

Perspectives syndicales

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

◀ Dossier détachable • P.4

Négociation sur le temps de travail : agents non soumis à tableau de service

L'UFCM-CGT a été un des principaux artisans des négociations sur la RTT de 1999. Nous avons réussi à obtenir une réduction du temps de travail y compris pour les cadres. A l'heure de nouvelles négociations nous continuons à défendre une baisse effective du temps de travail ! Explications.

▶ Editorial

Editorial
Sylvie Mallet
page 2

▶ Elections

SNCF Réseau et Mobilités
Elections Conseils
d'administration.
Interviews de candidats
maîtrise et cadre CGT
pages 7 et 8

▶ Elections

GPF :
Elections Conseil
de Surveillance.
Interview d'un candidat
cadre CGT : Alain Prouvenq
page 7





A chacune et à chacun son réseau et/ou son manifeste.....

Profitant du réseau « SNCF au féminin », les dirigeants de l'entreprise entendent faire adopter « un manifeste pour la féminisation dans l'entreprise », prétendument destiné à promouvoir la mixité, sans aller jusqu'à la parité ! Bien que la rhétorique soit bien rodée depuis le lancement du réseau en 2012, force est de constater

encore que le fossé entre le droit proclamé et le droit vécu continue de se creuser !

Les hommes restent ultra-majoritaires chez les cadres, cadres supérieurs/cadres dirigeants et dans le COMEX actuel. Face à l'incapacité clairement annoncée de l'entreprise à faire appliquer les accords et dans la perspective du changement structurel de demain, les déclarations d'intention risquent de se heurter à la loi du marché, la concurrence libre et bien faussée qui guide aussi les échanges de ressources dans les « réseaux de sympathie », en fonction de la valeur productive des agents, dont on sait qu'ils sont souvent défavorables aux femmes !

Quant aux verbiages autour des gestes et postures ou autres cas de harcèlement, la direction devrait savoir user de plus de modération dans ses déclarations, quand elle favorise les situations de discriminations, notamment liées au sexe, sauf à devoir rendre, elle aussi, des comptes à la Direction de l'éthique ! Le combat que mène la CGT depuis de nombreuses années pour la reconnaissance des droits des femmes, que ce soit en termes d'emploi, de salaires, de conditions de vie et de travail, s'inscrit dans un mouvement social d'ensemble, dans le combat pour un autre choix de société, véritable enjeu de civilisation.

C'est pourquoi, nous le disons encore « femmes et hommes, unissez-vous pour gagner l'égalité des droits » !

Sylvie Mallet

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 95 65 - e-mail : ufcg@cheminotcgt.fr

Directeur de la publication : C. Blanchot

Tirage : 6 500 exemplaires

Numéro commission paritaire 1011 S 05854

Dépôt légal 2^{ème} trimestre 2015

Imprimerie : VOLUPRINT, AUXERRE - 03 86 18 06 00

- ◆ **Préparation du Congrès Confédéral**
Le 10 juillet, les repères revendicatifs confédéraux arriveront dans les syndicats.
- ◆ **Commémoration de la grève insurrectionnelle**
Le 10 août, comme chaque année, se déroulera à Paris, sous l'Arc de Triomphe, la commémoration de l'appel à la grève insurrectionnelle des cheminots de la région parisienne du 10 août 1944.
- ◆ **Meetings de rentrée de la CGT**
Début septembre se dérouleront les meetings de rentrée de la CGT : le 3 Rennes/Bordeaux, le 4 Nancy, Le 8 Toulouse, le 9 Paris et le 10 septembre Lyon/Marseille (Lille la date reste à définir).
- ◆ **Initiative nationale confédérale**
La CGT organise le 23 septembre une journée sur les libertés syndicales.
- ◆ **Stage Ugict CGT « management alternatif au quotidien »**
L'Ugict CGT organise son stage « management alternatif au quotidien » à Courcelle les 23, 24 et 25 septembre 2015.
- ◆ **Stage national UFCM-CGT**
L'UFCM-CGT organise son stage national à Courcelle la semaine du 28 septembre au 2 octobre 2015.
- ◆ **Action interprofessionnelle**
Le 8 octobre, à l'appel de la CGT, FSU et Solidaire, une action interprofessionnelle est prévue.
- ◆ **Rencontres d'Options**
Le 21 octobre, l'Ugict CGT organise les rencontres d'Options sur le thème du travail et comment bien travailler.
- ◆ **Colloque Fret**
Un colloque Fret est prévu le 2 novembre à Villeneuve Saint Georges.
- ◆ **Elections dans le GPF**
Le 19 novembre, les cheminots du Groupe Public Ferroviaire seront appelés à voter pour élire leurs représentants au Conseil de Surveillance du GPF, Conseil d'Administration de SNCF Mobilités et Conseil d'Administration de SNCF Réseau.
- ◆ **Conseil National de l'Ugict CGT**
Les 25 et 26 novembre 2015, l'Ugict CGT organise son Conseil National à Montreuil.



Négociations sur le temps de travail

AGENTS NON SOUMIS À TABLEAU DE SERVICE

L'UFCM-CGT a été un des artisans principaux de la négociation de 1999 sur la RTT (mise en place des 35h). Nous avons réussi à obtenir que tous les agents puissent bénéficier d'une réduction réelle du temps de travail, nous avons priorisé et obtenu l'attribution de jours de repos supplémentaires y compris pour les cadres et plus largement tous les agents « non soumis à tableau de service ». A l'heure de nouvelles négociations (inhérentes à la réforme du ferroviaire et aux négociations sur la convention collective nationale des salariés du rail), l'UFCM-CGT vous informe et entend bien sûr continuer à défendre tous les cheminots.

13 RTT

**c'est le nombre maxi
de RQ
que souhaiterait
nous retirer
la direction
en voulant
nous passer
au forfait jours**

D'où vient le titre III du RH 077 : agents non soumis à Tableau de Service ?

Ce régime de travail fixe les conditions de réalisation de la continuité de service public pour certaines catégories de personnel, élément fondamental de ce dernier. Il vient en même temps en contradiction évidente avec un contrat de travail « normal », qui prescrit logiquement des heures de fin et de début du travail. Il a donc été prévu pour les agents qui « ont la responsabilité de la marche continue (...) du maintien du service ». A son origine, ce régime ne concernait qu'une part infime du personnel, qui bénéficiait d'ailleurs très souvent d'un logement gratuit attaché à sa fonction situé dans les emprises du chemin de fer : Chefs de Gare, Chefs de District, agents de la Surveillance Générale, par exemple. Petit à petit, les directions ont étendu ce régime à une part de plus en plus importante du personnel. La direction sait d'ailleurs en présenter habilement les avantages et abuser de la notion « d'autonomie ». Elle le survalorise

en faisant croire que ce régime est une faveur accordée à une certaine catégorie de personnel. **L'autonomie est un prétexte, il permet de se décharger sur les agents concernés des incohérences entre effectifs et charge de travail.**

Que dit le RH 077 sur le titre III ?

L'article 45 est clair : le titre III s'adresse **normalement** aux agents à qui **on ne peut pas** fixer des horaires **à l'avance**. Une autre notion importante précise que les horaires de l'agent concerné « **ne sont pas obligatoirement fonction** » de ceux des agents dont il est le hiérarchique. **Mais, surtout**, il ajoute : « **Le service de ces agents est organisé de manière à réaliser sur le mois civil une durée journalière moyenne de travail effectif égale à la durée journalière de travail effectif, correspondant au régime de travail appliqué.** » Ce qui signifie tout simplement que les agents concernés doivent respecter les durées de travail en fonction de ce qu'ils font, par exemple s'ils conduisent un train, ils doivent respecter les durées qui s'appliquent au personnel de conduite. S'ils travaillent la nuit, ils doivent respecter les durées de travail propres à cette particularité.

Les objectifs de la direction

50 h

relevées, par semaine, par l'expertise CHSCT suite à l'accident de Brétigny pour les DPX avec des pointes à 70 h !



Utiliser le titre III pour obtenir la « disponibilité totale » des cheminots

Continuer de ne pas informer les agents, relevant du titre III, sur leurs droits

Faire apparaître l'inscription au titre III comme une « faveur » en contrepartie d'une **obligation de résultats et d'une disponibilité totale** via notamment les technologies « offertes » (tablette, smartphone...). Signifier tout retard et/ou échec comme une preuve de manque d'autonomie, en s'appuyant sur une **compétition sans fin**

Étendre le nombre de cheminots éligibles au titre III à des services entiers, pour se décharger de situations qui n'ont rien à voir avec ce pourquoi il a été prévu, **surcharge de travail** en particulier

Survaloriser le titre III et ses avantages apparents (horaires plus souples, **mais « contrôlés »**, jours de RTT à discrétion, **mais quand le service le permet !**)

Ne jamais aborder la question de la charge de travail, surtout quand il est manifeste qu'il y a surcharge. En cas de conflit, la direction pourra toujours rejeter ses responsabilités sur l'agent, en argumentant qu'elle « ne savait pas ! »

68 %

des cadres estiment que leur charge de travail a augmenté



Les revendications de l'UFCM-CGT

Maintien et respect du RH 077 et de son titre III

Respecter les durées de travail comme pour les agents soumis à tableau de service conformément à ce qui est indiqué sur le titre III

Tout dépassement des taquets réglementaires doit déclencher une alerte suivie de mesures appropriées

Lutter **contre les usages excessifs des portables, tablettes**, mails, réseaux sociaux... (Harcèlement numérique et travail gratuit effectué en dehors du lieu de travail et/ou des heures contractuelles de travail)

Exiger de la direction, le respect de son obligation légale, de préserver la santé de ses salariés : **le travail excessif est interdit !**

Le titre III n'est pas le seul moyen d'obtenir une « souplesse des horaires » de travail. Lorsqu'elle est possible, cette souplesse peut être négociée et mise en place **pour tous les agents**

Intégrer tous les temps connectés au temps de travail

Inviter les collègues concernés par des surcharges de travail à une **traçabilité de leurs horaires effectifs**, pour être armés en cas de conflit avec la direction

75 %

des cadres utilisent les portables, tablettes pour leur usage professionnel sur leur temps personnel

L'organisation du travail, outre les obligations liées aux IRP, doit faire l'objet de véritables négociations en lien avec les collectifs de salariés. Un bilan régulier, qui engage la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité / résultat en matière de santé au travail, doit être réalisé avec les IRP.

Les risques du Forfait-Jours

Toutes les grandes entreprises, même la nôtre, tentent d'imposer le système du forfait-jours à l'encadrement car il est une des modalités détournées par les employeurs pour obtenir la « disponibilité totale » des salariés ! D'ailleurs, M. Ambrosini, DRH de SNCF Epic de tête, l'a mis en place à la RATP. L'UFCM-CGT revendique le maintien et le respect du RH 077 et de son titre III et combat l'application du système dit au forfait-jours en s'appuyant sur le travail réalisé avec l'Ugict* et les nombreuses jurisprudences. Nos revendications se basent sur deux aspects complémentaires : la maîtrise par les salariés eux-mêmes de leur temps et de leur charge de travail et le contrôle de la durée effective de travail (en y intégrant tous les temps de travail connecté dans et hors du lieu habituel de travail).

Créé lors de la mise en place des 35h, l'objectif était de pouvoir faire bénéficier les cadres de la réduction du temps de travail. Une loi en a fixé les grandes lignes. Les modalités de mise en œuvre se négocient dans les entreprises. Le bouleversement réside dans le fait **qu'il n'y a plus de référence à des durées horaires de travail, mais à la durée du repos journalier et au nombre de jours non travaillés**

Toute convention de forfait en jours doit comporter l'indication d'une durée moyenne hebdomadaire de travail. Son dépassement sur une période de 12 semaines est considéré comme heures sup, ouvrant droit à compensation

Les catégories éligibles à ce forfait doivent être définies rigoureusement. Cette modalité doit redevenir dérogatoire, c'est-à-dire répondre à des nécessités objectives ou à des aspirations légitimes des travailleurs concernés

La notion d'autonomie ne doit pas être galvaudée, mais qualifier des situations où la charge de travail, son organisation et le niveau de responsabilité confèrent une réelle liberté dans la gestion de l'emploi du temps

La CGT a été seule à critiquer ce système et à dénoncer les abus qu'il allait générer. Nous avons raison : **la moyenne reconnue est de 10h de travail/ jour !** Pour dénoncer ces abus, nous devons sans cesse rappeler l'obligation de résultats en termes de protection de la santé des salariés

Ce système est fondamentalement différent de notre titre III en ce sens qu'il ne fait pas référence à une durée horaire. Par contre, il conduit aux mêmes travers (heures sup non prises en compte, absence de contrôle des horaires, salariés qui sont indûment soumis à ce régime)

La majorité des accords ne respecte pas le contenu minimum légal (Catégories de salariés concernés, contrôle de la durée de travail, garanties salariales, modalités de passage dans ce système, contrôle du respect de l'accord)

Les décisions juridiques se sont accumulées, **l'inspection du travail a accru sa vigilance vis-à-vis des formes de travail et de management générant stress excessif et risques psychosociaux**

Décisions de la Cour de Cassation : « garantir que l'amplitude et **la charge de travail restent raisonnables** et assurent une bonne répartition, dans le temps ». « Une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une **protection effective du droit à la santé et au repos** si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur »

10 h

c'est le nombre d'heures de travail reconnue par jour au forfait jours



218 JOURS

c'est le nombre de jours travaillés maxi de la loi Aubry instituant les forfaits jours contre 205 pour le RH077



Gagnons des avancées sociales !

Temps de travail
moyen des cadres

44,1 h

Temps de travail
moyen des salariés

39,5 h

Ramener le temps
de travail de tous
les cheminots

aux **35 h**

libèrerait l'équivalent
de

**25 000
EMPLOIS !**

D'ailleurs,
pour réduire le nombre
de chômeurs
la CGT revendique
un passage aux

32 h

L'UFCM-CGT n'entend pas négocier dans le dos des cheminots concernés. Nous mesurons chaque jour, et, depuis longtemps, que la direction prépare la population cheminote à des sacrifices. **Nous savons que parmi les pistes privilégiées figurent non seulement le sacrifice de quelques « jours de RTT », mais aussi la volonté d'imposer à une part importante du personnel le régime dit du forfait-jours.**

L'UFCM-CGT participe, avec l'Ugict, à la campagne d'information sur le sujet, appuyée sur de nombreuses jurisprudences, qui nous permettent d'aborder plus facilement ces négociations.

Contrairement aux polémiques alimentées par le MEDEF, la durée de travail des cadres est largement supérieure à 35h et les cheminots ne font pas exception, à l'exemple de la situation de Brétigny, qui a confirmé des durées de travail hebdomadaires de plus de 50h, avec des pointes à 70h. Les agents en question utilisent les technologies de l'information et de la communication pour leur usage professionnel sur leur temps personnel (portable, tablette...). Leur usage intensif pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et parfois des lieux de travail constitue donc un forfait-jours qui ne dit pas son nom.

Une généralisation qui conduit à une disponibilité permanente et sans limite et remet en cause le droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être délimité dans le temps.

Ce travail n'est en général ni comptabilisé, ni payé, ni récupéré. Nous assistons donc à un mouvement d'explosion du travail dissimulé dans cette catégorie de personnel.

L'UFCM-CGT s'est donc logiquement engagée dans la campagne de l'Ugict dite du « droit à la déconnexion ». L'objectif de cette campagne est triple :

- protéger la vie privée et les temps de repos des salariés et garantir l'application de la loi sur les temps de repos et de travail de nuit et l'encadrement des forfaits jours,
- obtenir une réduction effective du temps de travail par un encadrement des forfaits jours,
- remettre l'emploi et les salaires au cœur des préoccupations des salariés.

Il est temps de remettre aussi les choses dans le bon ordre : c'est à l'employeur de garantir le respect de la législation sur le temps de travail et de repos, pas au salarié !

Autonomie/confiance vraiment ?

Nous devons convaincre nos collègues que des durées de travail excessives ce n'est pas normal ! De nombreuses jurisprudences le rappellent et le confirment ! On peut d'ailleurs s'interroger sur l'étrange impossibilité de simplement faire part à sa hiérarchie de la réalité des heures effectuées ? Ainsi, au prétexte d'autonomie, on laisse à une certaine catégorie de salariés la possibilité d'organiser eux-mêmes leurs horaires, mais on leur refuse la possibilité de tracer ces mêmes horaires, bizarre non ? D'ailleurs, nous encourageons ces salariés à noter tous leurs horaires afin, en cas de soucis, d'avoir une traçabilité.

L'UFCM-CGT prend l'engagement de porter les revendications qui concernent tout particulièrement les agents non soumis à Tableau de Service. En particulier, nous exigerons le maintien des dispositions particulières contenues actuellement dans le titre III du RH 077, qui correspondent à un réel besoin propre aux exigences de service public. Nous combattons l'application du système dit du forfait-jours, qui ne fait plus référence à des durées de travail, et faciliterait encore plus les abus, au vu des expériences menées par de nombreuses entreprises. Si le forfait-jours faisait l'objet d'une tentative de s'imposer « aux forceps », nous nous appuierons sur les nombreuses jurisprudences, car elles sont favorables aux salariés ! Nous considérons de plus qu'il faut absolument ouvrir des négociations sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, qui prennent une dimension particulièrement urgente, d'autant plus dans une entreprise soumise à des contraintes de service public.

Elections au Conseil de Surveillance du GPF et aux Conseils d'Administration de SNCF Mobilités et SNCF Réseau

Rencontre avec Véronique Martin (candidate maîtrise CGT au Conseil d'Administration de SNCF Mobilités) et Guy Zima (candidat maîtrise CGT au Conseil d'Administration de SNCF Réseau, actuellement tous deux administrateurs CGT au CA de la SNCF)

PS : « Quel est le rôle d'un conseil d'administration ? »

VM : « Il est chargé d'administrer l'entreprise, d'en établir la stratégie et de contrôler sa mise en œuvre. Le rôle de l'actuel CA de la SNCF a été fixé par décret en 1983. Les administrateurs sont chargés de définir la politique de l'entreprise, de déterminer les orientations du Groupe sur la base des propositions des dirigeants de l'entreprise. Ils arrêtent les comptes et valident le budget présenté par la direction. »

PS : « Et celui d'un administrateur ? »

GZ : « Oui, ce qu'on peut ajouter, c'est que la loi de démocratisation du service public prévoit que les salariés soient représentés à ce niveau des entreprises publiques. Cela fait de nous, les yeux et la voix des cheminots qui contribuent ainsi à la pluralité de pensée et d'expressions au niveau de la gouvernance. »



PS : « Quelle continuité avec le CA de la SNCF ? »

VM : « Le CA de SNCF Mobilités sera composé de 18 membres dont 6 représentants des salariés. Le législateur a prévu que les mandats des administrateurs actuels perdurent jusqu'aux élections des représentants des salariés qui doivent se tenir avant le 31 décembre. La seule continuité avec le mandat actuel réside donc dans le suivi des dossiers sur nos périmètres respectifs. »

GZ : « La continuité est d'abord revendicative. Ce que nous portons, avant la réforme, ne s'évanouit pas. Les dossiers sur lesquels nous sommes intervenus restent. Ce que nous avons exprimé sur la sécurité, sur les stratégies tant au FRET qu'au Voyageurs, sur le développement à l'international, sur la dette du système ferroviaire, sur les dividendes reversés à l'Etat... se retrouvera forcément dans les CA et CS à venir. »

PS : « Quels enjeux pour l'avenir, notamment pour les cheminots de l'encadrement ? »

VM : « Le 1^{er} juillet va constituer un bouleversement sans précédent dans l'univers des cheminots avec la mise en œuvre concrète de la réforme. Additionnée aux multiples réorganisations, cela va désorganiser encore plus les collectifs de travail et conduire à une perte de repères dans une production ferroviaire qui au contraire nécessite de développer le travailler ensemble. Tout n'est pas ficelé, nous pouvons encore faire bouger des choses. Notamment sur l'organisation de la production autour de la mutualisation des moyens, source de réactivité, de souplesse et d'amélioration des conditions de travail. La mutualisation des moyens de production permet aussi de développer les pas-



serelles entre les différents métiers et EPIC et ainsi garantir un parcours professionnel fluide. C'est ce que nous continuerons à porter. »

GZ : « C'est plus d'exigences et de responsabilités qui pèseront sur l'encadrement dans le cadre d'une réforme loin de faire l'unanimité, non financée et dont on découvre en avançant, nombre de situations que nous avons pointées. Cela nous légitime à aller à la rencontre des cheminot(e)s sur nos propositions pour peser dans le débat et nous positionner dans le cadre des élections à venir. La représentativité de la CGT, issue des scrutins CE de 2014 nous est contestée par nos dirigeants, à nous, à vous, tous ensemble, à travers une campagne offensive de leur démontrer leur erreur, en accordant à la CGT et aux candidats qu'elle parraine vos voix pour un réel développement du service public ferroviaire. »

Rencontre avec Alain Prouvenq (candidat cadre CGT au Conseil de Surveillance du Groupe Public Ferroviaire – GPF - et actuel administrateur CGT au CA de la SNCF)

Perspectives Syndicales : « Quel est le rôle du Conseil de Surveillance (CS) ? »

AP : « Il arrête les grandes orientations stratégiques, économiques, sociales et techniques du GPF. On soumet à son approbation préalable le projet de contrat-cadre conclu avec l'Etat pour une durée de dix ans, ainsi que son actualisation tous les trois ans. Ce contrat-cadre intègre ceux conclus entre l'Etat et les « EPIC filles » et garantit, entre autres, la cohérence des objectifs et des moyens assignés au GPF. Par ailleurs, il s'assure de la mise en œuvre des missions de la SNCF par le directoire. Il exerce le contrôle permanent de la gestion de la SNCF. Il est notamment consulté sur le budget, les comptes, les prises et cessions de participations financières, les déclassements et les cessions de biens... et approuve le rapport annuel d'activité qui rend compte de la mise en œuvre du contrat-cadre au Parlement, à l'ARAF* et au Haut Comité du système de transport ferroviaire. »

PS : « Quelle continuité avec le CA de la SNCF ? »

AP : « La continuité est évidente dans la démarche de la CGT qui est d'intervenir dans la

gestion avec et pour construire le rapport de forces dans l'intérêt des usagers et des cheminots. La composition du CS nous permet d'intervenir directement auprès des décideurs car avec les 8 représentants des salariés siègeront 12 personnalités de l'Etat représentant 9 ministères** et 4 personnalités choisies pour représenter le Sénat, l'Assemblée Nationale, les Régions et le STIF. Enfin, l'intérêt des nouvelles instances est que les représentants CGT seront plus nombreux, qu'ils auront accès à l'ensemble des problématiques et pourront ainsi donner du sens aux mots "intégration industrielle" et "cohésion sociale". »

PS : « Quels enjeux pour l'avenir, notamment pour les cheminots de l'encadrement du GPF ? »

AP : « Les grands enjeux restent les mêmes : répondre aux besoins de mobilité des personnes et des marchandises par le service public avec un système ferroviaire qui reste surendetté, dont le fonctionnement n'est pas financé et avec une gouvernance qui ne facilitera pas les synergies, les mises en commun, les complémentarités... L'encadrement, d'une manière générale, partage ces trois points, s'il est un enjeu particulier pour cette catégo-



rie de salariés c'est bien de gagner une vraie citoyenneté à l'entreprise et le pouvoir d'oser dire non ou d'exprimer son désaccord. En cela, il est nécessaire de concrétiser un dispositif efficace de protection des lanceurs d'alerte et les convaincre de la nécessité de s'organiser collectivement. »

* Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires

** Transports, Développement Durable, économie, budget, industrie, travail, affaires européennes, intérieur, aménagement du territoire

Rencontre avec Muriel Dauvergne (candidate cadre CGT au Conseil d'Administration de SNCF Réseau et secrétaire du Bureau Régional UFCM-CGT de Paris-Sud-Est)



Perspectives Syndicales : « Comment imagines-tu le mandat d'administratrice au CA de SNCF Réseau ? »

MD : « Le CA est une instance particulière, qui touche à la stratégie même de l'entreprise. Les administrateurs salariés y sont les seuls élus, leurs interventions au plus haut niveau les situent sur un pied d'égalité avec les autres administrateurs. L'élu CGT s'y exprime donc en portant les orientations de la CGT, élaborées avec les salariés, il apporte dans le débat la parole d'une composante primordiale de l'entreprise : les salariés ! Sans sa présence, ils seraient bien souvent oubliés dans les débats. »

PS : « En quoi penses-tu que ce mandat peut aider les personnels de l'encadrement ? »

MD : « Les cheminots de l'encadrement ont besoin de représentants. Dans le contexte actuel de l'entreprise, du GPF, ils ont, de plus, besoin

d'espace de parole. L'UFCM-CGT en est le lieu, ce n'est pas juste une chambre d'écoute, elle s'en veut le garant. Ce mandat doit être l'occasion de faire entendre au plus haut niveau de l'entreprise, au plus près des décideurs l'expertise, le savoir-faire des cheminots qui au jour le jour font vivre la production ferroviaire. »

PS : « Cette campagne électorale a-t-elle une dynamique spécifique dans ton activité revendicative locale ? »

MD : « Une dynamique particulière puisque inédite ! C'est le premier vote dans le GPF. On voit bien que la réforme qui ne devait rien changer, vendue aux encadrants, n'est pas celle livrée. Beaucoup de maîtrises et cadres ne sont pas à l'aise avec la nouvelle structuration, tant pour l'appréhender et s'y situer, que pour parvenir à une production ferroviaire de qualité. C'est pourquoi, je m'attache avec les militants de PSE à aller à leur rencontre pour discuter, partager, quel que soit leur EPIC d'appartenance. »