

Perspectives syndicales

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

Récoltons les fruits du mouvement

► En mouvement

Les suites
du mouvement, p 3

Réforme des retraites, p7

A la reconquête
de l'Ouest, p8

► Entreprise

Nouvelle R
page 5

► Revendicatif

CCN, p 4

Construire
la revendication
par le travail, p6





© Pascale Lajys

15 mois après sa désignation le Ministre de la Transition écologique et solidaire quitte brutalement le gouvernement avec l'amer constat que la recherche de rentabilité à tout prix n'est pas compatible avec la nécessaire préservation de notre environnement.

Son remplacement entraîne une cascade de successions, le président de l'Assemblée Nationale, celui-là même qui a fait voter dans la nuit du 28 au 29 mai vers 2h00 du matin le rejet d'un amendement interdisant l'usage du glyphosate dans la loi dès 2021 devient Ministre. Il laisse ainsi le perchoir à celui qui a également rejeté cet amendement et qui est par ailleurs inquiet sur des pratiques douteuses et toujours sous le coup d'une enquête du parquet national financier dans le cadre d'une enquête pour prise illégale d'intérêts complicité et recel... Après les affaires de l'été quel crédit reste-t-il à ceux qui nous gouvernent ?

Plus que jamais l'urgence pour notre système climatique est présente et, nous le savons, celui-ci repose sur un équilibre très fragile qui peut être mis en danger par les émissions de gaz à effet de serre engendrées par nos activités humaines. Les mobilisations citoyennes de ces dernières semaines pour le climat et l'environnement ne doivent pas gommer la nécessité de s'organiser dans la société comme dans l'entreprise, et c'est tout le sens de notre engagement syndical plus que jamais nécessaire.

En France et dans le monde, 80% des émissions de CO2 sont imputables à la route puis 15% à l'aérien. Reste donc le train, il est donc toujours bon de rappeler qu'un TGV émet moins de CO2 au kilomètre qu'une voiture électrique (13g contre 22), notre engagement syndical est donc aussi un engagement sociétal !

A ceux qui en doutent, la SNCF est bien un outil de promotion environnementale et un moyen de contribuer à la préservation du climat. A quelques jours de la mobilisation interprofessionnelle du 09 octobre, les cheminot-es ont toute leur place pour militer hors et dans l'entreprise POUR LE FER qui prends ainsi tout son sens.

Christophe Carrère

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 4^e trimestre 2018

Imprimerie : VOLUPRINT, AUXERRE - 03 86 18 06 00

- ◆> **Elections au CA de la CPRP**
du 26 septembre au 15 octobre.
- ◆> **Formation UFCM**
du 15 au 19 octobre
- ◆> **Journée d'action interprofessionnelle**
le 9 novembre
- ◆> **Elections professionnelles**
du 16 novembre 10h00
au 22 novembre 17h00
- ◆> **Formation UGICT réforme des retraites**
du 19 au 23 novembre
- ◆> **Conseil national UFCM**
les 27 et 28 novembre

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

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

Le 9 octobre, défilons avec nos revendications

Le 9 octobre, les confédérations CGT, FO, Solidaires et les organisations d'étudiants et de lycéens (UNEF et UNL) ont donné un premier rendez-vous aux salariés et à la jeunesse. Face aux projets du gouvernement, cette journée de manifestation et de grève porte les revendications pour la défense des services publics, de l'industrie, de notre système de santé, de notre système de retraites.

Oui, la déréglementation touche l'ensemble des salariés et l'ensemble de nos droits. La finance tend à nous imposer un modèle de type anglo-saxon qui exacerbe l'individualisme, les inégalités mais aussi les fatalismes. Non, le business n'apporte aucune garantie pour la bonne gestion de notre protection sociale, la transition écologique ou nos besoins fondamentaux.

Ces choix ont des conséquences jusque sur nos conditions de vie liées à notre poste de travail. Le patronat cherche en permanence à individualiser les problématiques rencontrées par

les salariés pour éluder les convergences. Pour exemple à la SNCF, le traitement des cheminots dans les EIM est moins destiné à les aider mais bien pour gérer les conséquences des restructurations issues de politiques nationales.

Agir, par la grève et la manifestation sur les questions locales.

Le 9 octobre est une journée de convergence. La convergence n'est ni la somme de revendications catégorielles, ni l'alignement derrière un seul mot d'ordre.

Les électriciens se mobiliseront contre la privatisation des barrages hydrauliques et la remise en cause de leur statut de branche. Les métallos chercheront à peser sur la négociation de leur convention collective remise à plat par le patronat. Les étudiants et les lycéens défendront une Education Nationale au service de la Nation et non des profits du CAC40...

Les cheminots, agents de maîtrise et cadres, ont aussi des revendications puisqu'ils exigent les moyens pour bien travailler. La sous-traitance, le sous-effectif sont autant de difficultés qui, quotidiennement nuisent à leur travail et à la sécurité. Ils s'interrogent sur le sens de leur travail, lorsque les Comex éclatent l'entreprise et multiplient les palliatifs avec des dispositifs en « mode projet » qui ne résolvent pas les difficultés structurelles (H00, les règles qui sauvent, first,...)

Mais aussi, face à la concentration des emplois dans les grandes métropoles, les maîtrises et les cadres défendent le « vivre et travailler au pays », leur parcours professionnel. Bien en-

tendu, les sujets sociaux nous concernent : les retraites, les salaires, la protection sociale... Le 9 octobre représente la suite de notre mobilisation du printemps, parce que cette réforme ne règle rien et compliquera encore notre quotidien.

Ce mauvais projet de loi est devenu une mauvaise loi.

Nous allons entrer dans la phase où usagers, population et cheminots seront face à la concrétisation des choix politiques et aux difficultés qu'ils vont provoquer, à l'aggravation des situations. Alors poursuivons notre ancrage, soyons convaincus que les graines semées au printemps vont germer.

Le gouvernement et le directoire de la SNCF peuvent afficher une fermeté autoritaire, dans les faits jamais ils n'ont été aussi affaiblis. La défiance de l'encadrement vis-à-vis des Comex est une réalité. Une organisation comme la CGT, qui avec son UFCM, travaille les revendications de l'encadrement sans jamais les déconnecter de l'ensemble du salariat a montré sa pertinence. Le 9 octobre est une des suites de notre action du printemps. Les cheminots n'en n'ont pas fini avec cette réforme qui ne règle rien et affaiblit le ferroviaire.

La fédération construit d'autres perspectives revendicatives avec la volonté de peser sur les décisions qui concerneront l'avenir des cheminots et du service public ferroviaire. Soyons ensemble à ce premier rendez-vous !

Jocelyn Portalier



Statut et conditions sociales, négociations de la CCN

Les conséquences de cette réforme sur notre travail.

Notre « Travail » peut être source d'émancipation, si il nous permet de réfléchir sur les moyens et la finalité de ce que l'on fait, de pour qui et du pourquoi on le fait.

Nous sommes face à un processus où le cheminot est réduit à un coût à supprimer. C'est le calibrage, la standardisation des comportements. Une stratégie où s'effondre le pouvoir de la parole, la capacité de penser pour n'exiger que l'exécution, et même si elle s'oppose aux valeurs, à l'éthique des individus dans ce qu'ils sont contraints de faire.

L'intelligence des salariés est sollicitée dans le strict cadre de l'atteinte des objectifs de productivité et de rentabilité (la performance), tout en donnant l'illusion côté rue, de leur acquiescement à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise, présentée comme le seul horizon par « ceux qui savent ». C'est dans ce cadre hyper contraint que les salariés sont en permanence évalués, « pas pour produire, mais pour obtenir leur consentement ».

Ils sont totalement écartés des processus des décisions prises par ceux qui seraient, les « experts » quand bien même elles impactent les questions sociales, sociétales et environnementales.

Nous rappelons que pour l'UTP les emplois sont classés selon la formule des critères classants. Le patronat a un mandat impératif sur la méthode des critères classants, car cela lui permet de créer autant de métiers qu'il le désire en mixant plusieurs métiers. C'est un des leviers pour avoir la polyvalence que le patronat a identifié comme vecteur de différenciation avec la SNCF, ce qui a d'ailleurs poussé celle-ci à consacrer un chapitre à la polyvalence dans le « pacte d'entreprise ».

Comme nous l'avons présenté dans le PS 403 nous proposons un système de grille de classification unique allant du collège exécution jusqu'au cadre supérieur et composée de 9 niveaux de qualification.

Le premier critère à prendre en compte dans notre approche pour classer ou hiérarchiser les emplois est le niveau de diplôme requis pour l'emploi considéré et qui détermine un positionnement dans la grille à l'embauche.

Ce système est le seul qui offre de réelles garanties sur le déroulement de carrière, non soumises à l'arbitraire patronal (avancement automatique, formations qualifiantes, instances paritaires, mécanisme d'accès à la qualification non-discriminatoire, basé sur l'expérience, l'ancienneté et la formation ...).

Nous revendiquons également :

- une égalité de traitement entre les filières (ce que ne permettent pas les critères classants, car chaque emploi est passé à leur moulinette et que deux emplois d'une qualification, iden-

tique actuellement, peuvent être classés différemment) ;

- la reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière ;
- un salaire de début de grille conforme à nos repères confédéraux (1800 Euros) ;
- une majoration d'ancienneté de 30% entre début et fin de carrière (ancienneté de Branche) ;
- une définition claire des métiers pour répondre à l'exigence de sécurité.

Le patronat se focalise uniquement sur les TES (tâches essentielles de sécurité). La SNCF se comporte de la même manière en confiant par exemple des TSAE (tâches de sécurité autres qu'essentielles) à des agents n'appartenant pas à une filière « sécurité », et en ne les formant qu'à la tâche nécessaire à l'habilitation.

La polyvalence visée par le patronat est à la fois un levier de productivité pour chaque emploi, mais plus largement sur le volume d'emploi. FRET SNCF a par exemple multiplié les polyvalences ces dernières années.

Jean François Laguide



Nouvel'R : Ils parlent de solution nous on évalue les conséquences !!

Ce projet présenté comme une évolution des gestes métier et des compétences n'aurait aucun impact sur les établissements, aucun impact sur l'emploi et devrait s'effectuer à « périmètre constant ».

En même temps le fond de ce projet est basé sur « l'ASSET MANAGEMENT »

De quoi on parle :

La «gestion d'actifs», sous-entendu d'actifs financiers (aussi désignée par «gestion de portefeuille» ou par l'anglicisme «asset management») est une activité qui consiste à gérer les capitaux (détenus en propre ou confiés par un investisseur tiers) dans le respect des contraintes réglementaires et contractuelles, en appliquant les consignes et/ou politiques d'investissement définies par le détenteur des actifs gérés, pour en tirer le meilleur rendement possible en fonction d'un niveau de risque choisi.

Un Actif pour réseau, c'est quoi ?

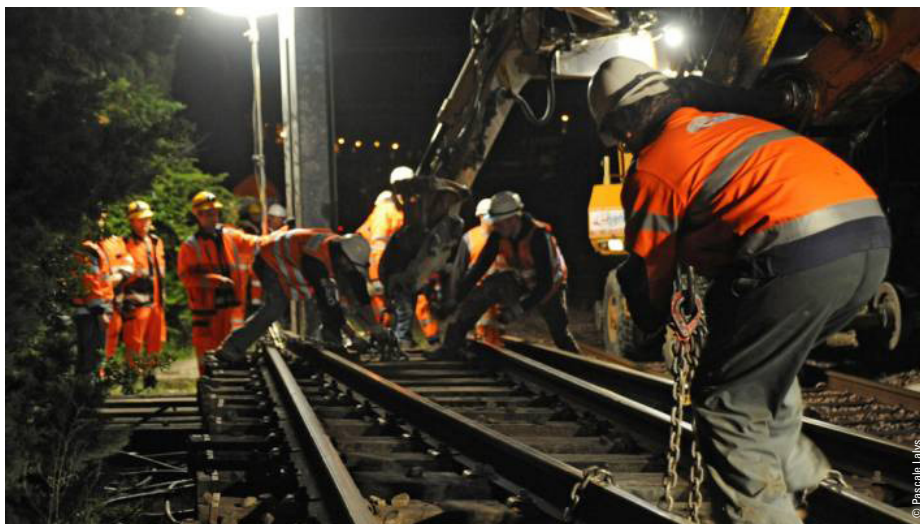
Un Axe : c'est-à-dire tout ce qui permet de faire rouler des trains pour ce qui est de l'INFRA, donc de vendre des sillons. Cela va de la traverse, du rail, des aiguillages en passant par les actifs non matériels que sont les savoir-faire et les compétences des agents assurant la maintenance et l'exploitation de cet axe.

Avec le pilotage par axe, cette logique managériale impose donc de se recentrer sur les axes dits structurants, susceptibles de créer de la valeur, donc de la marge opérationnelle.

On imagine rapidement le sort qui va être réservé aux lignes UIC 7 à 9, et les emplois qui leur sont dédiés.

Il y aura donc des conséquences graves pour l'emploi dans les régions déjà sinistrées par la désindustrialisation.

Certaines lignes structurantes sont elles aussi menacées puisque Nouvel'R projette de « Déve-



opper la capacité du réseau le plus circulé et réduire les coûts sur le reste du réseau structurant. ».

Et qui dit réduction de coût

Pour l'Ingénierie, le projet Nouvel'R ne répond pas aux difficultés rencontrées par les agents. Il est ainsi acté que les investissements seront gérés en mode projet et non par site, conduisant à des situations inextricables avec plusieurs projets, parfois contradictoires, sur les mêmes installations, avec des incidences fortes dans le calendrier des projets en cas de retard de l'un d'entre eux et avec une gestion des interfaces complexe, aggravée par la multiplication des acteurs. De plus, les besoins liés à la maintenance sont ainsi « mis de côté ».

En Ile de France, où le niveau d'investissement augmente fortement, les bureaux d'étude seront toujours confrontés à une surcharge de travail, puisque Nouvel'R ne résout en rien les difficultés actuelles de priorisation des investissements. Pour ne rien arranger dans la gestion des projets, la direction prévoit d'éloigner les bureaux

d'étude et les chefs de projets, permettant ainsi d'externaliser plus facilement les études qui deviennent un fournisseur comme un autre. Alors qu'il est important que tous les acteurs d'un projet (chef de projet, bureau d'étude, travaux et maintenance) dépendent d'une même direction afin que les priorités soient partagées de tous.

Là aussi des conséquences graves pour l'emploi !!

Il n'est donc pas anodin de voir figurer dans ce projet la mention « qu'il faut accompagner collectivement et individuellement les conséquences »...

Si Nouvel'R présente une certaine intégration de la production (pilotage commun et territorialisé des EIC, Infra pôle et Infra log) au sein de Réseau, l'objectif purement économique de cette construction condamne toute notion de production ferroviaire intégrée dans une entreprise SNCF unique.

Jean François Laguide

Faire du travail le cœur de notre activité de proximité

Il y a quelques années, la vague de suicides à France télécom mit en évidence le lien entre nouveaux modes de management et souffrance au travail.

Sous la pression de l'opinion, le gouvernement d'alors avait tenté de désamorcer l'affaire en enjoignant aux directions des entreprises publiques de prendre des mesures pour faire cesser ce phénomène.

La direction de la SNCF mit alors en place un dispositif organisé autour de deux volets : le repérage des agents « en fragilité » et un ensemble d'actions destinées à lutter contre le stress au travail (relaxation, ripolynage des locaux...)

La CGT fit état de son désaccord avec ces orientations, jugées dangereuses (identifier les « inadaptés »), superficielles (améliorer le décorum des lieux de vie) et sans rapport avec les véritables causes de la situation.

La CGT mettait en évidence le fait qu'elle relevait d'une véritable crise du travail, atteint

dans ses finalités, son utilité, et qui empêchait les cheminots de faire « du bon travail ». ...

Pour la CGT la seule voie à suivre était celle d'une maîtrise renouvelée des organisations de travail et des processus de production, une ré-appropriation du travail par les cheminots eux-mêmes. Contester aux directions leur captation de la production en leur opposant l'expertise des collectifs de travailleurs, permettre à ceux-ci de reprendre leur destin en main. Plutôt que de parler de « qualité de vie au travail », il s'agissait pour la CGT cheminots de trouver les voies de « la qualité du travail ».

C'est dans ce contexte que notre fédération CGT a pris connaissance du dispositif mis en place par nos camarades de Renault. Leur situation faisait écho à la nôtre : augmentation des situations de souffrance, dissolution des collectifs traditionnels de travail, intensification des processus de production, départ massif des anciens, salariés et militants, précarisation de l'emploi des jeunes.

Cela les a conduits à organiser une formation

d'un type nouveau puisqu'il s'agissait de mettre à disposition des militants des connaissances ergonomiques pour conduire des analyses des situations de travail. Il s'agissait de les aider à construire une approche revendicative ancrée dans les situations de travail des salariés, au plus près des processus de production, des difficultés du quotidien, et des empêchements générés par les politiques des directions. Et au-delà, de construire avec les collectifs concernés des revendications susceptibles de mettre concrètement à mal les orientations technocratiques et financières de la direction.

Notre Fédération s'en est inspirée pour organiser son propre dispositif. Avec un objectif particulier, non atteint à l'époque chez Renault, celui de construire une formation durable.

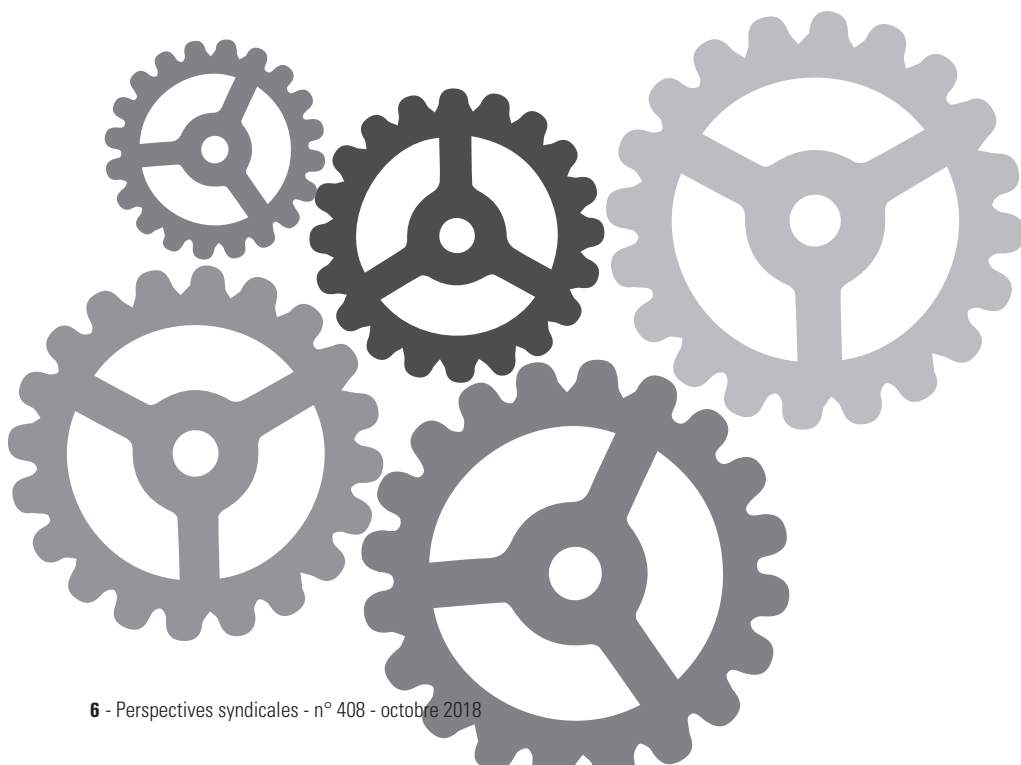
Notre dispositif fédéral s'est organisé en deux sessions « expérimentales » en 2015 et 2017, organisant une forme d'alternance entre apports théoriques et activité militante sur le terrain : observation des situations de travail, entretiens avec les agents, analyse des difficultés et dysfonctionnements, élaboration des revendications avec les agents.

Le bilan de ces actions est très positif : les phases terrain ont provoqué une véritable mobilisation des collectifs avec lesquels les camarades ont travaillé sur leurs situations en réalisant avec eux de véritables expertises enracinées dans les réalités concrètes.

Ces actions ont remobilisé des agents, se sont traduites par un développement de notre influence, des adhésions. Elles ont été un véritable antidote au fatalisme et sont apparues comme un véritable levier pour notre activité revendicative.

Notre Fédération étudie aujourd'hui les conditions de son développement et de sa généralisation.

Laurent Cooper



Réforme des retraites : Méfions-nous des slogans publicitaires

Le haut-commissaire aux retraites organise des colloques promotionnels pour la grande réforme des retraites du gouvernement. La vendant comme progressiste, les champions de la communication la présentent sous le slogan « Tout euro cotisé donnera lieu au même montant de retraite ». Justice sociale ? Ou recul social ?

La mobilisation contre la réforme des retraites ne sera pas spontanée. Un travail d'explication pour décrypter les orientations du gouvernement est nécessaire, en gardant à l'esprit nos revendications CGT.

Qu'est-ce qu'un régime à point ?

Le gouvernement veut remplacer les mécanismes de calcul de la pension en annuités (nombre de trimestres) pour installer un régime à points. Le principal effet portera sur le salaire de référence. Au régime général, il est composé de la moyenne des 25 meilleures années. Pour le régime spécial, il est composé d'éléments de rémunération liquidables validés sur les 6 derniers mois. Nous sommes, à la SNCF dans une logique d'un salaire de remplacement.

Le régime à point accumule le nombre de points acquis (achetés par une cotisation en fonction du salaire). En conséquence les accidents de carrière (chômage, baisse de la rémunération...) se répercutent intégralement. Déjà, pour les salariés du régime général le passage des 10 au 25 meilleures années a provoqué, selon l'INSEE, une baisse de 6 à 10 % du niveau des pensions liquidées.

Un enjeu pour les maîtrises et les cadres !

Le gouvernement est opposé au principe qui a prévalu à la Libération lors de la mise en place de la sécurité sociale où le vieux concept de la charité fut alors remplacé par celui de la solidarité. La vision « Macroniste » de la société veut tout au plus garantir des minimums sociaux : charge à celles et ceux qui en ont les moyens de se financer une retraite complémentaire via la capitalisation, alimentant la spéculation financière. Et les autres ?...



Certes, le gouvernement maintiendrait un régime par répartition. Les cotisations des actifs resteraient immédiatement reversées aux pensionnés. Mais la pompe de la capitalisation est amorcée.

Qu'est-ce qu'un régime à cotisations définies ou prestations définies ?

Le gouvernement souhaite aussi changer les règles de revalorisation des pensions aujourd'hui assise sur l'indice INSEE des prix. (La CGT revendique sur le salaire moyen)

Un régime à prestations définies garantit une pension régulièrement revalorisée ; dans ce cadre les recettes sont ajustées. Le régime à cotisations défini gèle les cotisations, c'est alors les pensions qui sont ajustées y compris à la baisse.

Rappelons que le travail n'est pas un coût mais créateur de richesse lorsqu'il est utile pour la société. C'est pourquoi, la CGT revendique la retraite à 60 ans (55 ou 50 pour le régime spécial

des cheminots) financée par la cotisation donc le travail. La productivité permet avec une force de travail identique de créer plus de richesse, elle doit retourner aux salariés actifs et retraités dans un modèle solidaire.

Pourquoi la CFE CGC et la CFDT sont-elles muettes ?

En se penchant sur l'histoire, la création de la sécurité sociale n'a pas été consensuelle. La CFTC devenue CFDT en 1964 défendait un modèle mutualiste. La CGC de son côté a organisé une grève des cadres pour qu'ils ne soient pas affiliés à la Sécu. Elle défendait la capitalisation, s'estimant appartenir à une classe sociale entre le capital et le prolétariat. La CGT avec le parti communiste ont réussi à obtenir un compromis instaurant un régime complémentaire obligatoire remis récemment en cause... l'Agirc.

Oui, le sujet est complexe et politique. Intéressons-nous, impliquons-nous, et mobilisons-nous contre un modèle de société qui n'a rien de progressiste.

Jocelyn Portalier

Perspectives territoriales

A la reconquête de l'Ouest

S'il est une leçon que l'on peut tirer du conflit en cours contre le pacte ferroviaire, c'est que gagner la bataille des idées passe nécessairement par une reconquête des espaces et des lieux de réflexion des salarié.e.s en général, des syndiqué.e.s en particulier.

Las des attaques contre l'entreprise, les agents de l'encadrement ne font pas exception et eux aussi subissent de plein fouet les réorganisations incessantes qui leur font perdre leurs repères et le sens du travail.

Loin de s'isoler, ces populations répondent pourtant assez largement présentes dès lors qu'elles sont sollicitées, à l'image de leur forte participation au VOT'ACTION ou à la manifestation nationale unitaire du 22 mars à Paris.

L'action du Bureau Territorial doit donc viser à renouer avec nos syndiqué.e.s mais également à aller au-devant de l'encadrement. L'exemple de la fronde contre le dispositif « Excellence DPX » est en ce sens éclairant puisque les plus hauts dirigeants d'Unités sont aujourd'hui en demande d'expressions « CGT » sur ce sujet dont ils connaissent les finalités.

Relance du Groupement Territorial Cadres, enquête envers nos syndiqué.e.s de la qualification D ou réunion avec les DUO ou les CUP sont autant d'actions décidées par le Bureau Territorial de Rennes pour parvenir à cet objectif de diffusion de nos idées.

Réinventer nos pratiques syndicales doit se faire au sein même des collectifs de travail.

Mais cela ne pourra être efficace qu'avec l'appui de nos syndiqué.e.s, sur la base de revendications CGT acquises et reconnues. Nous devons prendre le mors sur des campagnes revendicatives spécifiques de proximité dans les collectifs de travail. Avec le conflit engagé, des verrous ont sauté dans l'encadrement, à nous de pousser les portes.

David Bernard, secrétaire du syndicat UFCM de Rennes, Cyril Dallois secrétaire du bureau territorial BZH.

Billet d'humeur

Le style de management de nos dirigeants nous a habitué à considérer avec la plus grande attention les écarts souvent abyssaux entre les déclarations d'intention et la réalité des actes. Echaudés par un conflit qui a fait apparaître une défiance, un refus des politiques suivies, bien au-delà de la réforme et jusque dans l'encadrement, ils ont ainsi affiché une volonté d'apaisement. Se remettre au travail, soigner les « fondamentaux », prendre tranquillement le chemin de la « nouvelle SNCF » tel était le crédo... Rapidement démenti par la répression inédite et brutale qui s'est abattue sur de nombreux militants syndicaux dans un climat d'arbitraire le plus souvent ubuesque.

On ne se refait pas. Cet épisode s'inscrit dans la logique mesquine et revancharde des retenues des jours de congés qui a connu le succès que l'on sait... Rien de très neuf, sinon cette « agilité » vis-à-vis d'un affichage qui traduit au-delà de la crispation une évidente fr/agilité. Car ces mêmes dirigeants nous promettent maintenant d'associer les cheminots à l'élaboration du « plan stratégique ». L'exercice s'annonce difficile. D'abord parce que le contenu de ce plan porte une amplification sans précédent de tous les dégâts déjà réalisés. Ensuite parce que s'acharnant depuis des années, pour des raisons tout autant budgétaires qu'idéologiques, à vider le « sac à dos » social des cheminots, les hauts dirigeants du

GPF n'ont rien à offrir que du sang, des larmes et du vent... Dans un contexte où une absolue majorité des cheminots a exprimé son rejet d'une réforme et de politiques dont ils n'ont rien à attendre de bon : difficile d'oublier la vot'action... Sans l'engagement des salariés rien n'est possible. Mais tout a un prix. Les dirigeants seraient bien inspirés de ne pas l'oublier.

Laurent Cooper