

Perspectives syndicales

Le journal syndical de campagne de l'UFCM-CGT



HAUTE TENSION

Les bonnes raisons de voter CGT

Une CGT utile, accessible, solidaire. Une force à faire grandir pour donner du sens au travail et un avenir au ferroviaire public.
Votez et faites voter CGT le 20 mars 2014 pour vos représentants au CE et en DP.

► Entreprise

Budget 2014 page 2
Notations page 4
Réforme du ferroviaire page 10

► Revendicatif

Les droits des femmes page 6
Ce que propose l'UFCM-CGT pour les cadres page 14

► En mouvement

Rapport d'expertise suite à l'accident de Brétigny page 16



BUDGET 2014, À QUAND LE CHANGEMENT ?

Le Budget de la SNCF a été présenté au Comité Central d'Entreprise et au Conseil d'Administration au mois de décembre 2013. Les élus CGT ont voté contre. En conformité avec la ligne libérale clairement assumée par le chef de l'Etat, austérité et recul du service public voyageurs et fret sont au menu. Destructurations d'emplois, productivité, dégradation des conditions de travail... en sont les principaux ingrédients. La recette est amère car elle est à l'opposé du nécessaire développement du ferroviaire pour répondre aux enjeux sociétaux de transition énergétique et de développement durable. Le budget 2014 est le 1^{er} acte du nouveau plan d'entreprise dans un contexte où l'avenir du ferroviaire et la cohésion sociale se décident. L'UFCM CGT engage les cheminots des 2^{ème} et 3^{ème} collèges à envoyer un message clair en votant le 20 mars pour les candidats présentés par la CGT, seule organisation à proposer une alternative dans le cadre de la réforme du ferroviaire.

De la récession à la cession...

La logique d'austérité imposée par l'Europe ainsi que la feuille de route du Gouvernement, présentée le 14 janvier par le Président Hollande, ont un impact croissant sur le pouvoir d'achat des ménages et les activités économiques et commerciales. Pour autant, cette situation reste porteuse d'opportunités de développement pour la SNCF car les besoins de déplacement ferroviaire augmentent, notamment en lien avec l'accroissement des trajets domicile/travail et le coût du transport routier. Alors que l'entreprise publique est la seule à même d'apporter de véritables réponses, Gouvernement et Direction de l'entreprise portent d'une seule voix, un projet de démantèlement, dont le Budget est la face visible. Il n'y apparaît aucune mesure susceptible de recréer les synergies internes, de redonner des objectifs de terrain qui aient du sens, de prendre à bras le corps les causes des dysfonctionnements. Pire, la sectorisation et les réorganisations incessantes qui séparent les maillons de la chaîne de production vont se poursuivre et s'amplifier. Après un ralentissement de certaines activités en 2013, le budget 2014 prévoit une croissance limitée du chiffre d'affaires de +2,7 % sur le groupe et de +2,3 % sur l'EPIC.

En cohérence avec le projet de loi ferroviaire qui sera débattu au parlement à partir de fin mai

et qui ne traduit aucune inflexion de fond en matière économique ou de gouvernance bien au contraire, le projet de budget présenté au CCE a été rectifié à la baisse sur demande des administrateurs représentant l'Etat au Conseil d'Administration. Ainsi, 500 suppressions d'emplois supplémentaires et une baisse des investissements ont été validées pour renforcer les gains de productivité afin de contrebalancer la hausse des péages et de maintenir le principe de la ponction par l'Etat sur les résultats.

La SNCF se comporte comme une entreprise du CAC40, quel qu'en soit le prix pour les salariés et la qualité de la production. Ainsi, les 130 M€ qui seront versés à l'Etat auraient été bien plus utiles au ferroviaire public. Alors que l'emploi, notamment des jeunes a été déclaré comme action prioritaire par le Président François Hollande le budget 2014 marque une forte baisse des effectifs dont un tiers au fret. La suppression de 2453 emplois sera lourde de conséquences pour les cheminots et le service public.

Effectif point de sortie

BRANCHES	31/12/ 2013	31/12/ 2014	variation	
SNCF Proximités	17 888	17 597	-291	
SNCF Voyages	22 420	21 737	-683	
Gares & Connexions	2760	2696	-64	
Sous total Activités Voyages	43 068	42 030	-1039	
DCF	13 670	13 525	-145	
InfraV	37 137	38 195	(+1058)	+903 (hors transfert achats)
Sous total Infra	50 807	51 720	(+913)	+758 (hors transfert achats)
Fret SNCF	8066	7210	-856	
Matériel	23 100	22 461	-639	
Traction	14 012	13 897	-115	
Fonctions Transverses	11 077	10 861	(-216)	-61 (hors transfert achats)
Fonctions communes et participations	48 189	47 219	-970	
Total EPIC	150 130	148 177	-1953	
		-500		Nelles sup annoncées au CA
Total EPIC	150 130	147 677	-2453	

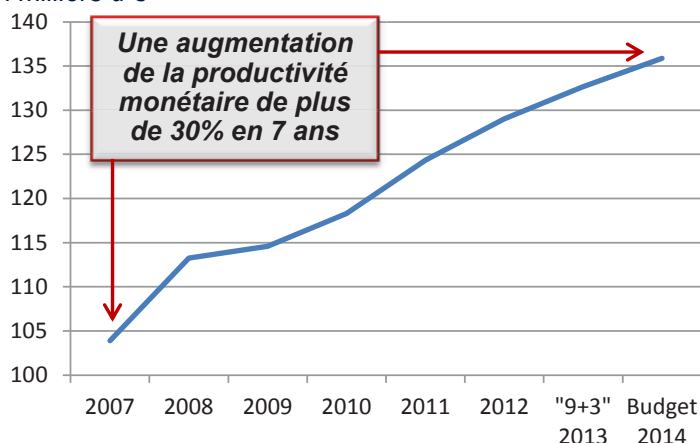
Le poids de la dette...

C'est la croissance externe engagée par PEPY qui a fait augmenter la dette depuis 2008 sans que les entreprises acquises (GEODIS, NTV...) n'aient contribué à l'amélioration du résultat. Les intérêts versés aux banques représentaient 308 M€ en 2012 pour le groupe SNCF, avec les 1.7 Md€ du coût de la dette de RFF, on atteint plus de 2 Md€ de cadeaux aux banques... A mettre en regard des 240 M€ d'augmentation du coût moyen agent. C'est, entre autre, ce que dénonce la CGT au travers de sa campagne sur le « coût du capital », quand toutes les entreprises, SNCF y compris, parlent de « coût du travail », en pointant des charges de personnel exclusivement. Notons aussi, que dans le Budget, le montant du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) alloué à la SNCF, permet à cette dernière de contenir le montant de sa dette. Le CICE est ainsi détourné de sa fonction originelle qui était de soutenir et d'aider les entreprises à recruter !

...et la sur-sollicitation de l'encadrement

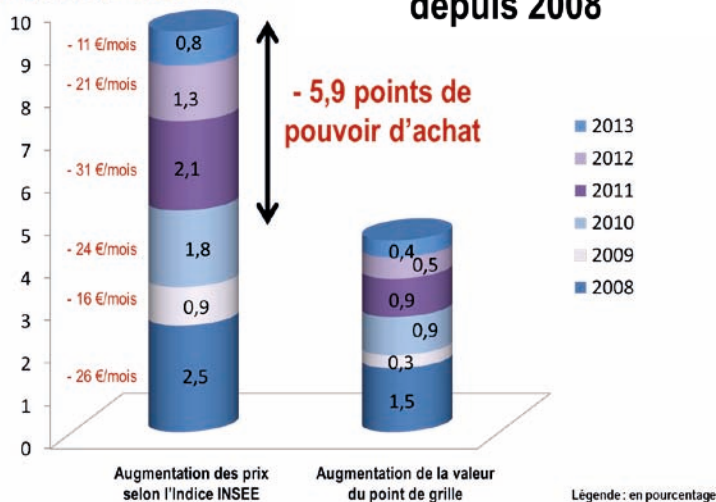
Dans cette conjoncture, l'encadrement, est confronté quotidiennement à des pressions budgétaires qui orientent toute la production. Le discours récurrent ambiant reste celui des pressions financières, associées à des baisses présumées de charges, qui doivent lui faire accepter des réductions d'effectifs présentées comme incontournables. Les collectifs de travail se disloquent, ce qui affaiblit nos capacités de production, sa qualité et dégradent les conditions de vie et de travail des agents, quel que soit leur collègue ! Accidents mortels, burn-out, dépressions et suicides augmentent, les pertes de savoirs et de savoir-faire se multiplient. Avec l'externalisation des activités, la complexification des organisations expose l'encadrement à des situations anxiogènes aggravées par l'éloignement des centres de décisions et les flottements organisationnels et managériaux. A l'heure où la compétitivité se traduit par la flexibilité du travail, un blocage des salaires, des reculs sociaux pour les salariés de l'EPIC et le démantèlement du service public ferroviaire, le rôle de l'encadrement, singulièrement dans les établissements, est en passe de devenir un enjeu crucial pour gagner par le terrain, la reconquête du service public ferroviaire. Depuis 2007, la part du chiffre d'affaires par agent a augmenté de 30 % (productivité) alors que nous accusons un recul de 5.9 points de pouvoir d'achat en seulement 5 ans ! (voir les tableaux évolution du chiffre d'affaires par agent et évolution du pouvoir d'achat).

Evolution du chiffre d'affaires annuel moyen par agent En milliers d'€



Agent PR 24 échelon 4 = - 129 €/mois ; - 1650 €/an

Perte du pouvoir d'achat depuis 2008



Une bataille idéologique qui appelle des mobilisations

Alors que la rémunération du capital (dividendes aux actionnaires...) ne cesse de croître dans les entreprises, une intense bataille idéologique menée par le patronat et relayée par le gouvernement sur le « coût du travail » culpabilise en permanence les salarié-es. Le budget 2014 est entièrement dicté par l'ambition d'atteindre les objectifs du plan financier « Excellence 2020 » et les mesures d'austérité imposées par le gouvernement. Au vu des désaccords de fond sur les orientations de ce projet de budget feuille de route financière fixée par la direction et approuvée par l'État, les élus CGT du CCE et au CA de la SNCF ont voté contre. Ces orientations tournent résolument le dos au service public, à la sécurité et à la qualité de la production. Elles conduisent à des abandons ou des transferts de compétences métiers vers des filiales ou la sous-traitance,

un recul de la technicité, alors même que tout cela constituait les fondements des savoirs et des savoir-faire indispensables à la qualité du service produit. L'intervention des cheminots, des usagers et de la population, va être nécessaire pour permettre un véritable développement du service public ferroviaire et une amélioration de la qualité, de la sécurité des circulations et des conditions de vie et de travail des agents. Cette intervention s'inscrit dans la campagne de la CGT sur « le coût du capital », pour une autre répartition des richesses et une utilisation de l'argent public permettant le développement des services publics. La CGT est la seule à porter une vraie alternative pour le service public ferroviaire et à proposer l'organisation de résistances et de reconquêtes sociales avec les États Généraux du Service Public Ferroviaire qu'elle organise dans toutes les régions.

*Sylvie Mallet
Secrétaire UFCM-CGT
en charge des dossiers de l'entreprise*

NOTATIONS : UN CONTEXTE DE RIGUEUR... DES ATTENTES FORTES

Moment particulier dans l'année, les notations révèlent toute la perfidie et les conséquences de la politique menée par l'entreprise ces dernières années, tant en termes d'emplois et de conditions de recrutement, qu'en termes de salaires. Elles s'insèrent dans l'ensemble des projets en cours et à venir, tels qu' « Excellence 2020 », « Réseau 2020 » ou le projet de réforme ferroviaire, associé à la réduction de la dette du ferroviaire.



clusive, dont le cordage s'effiloche, réduisant toute réelle perspective de progression. De plus, chaque Activité ou Domaine, ayant circonscrit sa masse salariale au strict minimum, procède à de la rétention d'agents, sans offre associée de déroulement de carrière. Dans le même temps, les charges de travail, les pressions aux résultats, les évolutions des métiers et des responsabilités s'imposent aux agents de Maîtrise et aux Cadres. La seule compensation se trouverait au travers d'un système de rémunération à caractère individuel et aléatoire, soumis à l'appréciation très partielle et partielle de la Direction, dans un objectif d'acceptation de la productivité et de dégradation des conditions de vie et de travail ! Les chiffres sont révélateurs, pour 2014 ce sont 2453 emplois qui devraient disparaître, portant à 29 700 le nombre d'emplois supprimés en 12 ans ! L'équation offre/demande se trouve chaque jour, dans ces conditions, de plus en plus difficile à résoudre ! A côté de cela, la politique salariale, menée, dans la lignée des orientations gouvernementales libérales successives, a conduit à plus de 4 points

de perte de pouvoir d'achat depuis 2010, avec une augmentation des prix de +6,8%, quand celle du point de grille a plafonné à +2,7 %. Les réactions épidermiques et passionnées qui se font jour lors de l'exercice annuel des notations sont entièrement connectées aux difficultés grandissantes, que rencontrent les salariés maîtrises et cadres de l'entreprise, d'exercice de leur métier, d'un besoin associé de reconnaissance et de tassement de leur pouvoir d'achat. Dans ce contexte, les contingents de notation en niveaux, présentés lors de la réunion statutaire du 24 janvier dernier, sont apparus nettement insuffisants. Bien que nous ayons contenu la baisse programmée, par l'obtention de contingents supplémentaires dans tous les niveaux, le compte n'y est toujours pas. En effet, il est à noter que les délais moyens de passage en niveau augmentent continuellement d'années en années, couplés à un allongement de la durée de carrière, infligée par les contre-réformes successives des retraites. Ainsi, plus de 9000 agents ont actuellement 55 ans et plus, soit à peu près 6 % de l'effectif.

La baisse des effectifs au statut réduit le nombre de promotions

L'augmentation de la sous-traitance, du recours à l'intérim, aux CDD, aux alternants ou aux stagiaires et les recrutements en augmentation de RH0254, font chuter les effectifs d'agents au Statut. Le nombre de promotions, tant en qualifications, qu'en niveaux ou en Positions de Rémunération est adossé à l'effectif statutaire et aux parcours professionnels proposés. Le resserrement des postes aux Activités et Domaines, avec des possibilités d'échanges qui se réduisent d'année en année, limite les possibilités d'évolution. Les passerelles, pourtant présentées comme garanties d'évolution de carrières, se sont transformées en « ponts de singes » au fil des réorganisations et de la logique budgétaire presque ex-

#stages

2 millions de stagiaires.
Une génération lowcost.
10 ans d'annonces.
10 ans qu'on attend.

100000 emplois

occupés par des stagiaires

70%
des stages non rémunérés

NOUS VOULONS

Les mêmes droits que tous

Etre payés
selon le niveau d'études et la durée du stage

Limiter
notre temps de travail

Etre protégés
par les prud'hommes et l'inspection du travail

Des stages qui servent aux stagiaires

Un vrai suivi professionnel et pédagogique

En finir avec les abus

Interdire les stages de **plus de 6 mois**

Un **quota maximum** de stagiaires par entreprise

Interdire les stages **hors cursus**

détail des propositions : www.ugict.cgt.fr/stages

Contingents des changements de niveaux

	Nombre de promotions réalisées					2014		Différence 2009/2014
	2009	2010	2011	2012	2013	Premières propositions	Après négociations	
D1=>D2	1871	1699	1611	1474	1495	1331	1485	-386 (-20,6%)
E1=>E2	1444	1319	1196	1198	1245	1047	1150	-294 (-20,4%)
F1=>F2	633	595	598	633	630	531	675	+42 (+6,6%)
G1=>G2	319	297	300	311	315	254	340	+21 (+6,6%)
H1=>H2	302	278	288	267	282	225	250	-52 (-17,2%)
TOTAL	4569	4158	3993	3883	3967	3388	3900	-669 (-14,6%)

Les promotions en qualification sont impactées dans l'encadrement, par la baisse des examens de promotion interne et l'accroissement des recrutements hors Cadre Permanent, voire la tenue de postes par des retraités de l'entreprise, embauchés en qualité d'auto entrepreneurs ou sous d'autres formes de contrats, au prétexte de la détention de compétences rares !

Changements de qualifications

Accès à	En 2009	En 2010	En 2011	En 2012	En 2013	Variation 09/13
D	2040	2089	1849	2078	1855	-185 (-9,1%)
E	674	753	793	559	587	-87 (-12,9%)
F	1149	1171	1060	1013	952	-197 (-17,1%)
G	788	874	620	681	650	-138 (-17,5%)
H	498	506	417	404	407	-91 (-18,2%)
TOTAL	5149	5393	4739	4735	4451	-698 (-13,6%)

Ces cohabitations malsaines, entre diverses catégories de salariés les mettent en concurrence et non plus en complémentarité. Les choix de la Direction, ne doivent pas produire de réactions d'opposition, qui favorisent sa politique de division, au seul profit de ses propres desseins et projets. Les Contractuels, RH 0254, subissent eux aussi des inégalités de traitement et leurs évolutions professionnelles sont cantonnées à l'appréciation unilatérale de leurs responsables, sans possibilités de recours. Pour l'Union Fédérale des Cadres et agents de Maîtrise CGT (UFCM-CGT), une instance paritaire doit se mettre en place pour traiter des parcours professionnels de ces agents. Il est impératif de contenir les velléités de la Direction de l'entreprise, vis-à-vis d'eux, qui pourraient bien se retrouver en première ligne du rouleau compresseur de la réforme du ferroviaire, si elle passait en l'état. La défense de tous les salariés, reste un des axes principaux de notre syndicalisme CGT. Par ailleurs, l'entreprise joue sur tous les tableaux, elle augmente les recours aux CDD, intérimaires, fixe des objectifs croissants de sous-traitants, quand dans le même temps, elle laisse nombre de ses salariés actifs dans les EME ou l'EDC, sans volonté de les exclure de cette précarisation imposée par ses réorganisations et ses restructurations. Cela pourrait

sembler paradoxal, mais cela participe d'un processus savamment orchestré, pour permettre à la Direction de faire accepter l'inacceptable, y compris dans les projets et la réforme en préparation. Mais ces agents sans poste, souscrivant des contrats d'« intérim » déguisés, sont en cette période de notation, délaissés, sans réelle perspective d'emplois pérennes et de déroulement de carrière. Ignorés de leurs établissements de rattachement, ils n'obtiennent que peu de considération des établissements au sein desquels ils exécutent leurs missions.

Face à ce projet de réforme ferroviaire, qui va entrer dans la phase des débats au Parlement de fin mai à début juillet 2014, la CGT et son UFCM proposent un autre projet : « La voie du service public », nous appelons l'ensemble des salariés Maîtrises et Cadres à se mobiliser pour ce projet seul à même de permettre le développement de notre système ferroviaire en qualité et en sécurité, dans une logique de cohésion d'ensemble et avec les moyens associés, tout en proposant des solutions de financement.

Sylvie Mallet
Secrétaire UFCM-CGT
en charge des dossiers de l'entreprise

LES REVENDICATIONS CGT

- Des embauches au Statut et une amélioration structurelle du déroulement de carrière.
- La ré-internalisation des missions sous-traitées ou filialisées.
- Garantir et améliorer le pouvoir d'achat de tous les cheminots actifs et retraités par une réévaluation des salaires et des pensions.
- L'arrêt de la casse du Fret et la mise en œuvre d'une politique industrielle volontariste.
- La prise en compte de la pénibilité et des contraintes du service public, par une amélioration de la rémunération, des compensations en temps et l'amélioration des conditions de travail.
- Un bilan analytique et rétrospectif du fonctionnement des EME et de l'EDC et la réintégration sur des emplois pérennes des agents sans poste.
- La création d'une instance paritaire de négociation pour les contractuels (RH0254), quelle que soit leur annexe.

Avancement en niveau :

- Ramener de 14 à 7 ans, la clause d'automatisme pour passer du 1^{er} au 2^{ème} niveau. Instaurer des pourcentages annuels de promotion, permettant de corriger les inégalités.
- La création d'une véritable position D19, avec un départ en retraite au minimum à la position 20 pour tous les agents situés sur la qualification E.

Avancement en position :

- Porter le contingent de passage annuel entre positions à 30% pour tous.
- Porter le contingent prioritaire à 50% pour les maîtrises et cadres.

Avancement en qualification :

- L'avancement en qualification ne doit plus être lié aux seules possibilités des cadres autorisés et d'organisation.
- Reconnaissance de la qualification des agents par avancement lié à la formation et à l'ancienneté.

Pour le déroulement de carrière, l'exercice de notation doit courir du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.



« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »
Simone de Beauvoir

LES DROITS DES FEMMES : VERS UNE REMISE EN QUESTION...

Dans une société démocratique, chaque citoyen a le droit de disposer librement de son corps et de sa vie. C'est le résultat – précieux - d'une évolution de plusieurs siècles. Nous devons le défendre sans réserve face à ceux qui veulent le remettre en cause et réduire à néant des décennies de lutte en faveur du droit à l'avortement. Soyons clair d'emblée, la question n'est pas de savoir si on est pour ou contre les droits sexuels et reproductifs. Il ne s'agit pas non plus « d'encourager » l'avortement, mais bien de défendre une liberté de faire, en son âme et conscience, un choix qui restera toujours difficile. Nous devons défendre ce droit fondamental. La remise en question du droit à l'avortement en Espagne, tout comme le rejet du rapport Estrela au Parlement européen est très alarmant. Ces deux phénomènes témoignent en effet d'un mouvement régressif qui s'étend. En face, toutes les forces progressistes doivent se mobiliser.

Le rapport Estrela.

Son objet est la promotion des droits sexuels et génésiques. Cette expression recouvre la santé de la reproduction, l'éducation sexuelle ou l'avortement. Il a été critiqué à deux égards. D'abord, certains lui ont reproché d'outrepasser les compétences européennes. Pourtant, la forme adoptée, une proposition de résolution,

marque bien l'objectif politique. Une proposition non contraignante, mais suggérant une volonté politique d'agir dans un domaine défini. En l'occurrence, celui de la liberté sexuelle, incluant protection de la jeune fille et de la femme, planification familiale et éducation affective. En ce sens, rien n'interdisait au Parlement européen, composé d'élu-e-s des citoyens, de voter une résolution actant une

volonté d'un progrès dans ce domaine. Et ceci, même si l'Europe n'est pas à proprement parler compétente. Le second reproche concerne l'avortement qui serait en contradiction avec les droits de l'homme reconnaissant à toute personne le droit à la vie. Sans remettre en cause tout le respect que suscite le début d'une vie, il est bon de rappeler que le droit au choix d'avorter ne contredit pas le droit à la



© Fabrice Nicollet - Manifestation du 1er février 2014 pour le droit à l'avortement

vie. Il l'étend même au droit à une vie décente, tant pour l'enfant que pour la mère. Le droit à la vie comprend ainsi le droit de toute femme à ne pas enfanter contre son gré, dans n'importe quelle condition, à n'importe quel âge. Ce rapport n'encourage nullement l'avortement et met en garde sur le fait que celui-ci ne doit pas être un moyen de planification familiale. On est loin d'un « va-t'en-avorter » forcé ! Il n'y a aucune injonction faite aux États membres. Par contre, il y a bien une demande de progrès dans l'éducation affective, le droit à choisir sa maternité, la planification familiale, le droit à l'accès, à la santé et aux soins dans le domaine de la maternité. L'alliance inquiétante des conservateurs et de l'extrême droite (pour les français MODEM, UMP, UDI et FN) a fait capoter cette résolution.

Retour en arrière en Espagne.

Il semble aussi que ce rapport ait réveillé de nombreuses peurs dans les milieux confessionnels européens. On constate aujourd'hui à travers le monde une résurgence des conservatismes religieux. Ces pouvoirs religieux réactionnaires s'attaquent en premier lieu aux droits des femmes et reçoivent, malheureusement, un écho favorable auprès de nombreux élus. Ainsi, le projet de réforme lancé

par le gouvernement conservateur de Monsieur Rajoy, s'attaque aujourd'hui aux droits fondamentaux : celui du droit des femmes à décider elles-mêmes de leur projet de vie. La loi remet en question une loi votée en 2010, qui régulaient la pratique de l'avortement et qui commençait à peine à être mise en pratique. Ce projet revient à interdire l'avortement, hors cas de viol ou de risque pour la santé de la mère. Cette remise en question du droit à l'avortement montre combien, dans le sillage d'une crise financière puis d'une crise économique qui affaiblit les sociétés, la régression sociale est facilitée, voire encouragée. Elle se nourrit du repli sur soi face aux difficultés économiques et alimente un rejet vis-à-vis de tout ce qui remet en question une certaine vision de l'ordre établi, les « rôles » des hommes et des femmes, le modèle de la famille et des choix de vie différents.

En France.

En France, les mouvements réactionnaires ne sont pas seulement une illustration du conservatisme moral, ils ont une inspiration politique. Ainsi, parmi les mails envoyés aux parlementaires européens contre le rapport Estrela, 40 % provenaient de France, orchestrés par les militants de la Manif pour tous. Si le droit à l'avortement est bien inscrit dans

la loi française, la concrétisation du droit à travers des centres d'avortement nombreux, permettant un accueil et des soins de qualité, n'est toujours pas assurée de manière satisfaisante dans toutes les régions. De trop nombreuses femmes sont obligées de se rendre dans une autre région ou dans un autre pays parce que là où elles vivent l'accès à l'avortement est difficile. Enfin, la CGT revendique que l'avortement soit traité comme n'importe quel acte médical. En France, il est largement considéré dans les milieux médicaux comme une pratique médicale peu gratifiante et souvent vécu, par les femmes qui y ont recours, comme un parcours du combattant les couvrant de honte.

La CGT appelle à lutter pour une Europe où toutes les femmes pourraient disposer librement de leur corps sans contrainte étatique et religieuse, qui intègre ces droits à la charte européenne des droits fondamentaux, et à soutenir le combat des femmes espagnoles pour conserver l'acquis qu'elles ont gagné de haute lutte.

*Caroline Blanchot
Secrétaire UFCM-CGT en charge des questions de
l'égalité professionnelle et de la mixité*

 @blanchotcaro

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas que l'affaire des femmes et l'inégalité la seule faute des hommes. C'est l'affaire de toutes et tous.

LES FEMMES : À LA SNCF...

La CGT affirme que l'activité professionnelle des femmes est légitime, normale, source de richesses et de bien-être pour la société, pour elles-mêmes, leur famille, leurs enfants. Au travail comme dans la vie, nous exigeons une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Les inégalités professionnelles s'appuient sur des représentations négatives des femmes dans toute la société. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribués), au niveau social (la notion de salaire d'appoint reste bien présente), au

niveau politique (la place des femmes dans les exécutifs reste très en deçà de leur juste représentation). C'est pourquoi la CGT participe aux actions menées sur les représentations de la femme dans la société (publicité, livres scolaires...), et sur la notion de droit à un environnement non sexiste. En signant une nouvelle fois l'accord « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité » à la SNCF, la CGT s'invite au débat et réaffirme sa volonté d'agir en faveur d'une Egalité profitable à TOUS.

La CGT a émis des réserves sur des points importants de l'accord qu'elle a signé : tels que l'absence de mesures pour annuler les discriminations entre les femmes et les hommes dès l'embauche des jeunes cadres, l'absence de mesures concrètes pour résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et aux formations qualifiantes, l'articulation des temps et les aides à la garde d'enfants...

Caroline Blanchot

Secrétaire UFCM-CGT en charge des questions de l'égalité professionnelle et de la mixité

 @blanchotcaro

Quelques dispositions de l'accord, largement portée lors de son écriture par la seule CGT :

- la mutualisation des candidatures et le renforcement des recrutements issus de l'alternance
- la création d'une indemnité journalière temporaire prénatale ;
- l'extension de l'aide financière à l'ensemble des familles comptant un enfant de moins de 6 ans pour des frais de garde supplémentaires, et la revalorisation de son montant à 40 euros au lieu de 30 euros ;
- la lutte active contre le culte du présentisme, contre les stéréotypes et les préjugés (stigmatisation du genre et de la maternité, notamment dans les parcours professionnels et la promotion) ;
- le renforcement du rôle des CHSCT et des moyens supplémentaires pour l'amélioration des conditions de travail ;
- la suppression de la notion de gravité pour l'octroi des congés supplémentaires pour soins à l'enfant ;
- une étude sur « le plafond de verre » et sur « les parois de verre ».

Plafond de verre

Définition du Bureau International du Travail : « les barrières invisibles, artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Le terme plafond de verre illustre bien le constat que, lorsqu'il n'existe aucune raison objective pour que les femmes ne s'élèvent pas, comme le font les hommes, jusqu'aux plus hautes fonctions, c'est une discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises ainsi qu'à la société, qui intervient. »

QUELQUES REVENDECA- TIONS CGT

- L'arrêt des discriminations à l'embauche des jeunes cadres au niveau de la reconnaissance des diplômes. Des disparités de traitement existent pour des diplômes de même niveau (échelon d'ancienneté et position de rémunération différente dès l'embauche car les diplômés des filières à forte dominante masculine sont recrutés à un niveau plus élevé que ceux issus de filières à forte dominante féminine).
- Des déroulements de carrière identiques à ceux des hommes. Les femmes doivent pouvoir atteindre les fonctions dirigeantes au même titre que les hommes.
- Des dispositions supplémentaires pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en luttant contre le culte du présentisme et en instaurant le droit à la déconnexion numérique (en soirée, le week-end et pendant les congés).
- L'allongement du congé maternité ! Il est de 16 semaines pour les 1^{er} et 2^e enfants, l'OIT recommande 18 semaines, le Parlement européen 20 semaines. La CGT revendique 24 semaines (70 % des femmes utilisent le congé pathologique alors que seulement 20 % des grossesses et des retours de couches sont jugés pathologiques. De nombreux spécialistes estiment qu'il s'agit de congé maternité déguisé et largement justifié).
- Le congé paternité porté à 1 mois ;
- La lutte contre les préjugés et stéréotypes qui touchent les hommes quant à l'exercice de la parentalité et la répartition des tâches ;
- L'arrêt pour élever un enfant ne doit avoir aucun effet négatif sur la carrière.
- L'augmentation du nombre de consultations de gynécologie dans les cabinets médicaux.
- Le renforcement des droits aux congés en cas de maladie de l'enfant ;
- Dans les fonctions transverses, une réflexion sur l'organisation du travail et les besoins en emplois pour répartir la charge de travail des personnels à temps partiel qui demeure identique ;
- Un vrai droit à l'accueil pour tous les enfants à l'issue du congé de maternité, dans un véritable service public d'accueil des jeunes enfants, visant la gratuité.



« Nous travaillerons ensemble pour soutenir le courage là où il y a la peur, pour encourager la négociation là où il y a le conflit, et donner l'espoir là où règne le désespoir » Nelson Mandela.

Usage de la peur, de la contrainte, de rudesse voire de brutalité, entretien du fatalisme, du désespoir... Tel est le contenu de la boîte à outil d'une direction SNCF en panne de perspectives progressistes. Nous, les femmes et les hommes de l'UFCM-CGT, connaissons ces éléments d'adversité. Nous nous y sommes heurtés, souvent. Nous les rencontrons encore régulièrement. Ils peuvent se lover dans des endroits inattendus. Mais nous les affrontons, collectivement, sans crainte. Convaincus que celle-ci est inutile et anesthésiante. La période est difficile, dure. Le contexte incertain. La crise est présente ; économique et financière certes, mais aussi sociale et politique. Les tentations de repli ne manquent pas et viennent mécaniquement impacter nos organisations du travail, de vie, notre citoyenneté. La direction contribue à ce mouvement. Sous couvert d'une co-construction, elle participe à déconstruire nos collectifs, nos repères. Raison de plus pour ne pas baisser la tête, pour contester ses initiatives, et lui contester des prérogatives qu'elle s'octroie au mépris de tout mandat démocratique. Le champ est libre. Tout est ouvert. Toutes les options sont possibles, sous réserve que les Agents de Maîtrise, Cadres, Ingénieurs et Techniciens se saisissent des enjeux, contribuent activement à la construction de solutions, et les portent. Pour l'UFCM-CGT, ces prochains mois doivent pouvoir être mis à profit pour redonner de l'espoir dans l'action collective, dans l'investissement au service du collectif. Redonner l'espoir, c'est la ligne qui va conduire nos travaux dans le cadre de la préparation de notre 12^e congrès qui se tiendra au Futuroscope en décembre prochain. En ce sens, la citation de Nelson Mandela nous convient donc bien.

Prochain rendez-vous lors des élections professionnelles à la SNCF avec un mot d'ordre...

Le 20 mars ; même pas peur !

Je vote UFCM-CGT

Henry WACSIN



Publication de campagne de l'Union Fédérale des Cadres et agents de Maîtrise CGT cheminots - Case 546 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01 55 82 84 40 - Fax 01 48 57 95 65 - e-mail : ufcm@cheminotcgt.fr

Directeur de la publication : C. Blanchot

Tirage : 6 500 exemplaires

Numéro commission paritaire 1011 S 05854

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2014

Imprimerie : VOLUPRINT, AUXERRE - 03 86 18 06 00

» MODALITÉS DE VOTE

Le 20 mars auront lieu les élections professionnelles.

Si pour la CGT le vote physique doit être privilégié, au regard des réorganisations, de la modification des organisations du travail et de l'augmentation du travail posté et hors résidence d'emploi, le vote par correspondance tend à augmenter.

Nous appelons chaque électeur à être vigilant sur la réception du matériel de vote et à le renvoyer dans les meilleurs délais. La situation de l'envoi postal, dans le cadre de la transformation des PTT en diverses composantes, dont La Poste, pour l'acheminement et le tri courrier, dans une logique financière a considérablement dégradé les missions postales. C'est pourquoi, nous avons demandé l'envoi du matériel de vote au plus tard le 10 mars.

De plus, les agents susceptibles d'être absents le 20 mars peuvent demander à voter par correspondance, n'hésitez pas à vous faire connaître pour cela auprès de vos pôles RH.

Enfin, le vote physique étant la priorité pour garantir sa réalisation, nous invitons les agents à se présenter, s'ils le peuvent, dans les bureaux de vote le 20 mars.

Les heures d'ouverture étant bien souvent cantonnées de 8h à 17h, ne ratez pas le train de l'élection...

Vou pouvez retrouver toutes nos expressions sur <http://www.cheminotcgt.info/>





Une réforme en trompe l'œil...

Après une présentation en fanfare lors du Conseil des Ministres du 16 octobre dernier, le projet de Loi portant réforme du système ferroviaire national semble hiberner. Ne nous y trompons pas. Certains œuvrent en coulisse pour permettre le démantèlement de l'entreprise publique SNCF sous couvert d'une réunification du gestionnaire d'infrastructures. Un démantèlement qui ne règle pas l'équation financière et la performance globale du service public. Certaines démarches sont d'ailleurs faites au mépris des règles déontologiques que l'on est en droit d'attendre de certains responsables.

Une volonté gouvernementale de réunification qui s'étiole...

Depuis 2010 les communications gouvernementales et des directions de la SNCF et de RFF n'ont pas manqué. Les Assises gouvernementales du ferroviaire ont ainsi été un élément de construction d'une « doctrine » des pouvoirs publics sur l'évolution de la structuration du système ferroviaire national. Les conclusions y ont repris l'objectif prioritaire de la résolution de la dette et de l'équation financière, en prônant une ouverture rapide des trafics voyageurs à la concurrence. Si le toujours actuel Ministre de Transports avait semblé prendre ses distances avec cette solution, force est de constater que sous la pression de quelques acteurs, dont les présidents des deux EPIC, il y

fait un retour déterminé. Il est par ailleurs accompagné de plusieurs Présidents de Conseils Régionaux ou vice-présidents en charge des transports, qui voient dans cette opportunité l'occasion de reprendre la main sur un enjeu de service public, bien souvent prisonnier de la logique financière de quelques dirigeants de la SNCF. Dans une communication commune de novembre 2013, les présidents de la SNCF et de RFF justifient la nécessité de la « réforme » par trois raisons ; pour un réseau plus fluide et plus performant, pour un équilibre économique pérenne, et pour un pacte social entre tous les acteurs du rail. Des raisons apparemment louables mais pour lesquelles les orientations envisagées, qui commencent à être mises en œuvre, ne parviennent pas à démontrer leur pertinence. Elles sont par contre utilisées par les deux directions pour anticiper le démantè-

lement de l'entreprise publique SNCF par le biais de plusieurs initiatives convergentes.

Une séparation gestionnaire d'infrastructures/entreprise ferroviaire effective...

Les trois EPIC proposés dans le projet de Loi ne répondent pas aux défis évoqués par l'argumentation ministérielle. Si la réunification des services de l'Infra SNCF et de RFF était demandée par la CGT, l'isolement de ce dernier ensemble des activités de transport de l'entreprise publique recèle des effets néfastes que ne pourra compenser un EPIC de tête au contenu et au rôle mal définis. Cette structuration est justifiée par le Ministère et les directions de la SNCF et de RFF par le nécessaire isolement des fonctions essentielles. Qu'en est-il exactement ?

Fonctions ou facilités essentielles...

Les fonctions essentielles sont définies par la Directive 2012/34/UE du 21 novembre 2012 établissant un espace ferroviaire unique européen. Celle-ci prescrit les termes de l'indépendance des fonctions essentielles demandant que les « États membres veillent à ce que les fonctions essentielles en vue de garantir un accès équitable et non discriminatoire à l'infrastructure soient confiées à des entités ou entreprises qui ne sont pas elles-mêmes fournisseurs de services de transport ferroviaire. Quelles que soient les structures organisationnelles, cet objectif est atteint d'une manière probante ». Ces fonctions essentielles sont par ailleurs clairement citées : « l'adoption des décisions concernant la répartition des sillons, y compris la définition et l'évaluation de la disponibilité, ainsi que l'attribution de sillons individuels » et « l'adoption des décisions concernant la tarification de l'infrastructure, y compris la détermination et le recouvrement des redevances ». En ce qui concerne leur éventuelle extension, le projet de 4e paquet ferroviaire prévoit bien de monter des « murailles de Chine » entre certaines missions. Mais le statut actuel de projet de texte permet justement aux deux co-législateurs que sont le Parlement européen et le Conseil des Ministres, d'en limiter la portée pour en revenir à la rédaction de la directive 2012/34/UE dont la période de transposition en droit national n'est par ailleurs toujours pas terminée. En l'état actuel, et très envisageable sur l'évolution du Droit communautaire, la proposition CGT « la voie du service public » est donc eurocompatible, en renvoyant ces fonctions essentielles à un service à créer au sein du Ministère des Transports (DGITM). Dans leur communication, les directions de la SNCF et de RFF troublent toutefois les esprits par l'usage du terme de « facilités essentielles », absent des textes européens. Les divers services à fournir aux entreprises sont en effet repris dans la directive précitée et sont classés en quatre catégories ; les prestations minimales, l'accès par le réseau aux infrastructures de service, les prestations complémentaires et les prestations connexes. Ces services à fournir aux entreprises ferroviaires ne posent pas de problème car les obligations, notamment les deux premiers types, sont respectées. Des logiques différentes peuvent toutefois se découvrir

autour des prestations complémentaires et prestations connexes dont l'indéniable intérêt commercial peut éveiller certains appétits... externalisables de l'EPIC.

Un enjeu de déontologie...

Les amendements au projet de Loi portés par l'UTP, où la SNCF tient une place centrale, ne sont pas moins ambigus. L'amendement relatif à la couverture des coûts complets de SNCF Réseau, contrôlée par l'ARAF, voit ainsi son premier alinéa modifié de façon à ce que l'ensemble des ressources du GI, et pas simplement les péages, soit mobilisé pour en assurer

la réalisation. Disposition totalement saugrenue qui consisterait à prendre des ressources du futur SNCF Réseau, non directement liées à l'exploitation du réseau ferré national (RFN) pour servir les intérêts et la rentabilité d'entreprises qui l'empruntent, y compris celles non liées au groupe SNCF. Une problématique identique est présente dans la proposition de l'UTP demandant l'examen des conditions d'un transfert de Gares et Connexions au GI. Cet amendement vient contredire les déclarations du président de la SNCF sur le sujet. D'autre part, et au regard des dispositions prévues sur l'affectation des ressources du GI sur la couverture des coûts complets, il pose la question



© Pascale Luyts



Le sujet de la dette et du financement...

A l'issue des assises et des travaux de Jean-Louis Bianco, plusieurs constats convergents ont été réalisés. Sur la dette du système ferroviaire constituée de plus de 30 Mds€ pour RFF que l'État refuse pour le moment de prendre à son compte, et de 7,3 Mds€ pour la SNCF. Sur le financement du système estimé à 1,5 Mds€ par an, consécutif à l'écart récurrent entre les coûts de maintenance et de modernisation du réseau et les péages et subventions publiques. Le gouvernement et les directions des deux EPIC prévoient de sortir de cette équation par le simple jeu de la réunification du GI (0,5Mds€/an) et d'une augmentation de la productivité, objectif d'autofinancement inatteignable qui ne serait pas sans conséquences sur le plan social. Pour l'UFCM-CGT, le sujet doit être abordé sous les deux angles ; de la réduction de la dette et de l'équilibre du financement. En ce qui concerne le règlement de la dette, le projet CGT propose la création d'une Caisse d'Amortissement de la Dette Ferroviaire de l'État (CADEFE) à laquelle serait affectée dans un 1^{er} temps la dette transférée à RFF en 1997, puis dans un 2^{ème} temps d'une autre partie de la dette liée aux investissements réalisés depuis, allégeant le système ferroviaire national de 2Mds€ chaque année. L'objectif est de ne pas faire supporter le poids de la dette aux usagers ou aux contribuables mais de favoriser une politique de report modal vers le rail. A cet effet, cette CADEFE serait adossée à des ressources financières nouvelles issues du monde routier (ecotaxe, péages autoroutiers...), voire aérien. En parallèle, il convient de réactualiser les subventions au gestionnaire d'infrastructures, impliquant l'abandon d'un principe mortifère « hausse des péages = baisse des subventions », seule solution pour sortir l'infrastructure d'une spirale de vieillissement inexorable du réseau, qui plus est de la responsabilité directe de l'État. Enfin, le subventionnement de l'exploitation ferroviaire au titre des missions de service public doit pouvoir reposer sur de nouvelles formes de financement. L'extension du versement transports, aux Conseils Régionaux, pourrait permettre celui-ci en faisant contribuer les entreprises, génératrices des transports. Dernière piste, les partenariats public/privé, ne servant que les intérêts de quelques groupes du BTP, sont à cesser au plus vite. Les solutions proposées ne peuvent reposer sur l'autofinancement du système et sur l'appel à une productivité inatteignable. Ce qui nous amène au cadre social...

de la dissolution de celles-ci, issues de la valorisation des gares, essentiellement réalisée grâce à la partie transporteur de la SNCF, dans la masse importante des besoins de financement. Plus largement, et au-delà du seul sujet des gares, la question éthique se pose, sur la répartition des actifs envisagés dans le cadre de la réforme, déléstant le transporteur d'une part non négligeable de sa capacité de production pour en donner l'exploitation au gestionnaire d'infrastructure, telles les installations de service. D'une ampleur comparable à la situation des gares, cette stratégie est mortifère pour l'opérateur public. D'autant qu'elle se double d'une adaptation des prix de l'offre de référence 2014 des services destinés aux entreprises privées, par rapport à ceux de 2013, plusieurs gratuités ayant (ont) ainsi été obtenues par les opérateurs privés. Cette stratégie nous semble dictée par les exigences de l'UTP prônant toujours plus d'assouplissements dans les conditions d'accès aux installations de service SNCF y compris les conditions de sécurité, au risque d'engager la responsabilité de la SNCF et de ses agents. Plus grave, un amendement de l'UTP à l'article 1^{er} du projet de Loi prévoit de limiter sérieusement le champ d'intervention d'une direction de la Sécurité au sein de l'EPIC de tête, notamment en lui interdisant la production de règles opposables, même non discriminatoires. De fait, par le biais de dispositions prises dans le cadre de la réforme, c'est la pérennité même de l'entreprise publique, y compris celle sous la forme du groupe prévue par celle-ci qui est

posée. Que devons-nous en penser ?

Pour la CGT, l'organisation proposée dans « La voie du service public » apporte la garantie d'accès équitable et non discriminatoire tout en permettant une intégration et donc une optimisation globale du système par la réunion des métiers de gestionnaire de l'infrastructure et d'opérateur ferroviaire au sein d'une seule entité : la SNCF. Elle permet de rendre plus efficient le pilotage économique et financier du système ferroviaire, en redonnant à l'État son rôle de stratège et permet d'optimiser et d'orienter les politiques d'investissement du gestionnaire d'infrastructure et de l'opérateur sur l'aménagement du territoire, et la qualité de la réponse aux besoins des populations. En cas d'aléas, la coordination rapide et efficace entre les acteurs est d'autant plus facilitée que cette organisation est déclinée jusqu'au niveau de la production. D'autre part, le mode ferroviaire, en tant que transport guidé, se caractérise par une interdépendance très forte entre l'infrastructure et les véhicules. Une gestion intégrée facilite la création de filières de compétence sur l'exploitation et la maintenance (infrastructure, matériel roulant). C'est cette expertise partagée qui a permis la création du TGV et la grande vitesse ferroviaire. Ainsi, pour maintenir et développer l'expertise du système ferroviaire, notamment au travers de la mise au point d'innovations technologiques, des échanges et coopérations doivent pouvoir être organisés entre les équipes d'ingénierie INFRA et Matériel comme entre leurs équipes de maintenance.

Un cadre social désarticulé...

Le gouvernement et les directions de la SNCF et de RFF veulent se montrer rassurants sur le sujet du cadre social ; maintien du statut des cheminots de la SNCF, préservation du régime spécial de retraite et de la couverture maladie, homogénéisation de la réglementation du travail applicable aux cheminots, ... Dans les faits, le projet présenté porte néanmoins une carence de taille. S'il aborde assez précisément le sujet de la gouvernance et qu'il définit la partie haute des organigrammes respectifs aux 3 EPIC, il omet totalement d'aborder la dimension humaine d'une production ferroviaire où l'écart entre le prescrit et le réel ne cesse de s'agrandir, et semble ignorer l'existence de mutualisations possibles sur certains métiers. Le fonctionnement des activités étant maintenant connu et subi par tous les cheminots, ainsi que par les utilisateurs du ferroviaire qui en supportent la non qualité, l'organisation projetée renvoie les potentiels de productivité attendue sur la seule variable du coût du travail. Cette solution a été clairement énoncée par le directeur RH Groupe lors des assises du ferroviaire. Elle est maintenant totalement assumée par la direction de la SNCF au sein de l'UTP. Au Conseil d'administration de celle-ci, la position de premier employeur du secteur de l'entreprise publique lui donne pourtant un pouvoir que peuvent difficilement lui contester les nouveaux entrants, dont certains par ailleurs appartiennent au groupe. Comment dès lors, comprendre les propositions d'amendements de l'UTP relatifs à l'articulation entre le statut de la SNCF et la convention collective de branche, et le décret socle ? Pourquoi les dirigeants de la SNCF et de RFF ont introduit des dispositions générant du dumping social, renforçant les écarts entre le cadre social applicable aux agents de la SNCF et celui des cheminots des autres sociétés ? L'UFCM-CGT voit dans cette initiative un vrai problème de confiance vis-à-vis de notre direction, au moment même où celle-ci demande à ses cheminots, notamment ceux de l'encadrement, de porter une réforme qui fait fi de leur travail et de leurs garanties collectives. L'UFCM-CGT n'ignore pas l'obligation de la gestion comptable par les activités. Par contre, elle conteste leur périmètre, et surtout le pilotage de la production par des activités indépendantes les unes des autres. La « fabrication » de ces produits doit être réa-

lisée dans des établissements de production décloisonnés au sens des activités mais organisés et non cloisonnés sous la responsabilité des métiers. Dans ces établissements transverses, pour être efficaces les métiers doivent être renforcés dans l'animation, les qualifications, les formations... car ils sont les garants de la qualité et de la sécurité. L'intégration des métiers de la production au niveau d'un site géographique conforte la maîtrise des fondamentaux du transport ferroviaire et permet une amélioration de la qualité des services par des réponses appropriées aux réalités locales, dans une organisation et une structuration adaptées au cas par cas. Le projet CGT « La voie du service public SNCF » intègre cette

conception de la production autour d'une multi activités fondée sur le professionnalisme et sur la qualification. Cette organisation économiquement pertinente, favorise la réactivité et l'adaptabilité indispensables pour le service public et assure les évolutions de carrière dans le métier et la mobilité fonctionnelle sur un même territoire. En ce qui concerne le décret socle, pour l'UFCM-CGT il ne peut s'appuyer que sur les termes du RH 0077 d'ores et déjà applicables à une large majorité de cheminots et la convention collective de branche et sur ceux du statut des cheminots de la SNCF.

Henry Wacsin
Secrétaire général de l'UFCM-CGT

 @HWacsin



CE QUE PROPOSE LA CGT POUR LES CADRES

Pour les directions, le rôle des cadres devrait se limiter à porter et être garant de l'idéologie patronale. Pour la CGT, ce n'est pas le rôle qui devrait être celui de l'encadrement. D'ailleurs, les cadres se retrouvent souvent au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale, car ils sont confrontés à la réalité des défaillances de la production. Des défaillances dues à des évolutions dont ils doivent à la fois vanter le bien fondé et compenser les méfaits.

**UN CADRE A
UN DEVOIR
DE LOYAUTÉ.
LA FERMER.**

**CADRES,
RÉAGISSONS !**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, massstomass.com, ou scannez le code

DE NOUVEAUX DROITS POUR UN NOUVEAU RÔLE CONTRIBUTIF. LA CGT FAIT DES PROPOSITIONS

Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour précariser la situation des cadres, l'exigence d'adhésion à la politique de l'entreprise est plus forte. De même que le patronat pousse pour que le contrat de travail passe d'une mise à disposition de moyens pendant un temps donné, à une obligation de résultats quasi-permanente, le glissement s'opère : nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de l'entreprise mais également « un savoir-être » prédéfini par une charte « éthique » ou un « code de bonne conduite ». Quelle est cette « éthique » qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ? Nous nous reconnaissons comme des salariés, au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité. L'Union Fédérale des Cadres et Maitrises CGT (UFCM-CGT) propose un statut cadre assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement, le plein exercice de son métier et de ses responsabilités sociales. C'est tout l'objet de cette charte !

L'UFCM-CGT propose d'agir pour :

- L'embauche systématique en CDI ou emploi statutaire dès le 1^{er} poste.
- Reconnaître les diplômes et les formations, dès le premier emploi, par une grille de salaires d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification. Plancher minimum égal ou supérieur au plafond de la Sécurité sociale pour les cadres (37 032 € brut annuel en 2013).
- Assurer l'équité et la transparence pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière avec un dispositif de recours où siègent les représentants du personnel.
- Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Interdire toute discrimination : salaire, reconnaissance des diplômes ou qualifications, accès aux fonctions, déroulement de carrière.
- Conforter le principe de la grille de classification salariale pour tous les cadres (y compris RH 0254) qui traduise la progression de notre qualification.
- Garantir, au titre du pouvoir d'achat, une évolution du salaire fixe annuel égale au minimum à l'évolution du montant du plafond de la Sécurité sociale.
- L'intégration des années d'études dans le calcul des droits à la retraite.

Salaires et carrières

Année après année, nous subissons une stagnation de notre salaire fixe au profit d'une part variable forcément aléatoire. Les perspectives de carrière se réduisent, au prétexte de la réforme du régime spécial de retraites et surtout de Cadres d'Organisation devenus subitement gravés dans le marbre.

Formation professionnelle

Notre formation est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs de l'entreprise et à une intégration aux critères de gestion. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir de prétexte à la direction pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats de l'employeur.

L'UFCM-CGT propose d'agir pour :

- Construire une véritable gestion prévisionnelle quantitative et qualitative, fondée sur l'évolution des besoins sociaux, permettant l'adaptation à l'évolution des métiers.
- Faciliter l'insertion professionnelle lors de l'exercice d'un premier (ou nouvel) emploi en l'accompagnant de dispositions et/ou de formations.
- Faire de la VAE un support de reconnaissance, un droit individuel opposable à l'employeur garanti par le statut/la convention collective. Ce droit doit s'appliquer dans le cadre de procédures collectives, au sein des instances représentatives.
- Consacrer au moins 10 % des heures travaillées à la formation professionnelle accessible sur le temps de travail.
- Favoriser les dispositifs permettant la cessation progressive d'activité pour les seniors sans discrimination professionnelle.

Objectifs et évaluations

De par leur situation intermédiaire entre les objectifs gestionnaires et le travail réel, les cadres doivent composer avec une organisation et des objectifs qui, ne sont pas forcément les leurs, et, d'autre part, qu'ils doivent par ailleurs assumer et transmettre.

Les directions d'entreprises nous transfèrent au delà du raisonnable des risques et des responsabilités en matière de santé et de sécurité. Poussée à son terme, cette logique conduit à dévoyer le statut de l'encadrant.

Santé au travail

Dévoyant notre aspiration à l'autonomie, le management actuel a favorisé notre isolement, et les mises en concurrence. La course à la performance affecte notre santé physique et mentale. La pression générée par les rythmes, les objectifs, les restructurations, l'absence de marge de manœuvre, les mises au placard constituent des facteurs de souffrance des managers et des managés.

Ce phénomène se généralise avec des conséquences tragiques pour les salariés. L'éloignement des centres de décision, les directions insaisissables, l'absence d'interlocuteur, le fait de nier les conflits ou de laisser perdurer les incompréhensions, participent au phénomène.

L'UFCM-CGT propose d'agir pour :

- Le rôle des cadres doit être orienté vers l'animation du collectif de travail, qui doit pouvoir échanger sur les pratiques professionnelles et le sens du travail.
- La mise en place d'espaces de discussions professionnelles, permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées, pour exercer un travail de qualité respectant les règles de l'art de leur métier.
- Doter les CHSCT d'un pouvoir d'intervention renforcé en lien avec les organisations syndicales et les services de santé au travail, pour faire aménager les charges de travail, dès lors que des phénomènes de stress apparaissent.

Rythme de travail

Bien souvent, nous travaillons plus de 39 heures par semaine. Ces dépassements horaires sont rarement pris en compte dans notre salaire. La pression sur les rythmes, les délais et les objectifs de plus en plus ambitieux, forcent les cadres à faire toujours plus d'heures.

L'UFCM-CGT propose d'agir pour :

- Respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en encadrant les plages horaires des réunions et en limitant l'usage des TIC en dehors des heures collectives de travail.
- Pour le télétravail : le respect ou l'amélioration par accord de branche ou d'entreprise, des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 prévoyant en particulier la non exclusion des salariés « nomades ».
- Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement.
- Décompter toutes les heures effectuées quel que soit le type de forfait pour récupération ou éventuellement paiement, afin de respecter la durée légale du temps de travail et de repos obligatoire, afin de préserver la santé de chacun.



L'UFCM-CGT propose d'agir pour :

- Elaborer collectivement les objectifs. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou l'évolution de son organisation).
- En cas de désaccord avec les objectifs fixés, disposer d'un recours auprès d'une instance professionnelle basée sur le collectif de travail.
- Préparer l'entretien professionnel au sein du collectif de travail. Les moyens mis à disposition par l'employeur doivent être discutés. L'évaluation du travail doit se faire sur la base de critères objectifs et transparents.
- Tenir compte de la dimension collective du travail dans les évaluations et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte.

Hervé Pagès, Secrétaire UFCM-CGT en charge des revendications cadres

Découvrez la plateforme revendicative des techniciens/experts sur le site www.cheminotcgt.fr

Déraillement de Brétigny : un rapport qui doit servir l'intérêt général

Le Bureau des Enquêtes sur les Accidents de Transport Terrestre (BEA-TT) a rendu son 1^{er} rapport d'étape. Celui-ci n'a pas vocation à établir des responsabilités, mais à « prévenir de futurs accidents ». Outre qu'il permet de confirmer les raisons techniques du déraillement, il éclaire aussi sur les failles du système de maintenance.

Les enseignements seront-ils entendus par la Direction ?

Cette confirmation et cet éclairage ont été confirmés par l'étude du BEA-TT, qui en apporte les preuves. C'est d'ailleurs le sujet principal du rapport d'étape. Cette démonstration est de grande qualité, elle présente d'ailleurs l'intérêt d'être banalisée et accessible. Le rapport d'étape présente une analyse particulière sur 2 points dont nous partageons l'intérêt :

- Pourquoi des boulons se sont desserrés ?
- Pourquoi n'a-t-on pas pu déceler de desserrage, à l'origine de la catastrophe ?

La réalité du sous-investissement chronique dans les infrastructures ferroviaires ne fait plus débat. Par contre, les conséquences de ce manque ne sont pas, à notre sens, affichées de manière objective.

Revenons sur ce qu'en a dit J. RAPOPORT, PDG de RFF, le 15 juillet dernier, dans une interview au journal Le Monde : **« Le vieillissement du réseau et le sous-investissement, entre les années 1970 et 2000, ne mettent pas en péril sa sécurité, mais pèsent sur sa performance, c'est-à-dire sur la régularité et la fréquence des trains »**

L'UFCM-CGT dénonce la véracité de cette affirmation, qui tourne le dos au bon sens, et que le rapport du BEA-TT vient confirmer.

Voici un extrait de la page 65 du rapport : **« Le**

niveau très élevé du trafic, la vitesse des trains et les particularités tant du plan des voies que de la plate-forme (...) se sont conjuguées pour soumettre la TJD (...) à des sollicitations mécaniques très supérieures à la moyenne. Ces sollicitations ont provoqué la fissuration, puis la rupture ... »**

Pour mémoire, dans le cas de pose neuve, on ne pose plus d'appareil de ce type dans une telle configuration. L'appareil incriminé comprend des assemblages boulonnés, à l'origine du déraillement et dont les nouveaux appareils sont dépourvus, ou alors sous une forme très améliorée.

Le rapport cherche aussi à définir comment le desserrage de boulons sur la TJD n'a pas été décelé et en particulier lors de la dernière tournée. Pour mémoire, la tournée de surveillance constitue une sorte de boucle de rattrapage dont le principe n'a jamais été remis en cause.

Le rapport analyse le fait que le Dirigeant de

Proximité ait réalisé lui-même la tournée : « Certaines particularités connues par les agents des brigades n'étant pas actées dans la documentation locale ne sont pas forcément connues par les dirigeants (...) Le BEA-TT invite (...) la SNCF à s'interroger sur la pertinence de l'intégration des tournées effectuées par les dirigeants dans la trame des tournées périodiques de surveillance. »

Les conclusions du BEA-TT contredisent, dans les faits, les affirmations du PDG de RFF selon lequel : « Le vieillissement ne met pas en péril sa sécurité ». Pour la CGT et son UFCM, une installation obsolète ou inadaptée nécessite une parfaite adéquation des moyens. Nous affirmons que ce n'est pas le cas aujourd'hui, puisque le processus qui ne devrait jamais être sacrifié : la surveillance, est lui-même contaminé par les carences du système. Nous avons dénoncé ces faits auprès de la direction, nous les avons répétés au ministre et ce bien avant la catastrophe en question. Dans l'intérêt général, la réforme du système ferroviaire doit tenir compte de ces éléments si elle veut servir à autre chose qu'à préparer une vente à la découpe qui aiguise les appétits.

Brice Vincendeau, membre UFCM-CGT du collectif technique national Equipement

** Eclisse : pièce métallique, marchant par paire, liée par boulonnerie et servant à raccorder 2 rails.*

*** Traversée Jonction Double.*

