

Perspectives syndicales

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

Réforme ferroviaire, la bataille n'est pas terminée

► En mouvement

La réforme ferroviaire
pages 4 et 5

Le CSE page 8

► Entreprise

Nouvelle R
page 3

► Revendicatif

Attachés TS
page 6

Enquête auprès des
qualifications D
page 7





« Qu'ils viennent me chercher ! »

Ces mots sont ceux du président de la République prononcés dans le château de l'Élysée devant quelques fidèles. L'affaire Benalla est révélatrice de l'ingérence d'officines privées dans les affaires de l'État. Elle témoigne de l'exercice du pouvoir d'une caste au service de la finance, qui nourrit un petit cercle ou un petit réseau d'amis choisis au détriment de l'intérêt général.

Non, cette affaire n'est pas qu'une histoire de faute personnelle d'un enfant de peu, qui se brûle les ailes à trop approcher le monde de l'argent. Le pouvoir cherche à désigner une fois de plus le lampiste. Remarquez, celui-ci aurait le droit à l'erreur au nom de sa jeunesse. Ce n'est pas le cas des DPX qui, au lendemain de catastrophes ferroviaires, ou d'accidents du travail servent de fusibles.

La ministre des transports, lors de la commémoration de l'accident de Brétigny sur Orge, affirme pourtant que les « mesures prises ne sont pas seulement techniques, mais aussi, concernent l'organisation de la SNCF ». Elle évoque le « symptôme d'un mal plus profond », de choix qui ont « sacrifié l'entretien quotidien à toujours plus de projets nouveaux ». Pour au final vanter la réforme ferroviaire dans une récupération malsaine.

Non, cette réforme ne répond en rien aux enjeux de sécurité, écologiques ou d'aménagement du territoire. Nos premiers dirigeants poursuivent la sous-traitance massive au détriment de la maîtrise technologique. Pis, la reconnaissance de la technicité laisse place à une méritocratie obscure.

Pour la CGT il ne s'agit pas d'aller chercher le président d'un État ou d'une entreprise, mais de construire ensemble une société, plus juste et plus fraternelle. A ce titre, nous souhaitons la bienvenue aux 200 nouveaux camarades qui recevront ce nouveau numéro.

Alors dès cette rentrée de septembre, allons ensemble chercher le progrès !

Jocelyn Portalier

- ◆◆ **Conseil national de la Fédération**
les 4 et 5 septembre
- ◆◆ **Forum social de la fête de l'humanité**
les 14, 15, 16 septembre
- ◆◆ **Élections au CA de la CPRP**
du 26 septembre au 15 octobre.
- ◆◆ **Formation UFCM**
du 15 au 19 octobre
- ◆◆ **Élections professionnelles**
du 16 novembre 10h00
au 22 novembre 17h00
- ◆◆ **Formation UGICT réforme des retraites**
du 19 au 23 novembre

C'est le moment de charger la nouvelle version
pour recevoir en direct nos actualités, vidéos, revue de presse, pétitions...

Vous utilisez déjà l'application et souhaitez continuer à être alerté de nos nouvelles publications ?
Vous n'avez pas encore découvert notre application ?

Retrouvez le numéro du 30 de l'application CGT Cheminots sur Google Play et l'App Store.

RETROUVEZ LE NUMÉRO DE PERSPECTIVES SYNDICALES DU MOIS DE MAI, dès le 30 avril dans l'application CGT « espace militant ».

Publication mensuelle 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 96 02 - e-mail : ufcmcgt@cheminotcgt.fr
Directeur de la publication : Laurent Cooper
Tirage : 6 500 exemplaires
Numéro commission paritaire 1011 S 05854
Dépôt légal 3^e trimestre 2018
Imprimerie : VOLUPRINT, AUXERRE - 03 86 18 06 00

Nouvel R : un projet (de)structurant

Le président de SNCF Réseau lance son projet Nouvel'R. A noter, dans un discours de 10 minutes, qu'il prononce 11 fois le terme « clients ». Quant au mot « sécurité », il y revient 2 fois pour évoquer la grève. Le fond du discours choque les cheminots, des dirigeants et les techniciens en particulier. Il ne s'agit pas d'une restructuration mais d'une redéfinition, à la mode libérale, de l'exploitation et de l'entretien du réseau.

Avec quelques documents évasifs, il était encore difficile de réaliser une analyse. Lors de la présentation en comité central, le DRH de Réseau minimise à outrance l'impact de ce projet. Seules les directions centrales sont concernées (2,5 % du personnel). Ailleurs, nous pouvons lire que la DRH prévoit un accompagnement des DPX et des établissements.

Une réforme qui percute le projet initial.

Cette transformation a été lancée bien avant la réforme du système ferroviaire. Le COMEX affirmait même qu'elle se ferait à effectifs constants. Mais quatre évènements non prévus dans la réforme sont intervenus qui ont changé les données de l'équation :

1. La promesse de la reprise de la dette, contre un nouveau chantage à la productivité.
2. Face la mobilisation des cheminots et de l'opinion publique, le gouvernement s'est engagé à diminuer le prix des sillons pour redonner de l'élan à TGV ou atténuer l'absence de mesures pour les marchandises.
3. Le rattachement à Réseau de l'activité « Gares et Connexions » qui n'était pas dans le projet. Le président Jeantet se défend en affirmant qu'elle ne sera qu'une filiale. Nous sommes loin de la prétendue intégration !
4. La règle d'or est modifiée et durcie par le Sénat.

Sur le fond, nos lignes et installations seront gérées comme un fonds spéculatif gère des actifs.

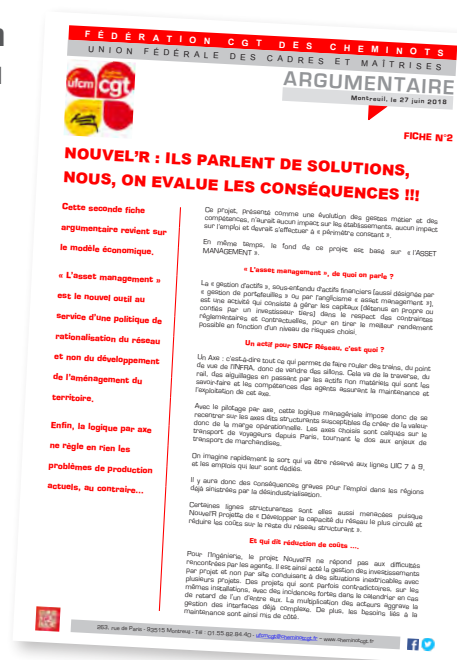
« L'asset management » est un mode de gestion des capitaux visant à en tirer le meilleur rendement possible.

Le prix des sillons sera dicté par l'Etat, l'UTP, via l'ARAFER. Donc pour faire du business, le Comex divise le réseau en 3 catégories :

- Le réseau saturé qui doit gagner en productivité pour vendre plus de sillons.
- Le réseau circulé ou la productivité doit permettre de réduire le « coût d'exploitation » (réduction des plages horaires, de la maintenance, commande centralisée...)
- Le réseau dit peu circulé (voué à être fermé ou subventionné par les Régions)

D'ailleurs, la direction de SNCF Réseau donne, aux Directions Territoriales, un rôle de conseil aux AOT pour définir « la pertinence ou non du réseau ». En clair, les fermetures de lignes préconisées dans le rapport Duron seront non pas décidées par l'Etat mais par les Régions sur conseil de SNCF Réseau.

Le président Jeantet insiste sur le développement d'une identité « réseau ». Cette manipulation dangereuse des consciences a pour objectif de cliver. SNCF Mobilités ne devient d'ailleurs plus qu'un client. Cette posture est pleinement assumée par le Directoire.



La demande aux cheminots de SNCF Réseau de signer le plan de gestion des données confidentielles a aussi pour objectif de couper le dialogue. Ces informations vont bien au-delà des obligations de la loi.

Combattre Nouvel'R, c'est poursuivre notre combat contre la réforme. Ce projet est en opposition avec notre conception du service public. Exigeons le respect de nos métiers. La technicité, au service de la sécurité ferroviaire, de la qualité et la fiabilité du réseau doit primer sur les choix financiers. Avec les populations, la CGT défendra une à une chaque ligne menacée.

Pour aller plus loin, consulter les fiches argumentaires coéditées avec les collectifs de l'équipement et de l'exploitation.

Réforme, les suites...

L'été nous a permis de maintenir une veille de la mobilisation avec une participation aux actions en juillet qui démontre que l'esprit n'est ni au repli, ni à la résignation. Pour la rentrée de septembre l'engagement des cheminots de tous collègues et tous services sera-t-il au niveau des enjeux ? Tous ensemble, nous y travaillons activement.

Gouvernement, Patronat du ferroviaire et COMEX ne conçoivent la négociation que sous la pression de la mobilisation des cheminots. Tout au plus, simulent-ils la concertation pour nous expliquer comment se passer de droits. Il nous appartient donc d'expliquer que la bataille n'est pas finie. Les militants de la CGT mesurent la nécessité des luttes à venir. Les agents de Maîtrise et les Cadres ont une lecture des conséquences de la réforme sur la perte de technicité ou les difficultés organisationnelles engendrées. Tous expriment leur envie de bien travailler dans une SNCF utile et efficace.

Une loi néfaste, même promulguée reste néfaste. Pour autant, les cheminots nous font deux réflexions complémentaires :

- Peut-on gagner ?
- Que peut-on encore aller chercher ?

La question de la confiance en la victoire est juste : la CGT n'appelle pas au conflit sans viser la réussite.

Pour répondre à ces deux questions, regardons objectivement ce que nous avons bâti pendant la phase de lutte de mars à juillet :

Premièrement, nous avons remporté la bataille des idées. Tant au niveau de l'opinion publique

que des cheminots. L'encadrement a montré son intérêt pour cette réforme négociée dans son dos, entre directoire et gouvernement. Ces derniers ont tenté de prendre de vitesse les cheminots et les citoyens. Les propos des deux présidents, lors du séminaire de Rotterdam en septembre 2017, s'imbriquent dans la réforme du gouvernement. Les tractations avec les ministères ont été volontairement cachées aux DET. Dans cette stratégie, l'intoxication médiatique à l'encontre des cheminots a été voulue par nos premiers dirigeants.

Les modalités du conflit ont permis de recentrer le débat sur l'utilité du ferroviaire pour l'aménagement du territoire, en termes de dessertes et de transition écologique. Les cheminots ont aussi appréhendé les conséquences sociales. C'est notre alerte sur les effets de l'ouverture à la concurrence qui a obligé le gouvernement à garantir la desserte de villes par le TGV. Un décret viendra donner le cadre pour inciter les entreprises ferroviaires à tenir son engagement par le biais du prix des sillons. Cette nouvelle tarification et la promesse de reprise de la dette modifient profondément les ressources financières du réseau. Aussi, la loi sur la mobilité a pris plus de 6 mois de retard.

Deuxièmement, malgré les pressions, l'encadrement s'est particulièrement impliqué dans la grève, avec des disparités. L'attachement à l'entreprise a primé sur l'obéissance passive ou naïve.

« 42 % de cadres en grève à Montpellier le 3 avril »

« 52% de maîtrises en grève en Normandie le 14 mai. »

Le Vot'Action a été un succès, une rencontre pleine de promesses entre la CGT et l'encadrement. Certains ont aussi expérimenté la grève.



Les maîtrises et les cadres peuvent et savent se mobiliser. Si les taux de grévistes, transmis par la direction après centralisation à St Denis, sont disparates d'un service à l'autre, entre 70 et 80% de cheminots ont manifesté leur rejet de cette réforme.

Le désaccord est profond. Prenons le temps de lire la publication de « cadres libres » de septembre. Des cadres supérieurs marquent une défiance vis-à-vis des politiques « anti-ferroviaires » du directoire. Les COMEX, à l'appui d'experts en communication vont tenter de regagner l'encadrement pour abaisser au plus bas leur ligne de front. Ils rêvent qu'elle se place dès la qualification D. Ne tombons pas dans le piège de la division exacerbée par nos premiers dirigeants. Gardons le contact avec tous les cheminots. C'est le gouvernement et le directoire de la SNCF, qui ont fait preuve d'un autoritarisme abrupt. Cette réforme n'est autre que celle envisagée dès 2014, la création du GPF n'ayant été qu'une courte étape.

La bataille n'est pas terminée.

La loi du 28 juin 2018 est inspirée par une doctrine qui, au nom de la liberté d'entreprendre, prive les salariés et les consommateurs de droits. Parce qu'il faut être rentable, parce que la péréquation est prohibée, la concurrence in fine, c'est moins de dessertes, c'est moins de droits au transport et l'abandon de territoires désormais oubliés. Pour les cheminots c'est moins de droits collectifs donc moins d'égalité



et de droits individuels. En réalité, l'économie dite libérale confisque la liberté à la population au profit unique de quelques-uns.

Ce n'est pas la société que nous voulons parce que nous croyons en l'Humain, en sa capacité à privilégier l'intérêt général pour le vivre ensemble. La CGT réaffirme qu'il faut une réforme mais pas celle-ci. Le business n'est pas la finalité de notre travail. Au regard des enjeux écologiques, le gouvernement ne peut pas laisser l'outil de production du transport à une petite et égoïste sphère privée.

Dès septembre 2018, la mise en œuvre de la loi nécessitera d'écrire de nombreux textes, dont le Statut. Qui tiendra le stylo ?

Nous allons entrer dans la concrétisation. Chaque texte aura un impact visible sur notre travail, nos conditions de vie, comme pour les usagers et la population. La loi ne règlera en rien les difficultés rencontrées dans le travail au quotidien.

A titre d'exemple sur nos marges de manœuvre, la généralisation de la sous-traitance n'est pas inscrite dans la loi mais relève d'une décision politique de nos COMEX. Nous savons qu'elle est inefficace, coûteuse et dangereuse. Elle inonde les dirigeants de proximité de paperasse, d'aléas et de complications puisque plus rien n'est maîtrisé.

Mais aussi, la décision de réduire le déroulement de carrière, en abrégant (au nom de la simplification) l'exercice de notations est affi-

ché par le DRH de la SNCF. La compétitivité est un prétexte.

A cela, il faut ajouter la restructuration de la holding, la filialisation de Gares et Connexions, la transférabilité du personnel, la classification des métiers... Bref, les dossiers ne manquent pas, ils s'étaleront sur 18 mois.

Dans ce contexte de profonds bouleversements, il nous faudra continuer à peser sur le gouvernement comme sur le patronat... À cette étape de ce long combat, il nous paraît encore difficile d'en valoriser les fruits. Mais ne pensons surtout pas que le gouvernement a gagné. Les premiers dirigeants sont dans la difficulté, parce qu'ils ont choisi l'intransigeance. Sans l'adhésion des salariés, aucun projet ne fonctionnera.

Ne perdons pas le bénéfice du travail de conviction. Notre atout : le syndicalisme en proximité. Il nous permet de dépasser la condition de corps intermédiaire où le patronat aimerait nous enfermer (pour mieux nous contourner). La CGT est issue du salariat et veut lui permettre son émancipation en l'organisant, en débattant, en combattant. Dans cette lutte, la CGT n'a pas eu raison avant tout le monde mais bien dans le même temps. La nouvelle phase de concrétisation qui s'ouvre, nous donnera l'opportunité d'emmener encore plus de cheminots vers de nouvelles victoires et ainsi de nous rapprocher de nos orientations pour une autre société.

Jocelyn Portalier

ATT TS, Dégradation des conditions d'embauche et entrave aux déroulements de carrière

En maltraitant les jeunes, les dirigeants de la SNCF sabotent l'avenir de l'entreprise !

Le déroulement de carrière et la rémunération des cheminots n'en finissent pas d'être mis à mal par une direction décidée à réduire ses « coûts » salariaux par tous les moyens. Sa décision d'employer des jeunes diplômés sans leur assurer un salaire équivalent à leur niveau de formation/qualification est une récente illustration de cette politique.

Depuis maintenant deux ans, la direction de la SNCF vise un seul objectif, se libérer de l'obligation de reconnaître les diplômes comme élément structurant de la rémunération à l'embauche et de l'évolution professionnelle. Elle a ainsi adopté l'idée qu'il était acceptable d'ouvrir l'accès des postes d'opérateur (ATT OP) à tout candidat en possession d'un diplôme allant jusqu'à Bac +4. Elle se dédouanerait ce faisant de toute obligation, laissant au jeune

postulant la responsabilité de négocier une embauche sur la base de la perception qu'il pourrait se faire de la valeur de son diplôme et de ses attentes en matière d'emploi et de rémunération. C'est une façon d'amener des jeunes à en rabattre sur leur niveau d'exigence en privilégiant l'embauche au détriment d'une juste reconnaissance de la qualification. Dans cette vision, un candidat qui aurait choisi l'embauche sur un emploi « sous qualifié » par rapport à son niveau de diplôme, ne pourrait ensuite se prévaloir de ce dernier pour faire reconsidérer sa situation professionnelle.

L'UFCM – CGT rejette et condamne cette position profondément malhonnête et scandaleuse. Mais depuis peu la direction SNCF va encore plus loin, en visant à réduire les possibilités d'évolution interne. Ainsi, la PRC (Pré Requis

Cadre) deviendrait obligatoire pour tous les ATT TS qui en étaient jusqu'alors dispensés du fait de leur diplôme de niveau BAC + 2.

Cette forme de dumping social à l'embauche, ces cales mises au déroulement de carrière, ne vont pas favoriser l'attractivité de l'entreprise, pour des jeunes qui n'auraient bientôt plus accès au statut et aux droits afférents ! Elle éclaire d'une lumière crue la schizophrénie des dirigeants de la SNCF. Paradoxe, l'UTP s'est engagée à reconnaître les diplômes dans le futur volet « classification et rémunération des métiers ».

Le rapport de forces est indispensable pour faire reconnaître les diplômes, éléments de référence du salaire à l'embauche dans une grille, étape de la reconnaissance des compétences, constitutif d'un système juste favorisant évolution professionnelle et promotion sociale.

La lutte paie ! Ainsi, les diplômés d'infirmier et laborantin sont reconnus BAC +3 par l'Etat depuis 2012. En 2017, la CGT a obtenu l'ouverture d'une Table Ronde amenant la reconnaissance du diplôme, de la Licence de Sécurité et Santé au Travail et la rétroactivité.

Défendre une entreprise publique de service public, suppose de se battre pour des emplois correctement rémunérés, des diplômés reconnus, garantissant notamment aux jeunes embauchés de bonnes conditions de vie. Des perspectives d'évolution sont un atout pour garantir le maintien et la montée des compétences au sein de l'entreprise.

80% de la réforme reste à écrire : à nous de la rédiger !

Dominique Vrignaud

COPIE non tenue à jour du 20/02/2018

RECRUTEMENT A LA SNCF (RH0292) Version 05 du 31/01/2017

La carte n'est pas scannée.

HOMOLOGATION DES TITRES ET DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE

NIVEAUX D'HOMOLOG	DEFINITIONS	SNCF : voir "TABLE DE RECRUTMENT"	
I - II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs	BAC + 4 et au-delà Bac + 3	Att. Cadre
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau de technicien supérieur (BTS) ou diplôme des instituts universitaires de technologie (IUT), et de fin de premier cycle de l'Enseignement Supérieur.	Bac + 2 et diplômes équivalents homologués	Att. TS

Enquête auprès des qualifications D

Mieux appréhender leurs besoins, leur donner toute la place qui leur revient au sein de l'UFCM-CGT.



Si la qualification D est la plus représentée parmi les syndiqué-e-s de l'UFCM-CGT, force est de constater que beaucoup d'agent-e-s en relevant, ont du mal à se positionner au sein de notre union de Maîtrises et Cadres.

Les éléments ne manquent pas dans nos divers repères revendicatifs, qu'ils soient fédéraux, spécifiques UFCM, extraits des cahiers des conférences techniques ou des interventions dans les débats généraux de congrès. Mais on peut remarquer que sont surtout traitées les revendications portant sur le déroulement de carrière et notamment l'accès à la qualification E, soit par examen, soit par VAP ou VAE, revendications qui peuvent donc aussi s'adresser aux agent-e-s d'Exécution.

Maintes fois reprise lors de nos différents congrès de l'UFCM-CGT, cette question fut de nouveau l'un des thèmes du débat général du congrès de Saint-Malo en novembre 2017.

C'est pourquoi le Bureau Exécutif National (BEN) a décidé d'en faire l'un de ses axes de travail.

Il importe de construire les revendications qui

donneront un rôle réel aux agent-e-s de qualification D, référent-e-s techniques important-e-s dans la conception, l'organisation et la réalisation de la production et de ne pas les cantonner à un simple rôle d'exécutant-e.

Ces camarades travaillent généralement en opérationnel.

Technicien-ne-s sans rôle managérial avec une expérience solide du terrain, ils participent à la transmission des connaissances et des savoir-faire. Référent-e-s techniques important-e-s dans la chaîne d'apprentissage, leur rôle dans le tutorat est incontournable et nécessite une réelle reconnaissance au travers du déroulement de carrière.

Leur expérience « terrain », la stabilité de cette population dans les organisations du travail, permettent une proximité réelle de l'encadrement pour ceux et celles qui sont en poste d'assistant-e-s qualifié-e-s.

Nous assistons à la plus importante dégradation de l'emploi jamais connue où l'emploi des Maîtrises à la qualification E est en régression au

« profit » de la qualification D. L'entreprise voulant davantage de gestionnaires parmi ses DPX, leurs prérogatives techniques et managériales sont de plus en plus souvent dévolues aux qualifications D, les amenant à prendre des responsabilités qui ne relèvent pas de leur périmètre.

L'abaissement du centre de gravité ainsi initié depuis plusieurs années se traduit par le transfert, aujourd'hui de plus en plus prégnant, des missions de management aux agent-e-s de la qualification D.

Mais surtout les directions tentent de les enrôler à leur tour dans l'accompagnement zélé et la mise en œuvre des politiques qu'elles ont arrêtées.

Il est donc essentiel de conforter la position des agent-e-s de la qualification D dans l'UFCM-CGT, leur travail militant devant constituer un atout essentiel à tous les niveaux de notre organisation, des structures locales aux structures régionales et nationales.

Une enquête, sous forme de questionnaire, à destination de nos syndiqué-e-s à la qualification D a été décidée par le BEN. Elle devra impliquer les structures régionales et locales de notre fédération : secteurs, syndicats, bureaux territoriaux.

Elle doit permettre d'appréhender leur ressenti au sein de l'entreprise mais plus particulièrement au sein de notre organisation syndicale et de son union de Maîtrises et Cadres.

A l'issue de la collecte des informations et de l'analyse qui sera faite des résultats, nous travaillerons à la définition des revendications qui aideront nos collègues de la qualification D à mieux se reconnaître dans l'activité spécifique.

Philippe Chestier

CSE

Travailler la proximité à proximité du travail

La réforme du CSE va avoir un impact considérable sur notre activité. Les périmètres arrêtés par la direction verticalisent la représentation du personnel et aggravent les effets déjà perçus pour cette mandature. L'objectif de la direction est clair : éloigner les élus du terrain, en réduire le nombre, faire taire la contestation. Les camarades élus dans ces instances risquent d'être accaparés par les directions, par de multiples dossiers, courant entre deux réunions, audiences, comités... dans des logiques de consultation sans effet...

Une négociation débutera le 9 septembre 2018, il sera question des représentants dits de proximité (1 par établissement si application directe de la loi) et du temps syndical (80% sont menacés).

Au-delà des instances, le véritable enjeu pour notre futur va se jouer dans la proximité. Même si certains dirigeants (les plus éloignés de la production) peuvent

fantasmer avec le MEDEF, des formes de relations sociales sans organisations syndicales, une restauration du lien féodal dans la relation de travail, il n'en sera pas de même pour les dirigeants opérationnels qui ont des collectifs, des organisations concrètes à faire fonctionner. Ces dirigeants auront besoin d'interlocuteurs avec qui traiter les dysfonctionnements, les conflits qui surgissent inévitablement dans la vraie vie. C'est ainsi un nouveau champ qui s'ouvre pour notre activité militante : des instances vidées du peu d'efficacité qu'elles avaient et des militants (de retour) sur les sites de production et les services où vont se nouer les rapports de forces. Avec nos savoir-faire de terrain, enrichis de pratiques telles celles générées par notre formation « construire la revendication par le travail » nous aurons toujours l'opportunité de mener le syndicalisme CGT.

Laurent Cooper

Billet d'humeur

Afin de panser les plaies d'un long conflit, marqué autant par le vif rejet d'une réforme violente et déconnectée des réalités (osons poser la question : M. Benalla a-t-il également conseillé notre ministre des transports ?) que par une perte de crédibilité sans précédent de la direction du GPF, celle-ci a annoncé vouloir calmer le jeu. C'est promis, personne ne sera embêté par des restructurations ou autres plans stratégiques dans les mois (combien ?) à venir et nous allons tous nous réconcilier en nous recentrant sur les fondamentaux : sécurité, ponctualité et information voyageurs. Avec un objectif subliminal, retrouver cette fierté de métier, cette fierté de travailler dans

notre entreprise de service public au service des usagers/clients (l'aiguille de la boussole des discours de la direction a toujours du mal à se stabiliser autour de ces deux notions...). Bonne nouvelle, pourrait-on dire, si un certain trouble ne suivait pas, comme une ombre fidèle, ces déclarations. Faut-il comprendre que les fondamentaux, comme la lune, connaîtraient des éclipses ? Qu'à des moments, il y aurait d'autres priorités ? Mais il y a plus pré-occupant : tous les dispositifs mis en place à cor et à cris par nos directions, pour activer, impulser, partager, diffuser ces fondamentaux et créer un « changement de culture », marquent le pas. Les mille-feuilles s'avèrent immangeables pour les équipes de terrain

submergées d'injonctions, malgré les campagnes de sensibilisation, les trains de l'information et autres task forces opérationnelles... Et dans le domaine de la sécurité, on assiste à des crispations inquiétantes. En effet, derrière l'étendard « juste et équitable » de la direction, se profile la bonne vieille politique de l'esquive et de la trique : ouverture de parapluie pour la direction et chasse aux lampistes. Pas de quoi rassembler les énergies après conflit. Et pas de quoi être fiers non plus.

Laurent Cooper