne reprendre que ces deux réformes) n'a eu de cesse d'enjoindre les autres fédérations à s'inscrire dans une unité d'actions vraie et sincère basée sur des valeurs militantes et sur des revendications communes fortes afin de faire barrage, à la hauteur de l'attaque, aux vellétés gouvernementales. Nous n'y sommes hélas pas parvenus !!! Les logiques d'appareil pour certains syndicats (les 4 représentatifs sur l'ensemble du GPF) étant plus importantes que la défense de nos acquis et de notre outil de travail.

Les semaines et mois à venir vont être cruciaux car si la loi sur le nouveau pacte ferroviaire a été votée, elle nous est donc de facto et en l'état imposée, il n'en demeure pas moins que beaucoup de sujets restent à traiter, en particulier les modalités de sa mise en œuvre et les négociations à venir dans le cadre de la convention collective de branche.

Notre principale revendication demeure le **Retrait du pacte ferroviaire et le retour à une situation de monopole public**. Cette revendication peut sembler aux yeux de certains comme étant utopique voire rétrograde, **elle nous semble au contraire d'une incroyable modernité, en particulier à l'heure où des choix courageux sur le plan environnemental et sociétal doivent être pris sans plus attendre**. La libéralisation du rail est une vraie fausse bonne nouvelle ! D'ailleurs la pertinence économique (en considérant tous les aspects) n'a à ce jour pas été démontrée par ses promoteurs. De plus, ce modèle, qui va entraîner dumping social, conditions de travail encore plus dégradées en particulier dans l'encadrement, précarité, piètre qualité de service et sécurité ferroviaire en berne, est une véritable spoliation d'un bien public !!!

C'est dans ce contexte que nous allons appréhender les futures négociations au sein de cette convention collective de branche **afin que notre statut et nos spécificités sociales y soient intégralement repris**.

Si nous voulons sauver ce qui peut encore l'être, il est nécessaire d'avoir une organisation syndicale emprunte d'un militantisme réformiste qui cherchera toujours à privilégier la voie de la négociation, la voie d'un bon accord sans s'interdire parfois, voire souvent pour ne pas dire toujours en ces temps difficiles, les nécessaires rapports de force.

Le réformisme militant est la seule alternative aux organisations syndicales ultra-contestataires d'un côté et celles ultra-accompagnatrices de l'autre.

**Alors,
en novembre 2018,
votez le changement,
votez FO.**



André TAISNE
Secrétaire Général UNCMT FO



LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIERE

de L'Union Nationale des Cadres Maîtrises et Techniciens

L'UNCMT, organe de la Fédération Force Ouvrière des Cheminots, s'inscrit pleinement **dans le cahier revendicatif de sa fédération et dans la résolution de son congrès fédéral** qui s'est tenu en Agde en Octobre 2017.

Par ailleurs et compte tenu des spécificités des cheminots de l'encadrement, l'UNCMT Force Ouvrière **s'inscrit également et pleinement dans le cahier revendicatif FO Cadres interprofessionnel.**

PROPOSITIONS UNCMT	REVENDICATIONS
Concernant les Contractuels	<ul style="list-style-type: none"> ① Mise en place d'un véritable 13^{ème} mois ② Mise en place d'une véritable commission de notations pour le suivi des déroulements de carrière ③ Ramener à 15 ans d'ancienneté le délai passé dans l'entreprise pour l'obtention des maintiens des Facilités de Circulation au moment du départ à la retraite
Concernant les Activités Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ① Rendre les activités sociales des CSE plus attrayantes afin d'en faire bénéficier le maximum de cheminots. Aujourd'hui, seuls 10% des agents profitent réellement de leur CE ! ② Mise en place des chèques vacances
Concernant les Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ① Reconnaissance de la pénibilité liée au stress (complément de rémunération, bonification à la retraite,...) des fonctions Managériales et Techniques ② Modification des règles d'éligibilité des postes au Forfait en jours afin de prendre réellement en compte les contraintes des postes mais aussi les demandes des agents. Compenser par ailleurs à sa juste valeur, les contraintes inhérentes au forfait en jours (autour de 300 € en moyenne) afin d'atteindre les standards ! ③ Mise en place d'outils pour une application réelle du droit à la déconnexion (charte de bonne conduite d'une part et moyens techniques d'autre part) exemple serveur bloqué à partir d'une certaine heure... ④ Favoriser le déploiement du télétravail pour les agents qui en font la demande
Concernant le logement	<ul style="list-style-type: none"> ① Proposition obligatoire de logement à proximité du lieu de travail ② Maintien du logement même en cas de transfert obligatoire dans une Entreprise Ferroviaire autre que la SNCF ③ Rupture des baux locatifs à l'initiative exclusive de l'agent
Concernant les soins	<ul style="list-style-type: none"> ① Renforcement de la médecine de soin et du travail, par l'augmentation des praticiens au sein du GPF et agréés SNCF sur le territoire ② Participation financière aux cotisations de mutuelles de leur choix pour les cadres permanents.

PROPOSITIONS UNCMT	REVENDEICATIONS
<p align="center">Concernant la retraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① Maintien de notre régime spécial de retraite ② Honorariat étendu à tous les agents partant à la retraite.
<p align="center">Concernant le Déroulement de Carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① Permettre la reconnaissance des formations et du niveau de qualification dans toute la branche ferroviaire. ② Octroyer à la commission de notation un contingent supplémentaire de niveaux 1 pour l'accès au niveau 2. ③ Réduire le délai de passage à 10 ans maximum pour l'accès au niveau 2 (sauf objection motivée du service) ④ Mettre en place un véritable dispositif (autre ou en complément des cours du CNED) de formation à disposition des agents afin de les aider à valider le « PR Cadre ». Exiger un système uniforme pour l'ensemble du GPF
<p align="center">Concernant La mutation du Personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① Généraliser l'accompagnement des agents par un représentant du personnel pendant les entretiens d'orientation conformément au RH 910 CH. 4 ② Permettre le reclassement au sein du groupe SNCF avec le maintien des spécificités sociales propres au GPF ③ Opposé au principe de transfert obligatoire du personnel, demande la mise en place de commissions pour un suivi individuel des agents transférés & externalisés ④ Pour les agents externalisés dans une entreprise du privé, tenir compte de leurs desiderata afin de permettre leur retour au plus vite dans le GPF (Inscription sur une liste de retours prioritaires) ⑤ Opposé aux principes statutaires de mutation d'office. Exigeons que la clause de mobilité limite le transfert d'un agent à sa zone normale d'emploi dans un périmètre max de 50 Km. Demandons l'inscription des conditions du transfert dans une convention. ⑥ Accompagner les salariés touchés par les réorganisations par la mise en place d'un suivi à long terme des RPS ⑦ Mise en place d'un dispositif comparable à la Traction afin d'apporter des compensations financières lorsqu'un agent se retrouve en inaptitude.
<p align="center">Concernant les facilités de circulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① Exigeons la gratuité sur l'ensemble du réseau ② Demandons 2 permis A/R par an pour Eurostar et 2 A/R pour Thalys.
<p align="center">Concernant les Effectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① Exigeons un juste équilibre entre promotions internes et recrutement des jeunes cadres ② Favoriser l'embauche des alternants (respect de la loi interdisant leur utilisation dans le cadre de postes pérennes) ③ Exigeons une véritable politique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Exigeons également un véritable engagement autour du handicap. ④ Demandons chaque fois que c'est possible la ré-inter-nalisation des missions données aux entreprises prestataires et aux centres de service

Non les cadres ne sont pas morts !!

Ils sont plus que jamais des salariés à part entière dont le rôle et la place dans les entreprises doivent être restaurés.



Les cadres et ingénieurs, sont une composante majeure du monde du travail. Au cœur de l'innovation, leurs sens des responsabilités, leurs qualifications et leurs compétences sont des atouts majeurs que les entreprises ne recon-

naissent malheureusement plus à leur juste valeur. Alors que les politiques d'austérité mettent à mal notre modèle social républicain, les nouvelles contraintes commerciales, productives et financières, poussées par la logique spéculative, ne cessent de s'activer au gré des contre-réformes pour justifier sans complexe la remise en cause de leurs protections collectives. Elles participent ainsi à renforcer leur dé-protection et leur crainte d'un réel déclassement. Depuis le début de la crise, 10 % des cadres ont ainsi subi un déclassement qui s'est accompagné d'une perte de leur statut. La moitié d'entre eux font désormais partie des professions intermédiaires ; 30 % sont devenus employés et 18 % ouvriers. Quant à l'impact sur la rémunération, il demeure significatif. Les cadres subissant un déclassement et voient leur salaire annuel brut diminuer de 10 % en moyenne.

Ce déclassement des cadres pose un véritable problème économique et social pour ces salariés qui se trouvent en première ligne face aux évolutions des technologies et aux restructurations incessantes, dont ils sont en même temps les artisans et les victimes. Leur fatigue et leur exposition au stress, pas toujours assez médiatisées, en font une catégorie emblématique de l'insécurité professionnelle.

Par ailleurs les dérives managériales participent dans de trop nombreux cas à une dégradation de leurs conditions de travail, une altération de leur santé et une banalisation de leur rôle et de leur place dans l'entreprise. Une très grande majorité d'entre eux savent pertinemment qu'ils sont loin des vrais centres de décisions, que les stratégies des entreprises sont

dominées de plus en plus par des logiques purement financières, qu'en cas de rachat ou de délocalisation ils ne seront pas épargnés. En réduisant et réduisant les finalités économiques à l'aune de la seule maximisation des profits et de la rentabilité à court terme, la rationalité économique, contribue à atrophier la part de rêve et d'épanouissement en chacun d'entre eux, et à obérer l'innovation et la créativité au cœur de leurs compétences pour laisser place au désengagement et à la souffrance.

Face à ces multiples pressions portées par des réformes détournées de leur sens initial pour servir d'alibi à la mise en œuvre de politiques de dérégulation et de « déprotection » sociale, **les cadres n'hésitent plus aux côtés des autres salariés à recourir à l'action syndicale pour « résister, revendiquer et conquérir »** tel le mot d'ordre lancé par Pascal Pavageau, le nouveau secrétaire général de la confédération FO, lors du XXIV^e congrès qui sonne juste au regard des luttes syndicales : celle des cheminots, des hospitaliers et, plus généralement, de l'ensemble des salariés et des fonctionnaires pour la défense de leur emploi, du service public et de ses missions.

Parallèlement, les cadres ont également perdu en autonomie. Quant à la multiplication des outils de contrôle et de mise en concurrence de leur expertise dans des logiques d'appels d'offres, elles participent du renforcement de la perte de responsabilité et d'une dépossession d'une partie de leur identité professionnelle. Ces tendances marquées ont fait perdre au statut son attrait auprès des jeunes générations ; il n'apparaît plus aujourd'hui comme l'objectif à atteindre afin d'achever avec succès sa carrière

L'ouverture de la négociation interprofessionnelle sur l'encadrement en début d'année est l'occasion pour FO-Cadres de remettre du collectif là où prévaut l'individuel. Une étape indispensable pour restaurer le rôle et la place des cadres au sein des entreprises et redonner du sens au contrat collectif. Une opportunité pour recentrer également le statut sur les cadres, l'associer à nouveau aux réalités de travail, aux valeurs de

responsabilité et d'autonomie, tout comme aux préoccupations des cadres. Car au-delà de leur aspiration légitime à une sécurité matérielle, les cadres aspirent plus fortement encore à retrouver le sens d'un engagement professionnel. **A cette fin, FO-Cadres entend faire plusieurs propositions.**

- la mise en place d'un salaire minimal pour les cadres défini dans l'ANI qui ne serait inférieur à 2 SMICS annuels, soit environ 36 000 € ; ce montant pourrait être négocié à la hausse dans les branches professionnelles et constituerait ainsi un minimum garanti par le statut.
- un recours prioritaire auprès d'organisme paritaire tel que l'Apec de nature à favoriser la sécurisation de leur parcours par des services spécifiques en matière de mobilité, de conseils en évolution professionnelle et en formation. Cette information exhaustive au droit d'accès à une sécurisation de leur parcours doit être intégrée aux entretiens annuels des cadres dès leur embauche
- la mise en place de validation des acquis d'expérience et le renforcement de la formation lors du changement d'emploi afin d'établir une passerelle sécurisée de la filière cadre expert vers la filière cadre manager
- l'accès à une formation certifiée au management ; le management n'est pas qu'une simple responsabilité, c'est une compétence à part entière
- l'octroi d'une aide juridique en cas d'engagement de la responsabilité pénale.
- la tenue d'un registre de délégation pour formaliser

ces délégations dans le temps afin d'en clarifier l'amplitude et le contenu.

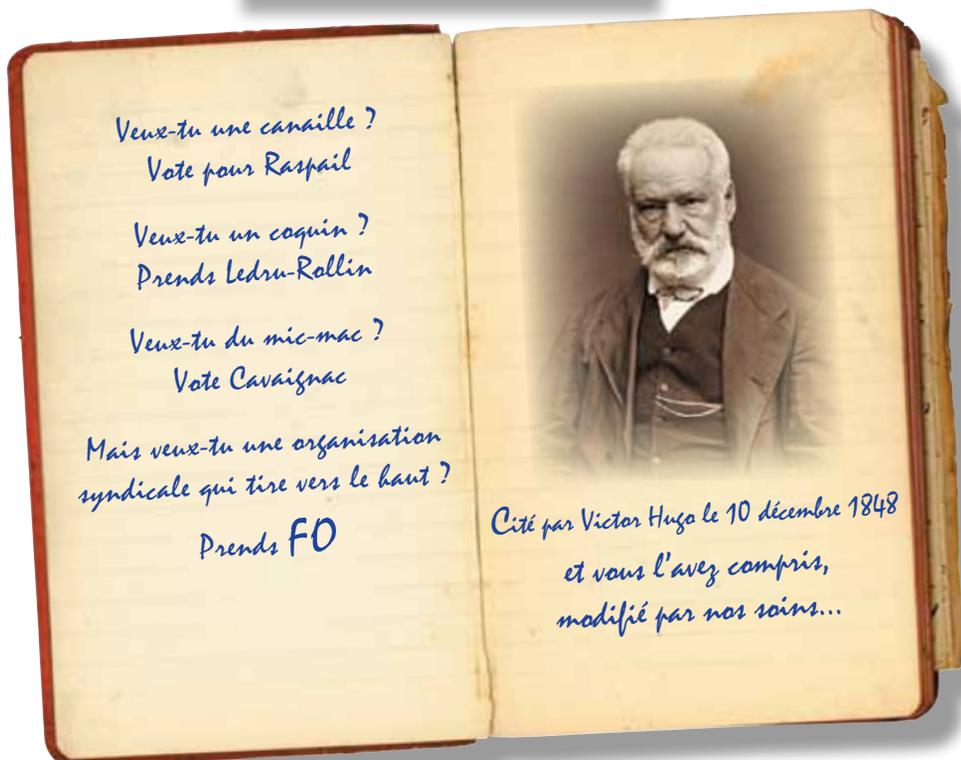
- la possibilité de conclure une clause de conscience propre aux cadres, pour une population identifiée, afin de renforcer leur place en entreprise et dont les avantages sont de pouvoir quitter l'entreprise sans préavis tout en bénéficiant d'indemnités de licenciement

Mais 2018 ne sera peut-être pas l'année des cadres, comme en témoigne la suspension récente de la négociation sur le statut de l'encadrement décidée par le nouveau président du MEDEF. Une décision que FO-Cadres a fermement condamné, la jugeant à la limite du mépris à l'égard de salariés qui ne comptent plus leurs heures et dont les évolutions managériales portées par les entreprises ces vingt dernières années n'ont eu de cesse d'accentuer la rupture du contrat de confiance qui les associait aux décisions stratégiques. FO-Cadres entend néanmoins poursuivre son action pour que cette négociation interprofessionnelle essentielle aboutisse dans l'intérêt des cadres et restaure leur rôle et leur place dans l'entreprise. **C'est bien dans cette direction que les entreprises devraient regarder si elles souhaitent réellement lutter contre le « malaise des cadres. », restaurer un véritable climat de confiance et renforcer la cohérence et le sens dans l'entreprise.**

Eric PERES

Secrétaire Général Union des
Cadres et Ingénieurs Force Ouvrière

Anfildesmots 



Un conflit digne et légitime pour sauver une Grande Maison !



Toutes ces femmes, tous ces hommes, peuvent être fiers d'avoir mené ce combat, d'être entrés en résistance pour tenter de sauver la SNCF.



Les services publics ne sont pas une charge, ils sont une richesse. Les Chemins de Fer en font partie.