



**HAL**  
open science

## Quelle "citoyenneté industrielle" à la SNCF ? Premiers éléments

Dominique Andolfatto, Jean Finez

### ► To cite this version:

Dominique Andolfatto, Jean Finez. Quelle "citoyenneté industrielle" à la SNCF ? Premiers éléments. 15e congrès de l'Association française de science politique, AFSP (Association Française de Science Politique), Jul 2019, Bordeaux, France. halshs-02468715

**HAL Id: halshs-02468715**

**<https://shs.hal.science/halshs-02468715>**

Submitted on 24 Dec 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Quelle « citoyenneté industrielle » à la SNCF ? Premiers éléments**

Communication pour la ST 54 : *Pensées de la « citoyenneté industrielle » : controverses politiques, luttes symboliques et rapports de classe [responsables scientifiques : Guillaume Gourgues, Triangle, U. Lyon 2 et Karel Yon, CERAPS, U. Lille]*

15<sup>ème</sup> congrès de l'AFSP, Bordeaux, 2-4 juillet 2019.

Dans un contexte de transformation des règles de représentation syndicale et de la négociation collective, de reconfiguration des institutions représentatives du personnel, d'évolutions et de débats concernant la participation de représentants des salariés au sein des conseils d'administration et, plus au fond, d'évolution de la sociologie et du débat syndical mais aussi de réformes ferroviaires récurrentes, touchant notamment au statut du personnel, il est proposé d'examiner comment dans une entreprise, telle la SNCF, certains acteurs – en l'occurrence les organisations syndicales – mais aussi le (célèbre) « statut » du personnel appréhendent (ou pas) cette notion de « citoyenneté industrielle ». Il ne s'agit là que d'amorcer un projet de recherche et d'exposer un état (provisoire) des lieux car beaucoup reste à explorer.

Il importe d'abord de tenter de définir la notion de « citoyenneté industrielle » puis de brosser un certain contexte social, celui de la SNCF, qui fait la part belle – sans que cela soit vraiment discuté ou explicité – à un type de « démocratie syndicale ». Celle-ci paraît surtout le produit d'une histoire et d'une certaine vision des relations industrielles. Cette démocratie – que l'on pourrait qualifier aussi de « cheminote » – ne paraît pas précisément théorisée, ni faire l'objet d'une réflexion spécifique. On pourrait parler de la naturalisation d'une certaine conception de la « démocratie sociale » ou « syndicale » qui, *a priori*, ne place pas clairement au centre du jeu ceux qui en seraient des « citoyens » mais les organisations représentatives des salariés-cheminots, en l'occurrence, les organisations syndicales mais aussi une certaine culture du rapport de force et de la grève. Mais cela n'exclut certains paradoxes ou des modes de coopération, prenant appui une « démocratie industrielle » représentative.

Le dépouillement de documents syndicaux, l'étude du « statut », un long échange, partiellement exploité, avec un représentant syndical national, constituent ensuite les premiers matériaux pour tenter de repérer si la notion de « citoyenneté industrielle » rencontre un écho dans l'entreprise ferroviaire. Nous avons adopté pour appréhender cette « citoyenneté » et « démocratie » le sens le plus large, cherchant à saisir et comprendre à quels mécanismes, elle peut renvoyer. Il s'agit aussi de repérer les interrogations ou les revendications que, dans le contexte actuel de mutation du groupe ferroviaire public, elle peut susciter.

## Citoyenneté industrielle, citoyenneté sociale, démocratie sociale...

En France, les notions associées ci-dessus ne se rencontrent pas si fréquemment, semblant *a priori* datées, à l'exception toutefois la dernière d'entre elle qui a connu une certaine relance – ou renouveau – depuis le début des années 2000 avec plusieurs réformes reprenant l'expression « démocratie sociale » dans leur intitulé mais sans jamais la définir ou la préciser dans le détail de ces réformes ou dans les exposés des motifs. On a plus le sentiment d'une référence à une sorte d'âge d'or – en fait mythique – de la « démocratie sociale » comme avec l'intitulé de la loi qui a modifié en profondeur les règles de représentativité syndicale en 2008 : *loi portant rénovation de la démocratie sociale [et réforme du temps de travail]*.

Dans son livre, devenu un classique pour l'histoire du droit du travail (et également des relations industrielles), *Du silence à la parole*, le publiciste Jacques Le Goff est un des rares auteurs contemporains qui reprend et définit la notion de « citoyenneté sociale » (mais pas précisément celle de « démocratie sociale »). Cette « citoyenneté » est vue « à la fois comme capacité [d'une part] de disposer d'un statut personnel assurant une existence « normale » tant du point de vue de la sécurité et de la santé dans le travail, que de la rémunération et de l'emploi et comme statut [d'autre part] d'acteur à titre individuel et collectif » (Le Goff, 2004, p. 23). L'évolution de ce (double) statut peut être mesuré – explique J. Le Goff – « à la place (...) reconnue à la parole salariée comme symbole et symptôme d'un état non seulement juridique et sociologique mais plus radicalement anthropologique (...) » (p. 18).

Ce sont la place, la reconnaissance et les droits de l'individu au travail qui se trouve donc en jeu. Il argumente que c'est à compter de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle que l'entreprise et la citoyenneté n'ont plus été pensées « sur un mode d'exclusion réciproque » (p. 328). Cela a engendré les premières expériences de représentations du personnel. Mais les évolutions furent lentes. Avec la mise en place de la Sécurité sociale, le salarié gagne finalement une véritable protection, clé de cette « citoyenneté sociale » selon J. Le Goff, car synonyme d'un « statut » et de solides garanties (Le Goff, 2004, p. 383). Avec le développement de la formation professionnelle, c'est une « citoyenneté culturelle » qui peut s'affirmer. Il s'agit de déverrouiller, au moyen de la formation, une « société bloquée » et de favoriser la mobilité et la promotion sociales. Par contre, la « citoyenneté civile » restera en souffrance : « il s'agit de faire en sorte que les mêmes hommes ne se sentent ni moins libres, ni moins influents dans les organismes économiques où ils exercent une activités professionnelles que dans les collectivités territoriales où ils sont fixés » (Bloch-Lainé, cité par Le Goff, p. 407). Bref, l'entreprise devient aussi un creuset politique. Comme on le voit, la « citoyenneté sociale » constitue ainsi une sorte de socle, à partir duquel d'autres modes de citoyenneté peuvent – et devraient – se déployer. Mais si la démonstration de J. Le Goff est bien articulée, elle n'apparaît plus au centre du discours ou des politiques réformatrices du travail contemporaines, en dépit de la reprise – ou du « débauchage » ? – de l'expression « démocratie sociale ». Même, côté syndical, ce propos semble passé. Autrement dit, un espace civil au travail – espace d'expression des droits et libertés fondamentales – n'aurait pas réussi à percer... même si la « citoyenneté sociale » a été progressivement consolidée à travers l'organisation régulière d'élections professionnelles, la liberté syndicale (reconnue à titre individuelle en 1956), la « participation à la vie économique et sociale » à travers divers dispositifs, tels la négociation. Cela dit, les droits et garanties individuelles, nécessaires à une existence « normale », ont eu tendance être remis en cause progressivement, même si ce n'est pas globalement.

J. Le Goff n'est évidemment pas le seul auteur à penser la « citoyenneté sociale ». Mais, diverses notions sont souvent confondues, ce qui mériterait une discussion plus approfondie. Après ce premier détour par l'histoire du droit, on peut regarder, notamment, du côté de la sociologie des relations industrielles et de la notion de « démocratie industrielle ». Dans un

livre de 1994, rarement cité dans les débats contemporains autour de la « démocratie sociale » ou « industrielle », le sociologue Dominique Martin fait bien le point. Il rappelle que la « démocratie industrielle » a ses racines au 19<sup>ème</sup> siècle et présente historiquement un caractère utopiste. Il s'agit du projet « d'une entreprise réconciliée avec elle-même, d'où le conflit entre producteurs et propriétaires des moyens de production serait aboli ; où l'acte de produire émanerait d'un gouvernement de partenaires associés ; où chacun pourrait jouir d'un maximum d'autonomie dans son rôle quotidien... » (Martin, 1994, p. 10). Bref il s'agit de dépasser le clivage entre le capital et le travail ou ne approche marxiste. Sur cette base utopique, deux modèles démocratiques vont émerger, voire se concrétiser, plus ou moins partiellement :

- le « modèle » de la démocratie industrielle participative, à laquelle, pour faire court, peuvent se rattacher des expériences autogestionnaires (qui, à terme, ont généralement échoué ou ont été remise en cause), des expériences de management participatif ou les expériences d'administrateurs salariés dont le développement est actuellement encouragé ;

- le « modèle » de la démocratie industrielle représentative. Ce dernier est moins dense ou exigeant que le précédent et avant tout procédural. Il traduit bien la « démocratie sociale » contemporaine. La démocratie industrielle est limitée ici à la désignation de représentants des salariés et à une formalisation juridique de leurs rapports avec les représentants des patronats à différents niveaux : l'entreprise, les branches d'activité, le cadre territorial, les sommets de l'État (pour ce qui concerne la co-construction de certaines politiques publiques). Il s'agit en quelque sorte d'une conception raisonnable et élitiste de la démocratie, que justifient les difficultés, sinon les impasses, de ses formes plus participatives. Mais ce serait aussi l'acceptation – implicite ou délibérée – de la fameuse loi d'airain de l'oligarchie, telle que l'a théorisée Roberto Michels (2009), en raison du constat de l'incompétence du peuple, du danger que présenterait le désinvestissement politique et syndical d'une majorité des citoyens, voire de la crainte de dérives extrémistes. On sait, par exemple, combien le Front national – aujourd'hui Rassemblement national – a gagné de positions dans le monde ouvrier voir, plus largement, dans le salariat (Andolfatto, Crépon, Fontaine, Gougou et Favre, 2016). Dans le cadre professionnel, cela a légitimé implicitement la consolidation du rôle de groupes d'intérêts – organisations syndicales ou patronales – que tempèrent (dans le cas des premières) des élections professionnelles périodiques, tandis que l'expression directe des intéressés était oubliée.

En 2014, Aline Conchon, sociologue auprès de la Confédération européenne des syndicats, a développé une approche assez similaire à celle de D. Martin dans sa thèse sur les administrateurs salariés qui, selon certains, constituent une clé pour repenser le pouvoir dans l'entreprise et inventer une entreprise « plus démocratique », comme le développe une organisation syndicale telle la CFDT. En 2017, en amont de son dernier confédéral, son secrétaire général, Laurent Berger, a relancé d'ailleurs le thème d'une « codétermination à la française ». Il défend le projet d'abaisser le seuil pour la mise en place d'administrateurs salariés de 1 000 à 500 salariés, de généraliser cette institution à toutes les entreprises de cette taille et de renforcer le rôle de ces administrateurs. Cela doit favoriser le « partage du pouvoir » dans les entreprises. Cela étant, il n'est pas formellement question de « démocratie sociale » ou « industrielle » ou de « citoyenneté » (CFDT, 2017). Dans le contexte de la publication des ordonnances Macron/Pénicaud, *Le Monde* (5 octobre 2017) a également publié un appel de 91 personnalités syndicales (dont L. Berger, cité en premier, et François Hommeril, président de la CGC, politiques (dont Jean Auroux, ancien ministre du Travail ou Poul Nyrup Rasmussen, ancien président du Parti socialiste européen) et d'universitaires en faveur de la « codétermination ».

## SNCF : syndicalisation et rapport de force

Dans les représentations collectives, la SNCF demeure un bastion syndical, voire l'un de ces derniers bastions compte tenu de la désyndicalisation – assez générale en France et en Europe – depuis plus de trente ans. Elle est aussi le foyer de grèves récurrentes – et d'une certaine « démocratie syndicale » – qui polarisent l'actualité et traduisent une approche des relations sociales en termes de luttes semblant elles aussi, pour de bonnes ou de mauvaises raisons, appartenir à un autre temps (Andolfatto, 2018). Cela confère à l'entreprise ferroviaire une image de chaudron social régulièrement en ébullition, qui a fini par supplanter une vision plus moderniste ou technologique. Cette représentation peut alimenter un « cheminot *bashing* », autrement dit la critique anti-cheminot : l'entreprise serait absorbée, sinon accablée, par une régulation sociale datée et ruineuse, à contre-courant des pratiques contemporaines du management ou de la gestion des ressources humaines, ce qui met en jeu son devenir et justifierait des réformes récurrentes, telles l'adoption d'un « nouveau pacte ferroviaire » en 2018 (précisément la loi du 27 juin 2018).

En la circonstance, le gouvernement s'est déclaré « déterminé à [faire] une réforme en profondeur du système ferroviaire ». Et dès le premier article de son projet, afin – selon ses propos – d'« améliorer le fonctionnement du groupe ferroviaire public », il a mis l'accent sur la nécessité de « modifier le cadre de la négociation d'entreprise, ainsi que les conditions de recrutement et de gestion » de ses personnels, autrement une certaine conception de la « citoyenneté sociale », au sens de J. Le Goff, qui caractérisait l'entreprise jusque là. Bref, le gouvernement a fait une priorité de la remise à plat du cadre social de l'entreprise et, en particulier, de l'abandon du « statut » qui régit ses personnels depuis l'après-guerre, voire depuis les années 1919 (Maurice, 2019). Pour autant, sauf implicitement, il n'a pas établi de diagnostic social de l'entreprise. En particulier, rien dans le rapport Spinetta qui a inspiré cette réforme ou dans les rapports parlementaires, qui l'ont discuté, n'établit un tel diagnostic justifiant clairement les changements engagés (Andolfatto et Finez, 2018).

Une longue grève, inédite dans sa forme – deux jours de grève par fraction de cinq jours pendant trois mois –, a marqué cette réforme de l'entreprise ferroviaire au printemps 2018. Elle a mis au premier plan les syndicats qui, d'avril à juin, ont constitué un front uni. Ces derniers – et le recours à la grève – constituent manifestement deux éléments essentiels d'un type de « démocratie industrielle » caractérisant l'entreprise.

Plus précisément, depuis l'entrée en application de la loi de 2008, qui a refondé les règles de représentativité syndicale, quatre syndicats sont représentatifs au sein de la SNCF au plan national (CGT, Unsa-Ferroviaire, Sud-Rail, CFDT) et un cinquième (FO) l'est seulement au niveau de quelques régions (Andolfatto et Dressen, 2012). Un premier questionnaire pourrait être celui de s'interroger sur le soutien à ces organisations, d'abord en nombre d'adhérents – sujet assez difficile à traiter – mais aussi en termes d'audience électorale (où existent des données plus fiables). Cependant, si la question des implantations syndicales reste essentielle pour analyser les relations sociales à la SNCF – et donc un type de « démocratie industrielle » – toute interrogation sur le sujet peut être vite perçue comme la mise en cause des syndicats souvent confrontés à des difficultés et à la nécessité de changements.

Comme on le sait, le taux de syndicalisation est globalement faible en France – 7,7 % des salariés adhéraient à une organisation syndicale en 2013 d'après les données internationales compilées par J. Visser (2015) – mais celui-ci apparaît beaucoup mieux résister dans une entreprise telle la SNCF, même s'il connaît un déclin également.

Pour faire le point sur les principales informations disponibles – ou recueillies – le tableau 1, ci-dessous, recense les effectifs des principales organisations syndicales de cheminots tels qu'ils sont déclarés ou ont pu être obtenus auprès de leurs équipes dirigeantes.

On précisera que les organisations françaises n'ayant aucune obligation de publication de leurs effectifs, n'étant donc soumis à aucun contrôle de ce point de vue – d'autant plus que cela ne conditionne pas leur « représentativité » légale – ces données restent douteuses. En outre, elles ne sont pas produites de la même manière ni toujours directement comparables, mêlant parfois des cheminots actifs et des cheminots retraités. Sur la base des données recueillies, cela a conduit à établir une estimation des effectifs qui paraît plausible et fondée sur une méthode de calcul homogène. Celle-ci est comparée à une précédente estimation, établie au début des années 2000. Pour mesurer les évolutions, un second tableau complète ces données au moyen d'informations comptables concernant le volume des cotisations encaissées par les fédérations de cheminots, tel que ce dernier est publiée au *Journal Officiel* depuis 2011 (voir le tableau 2).

Tableau 1 : Effectifs des principaux syndicats de la SNCF (2015-2017)

	<b>Effectifs déclarés</b>	<b>Estimation sur une base homogène (*)</b>	<b>Précédente estimation (2003-2004)</b>
CGT	22 649 [2015, actifs] (**)	20 500	21 700
Unsa-Ferroviaire	8 778 – 13 166 [moyenne 2011-2014, actifs et retraités] (***)	7 000 – 10 000	6 500
Sud-Rail	11 000 [2015, actifs et retraités]	8 500	6 800
Fgaac-CFDT	8 000 [2017, actifs]	6 000	5 000
FO	-	2 000	3 000
Autres (****)	1 000	-	3 000

Sources : Déclarations des organisations syndicales ; Labbé, 1996 ; Andolfatto et Labbé, 2007.

(\*) Prise en compte des seuls actifs et calcul sur une base de 11 cotisations mensuelles par an (compte tenu de la pratique quasi généralisée du prélèvement automatique des cotisations).

(\*\*) Il s'agit d'adhérents FNI, lesquels ont payé au moins une cotisation annuelle versée au Fond national interprofessionnel [CGT]. L'actualisation de ce chiffre (de 2015) sur la base de l'évolution du volume de cotisations déclarées au *JO* pour 2016 donne 19 700 adhérents. La CGT des cheminots déclare par ailleurs 15 029 retraités (en 2015).

(\*\*\*) Le chiffre de 8 778 correspond au nombre de mandats déclarés par la fédération Unsa-Ferroviaire (alors Unsa Cheminots) lors du congrès confédéral de l'Unsa en 2015. Ce chiffre correspondrait à 13 166 adhérents effectifs, actifs et retraités, en raison des règles de pondération du nombre d'adhérents des différents syndicats lors du congrès confédéral de l'Unsa. Des enquêtes précédentes, également fondées sur le nombre des mandats de congrès, créditaient l'Unsa-Ferroviaire de 6 300 mandats (2001) puis 7 500 adhérents (2013).

(\*\*\*\*) Dont le syndicat First, fondé en 2011 par Bernard Aubin, ancien secrétaire général de la CFTC Cheminots qui a perdu son statut de syndicat représentatif à la SNCF. Selon B. Aubin, First compterait 1 000 adhérents en 2018 contre 4 000 à l'époque de la CFTC.

Tableau 2 : Evolution du volume des cotisations encaissées par les syndicats de cheminots (2010-2017)

	<b>Evolution depuis 2010</b>	<b>Evolution entre les 2 derniers exercices comptables</b>
CGT	- 19,2 % [2010 à 2016]	- 4,3 % [2015 à 2016]
Unsa-Ferroviaire	+ 4,3 % [2010 à 2017]	- 2,6 % [2016 à 2017]
Sud-Rail	+ 11,6 % [2011 à 2016]	+ 0,6 % [2015 à 2016]
Fgaac (*)	+ 14,1 % [2012 à 2014] (**)	-
FO	- 7,5 % [2010 à 2014] (**)	-

(\*) Le *JO* n'a publié les comptes de la Fgaac que pour 2012 et 2014. Ceux de la CFDT Cheminots sont noyés dans les comptes de la Fédération des transports de la CFDT. Aucune donnée propre n'est publiée.

(\*\*) Les comptes de la Fgaac et de FO étant inférieurs à 230 000 euros ne sont plus publiés au *JO* depuis 2015.

Différentes organisations syndicales occupent donc l'espace de la SNCF. La CGT demeure assez largement en tête mais elle connaît un déclin marqué. Si cela est la conséquence de la réduction des effectifs cheminots, notamment dans les personnels d'exécution, mais aussi d'une féminisation et d'une « moyennisation » des agents de la SNCF (avec une montée des personnels de maîtrise et de l'encadrement), un type de syndicalisme, très protestataire ou dogmatique, peut apparaître également en cause.

Les autres organisations maintiennent mieux leurs positions, voire auraient connu des progressions. Manifestement l'évolution de la sociologie de l'entreprise et la « moyennisation » du personnel leur est davantage favorable. Cela vaut notamment pour l'Unsa-Ferroviaire qui, en 1998, a pris la relève de l'ex-FMC, organisation autonome et catégorielle de la SNCF constituée dans les années 1930 (Ribeill, 1984, p. 106). Mais il s'agit surtout d'un syndicalisme d'élus et de permanents. L'organisation semble constituer avant tout un réseau d'individualités plus ou moins fortes faisant vivre le syndicat comme une « amicale » pour faire écho à l'étude de terrain du sociologue Julian Mischi dans un bourg cheminot de Côte d'Or (2016, p. 155-161). Sud-Rail, issu d'une scission de la CFDT à la suite des grèves de 1995, a su également renouer avec un syndicalisme militant – tant dans les personnels d'exécution que dans la maîtrise – et progresser régulièrement jusqu'en 2011. Si la percée de cette organisation s'est faite d'abord au détriment de la CFDT, c'est bien avec la CGT qu'elle s'est retrouvée en concurrence plus frontale, les deux organisations incarnant un syndicalisme plus contestataire. Ce duel peut d'ailleurs expliquer certaines surenchères autour de la grève : chacune des deux organisations cherche à se montrer plus combattive que l'autre. Cela est apparu clairement lors du conflit social du printemps 2018. Tandis que Sud-Rail militait pour un mouvement continu (au lieu du mouvement perlé privilégié par la CGT), cette dernière a cherché à jouer les prolongations, appelant à de nouvelles journées de grève courant juillet, d'abord avec le soutien de Sud-Rail, puis seule.

Enfin, grâce à son alliance avec la Fgaac, un syndicat corporatiste de conducteurs de locomotives fondé au début du 20<sup>ème</sup> siècle, qu'elle a fini par absorber (même si perdue une autonomie respective), la CFDT, principale concurrente de la CGT jusqu'au milieu des années 1990, a retrouvé une partie de ses forces perdues à la suite de crises successives, en 1995 puis en 2003.

Sur la base de l'estimation du tableau 2, on peut calculer le taux de syndicalisation des cheminots. Selon le dénominateur retenu (nombre d'inscrits aux élections professionnelles, effectifs officiels de la SNCF, données issues d'enquêtes antérieures), celui-ci oscille entre 24 et 29 %. Dans une entreprise française, cela apparaîtra très élevé (3 à 4 fois la moyenne nationale), confirmant que la SNCF demeurerait un bastion syndical. Cette situation atypique pourra être expliquée par une histoire sociale particulière, une forte identité du personnel qui perdure (notamment corporatiste dans le cas des conducteurs de train), un solide droit syndical et des implantations syndicales anciennes et effectives. Plus au fond, il faut tenir compte de toute une sociabilité cheminote, avec ses coopératives, ses jardins ouvriers, ses associations, qui a permis également à un type de syndicalisme – sinon un type de « démocratie industrielle » – de prospérer. Cependant, certaines positions syndicales s'érodent, le syndicalisme institutionnel – plus négligeant avec les adhérents de base – progresse tandis que la « société » cheminote s'est peu à peu défaits. En outre, la « normalisation » juridique de l'entreprise SNCF pourrait jouer en défaveur de ce particularisme syndical.

Les résultats des élections professionnelles permettent également de mesurer le soutien des cheminots et leur « participation » à un certain « modèle » des relations collectives de travail. Les résultats de ces élections traduisent aussi l'aptitude des syndicats à amener les salariés aux urnes. Le tableau 3 présente l'évolution de ces résultats depuis 40 ans.

Tableau 3 : Les résultats des élections professionnelles à la SNCF (tous collèges confondus ; en % des suffrages exprimés)

	<b>CGT</b>	<b>Unsa-Ferroviaire</b>	<b>Sud-Rail</b>	<b>CFDT</b>	<b>Fgaac</b>	<b>FO</b>	<b>CFTC</b>	<b>CGC</b>
1978	55,1	7,7	-	22,2	2,4	7,4	4,6	0,6
1981	51,7	8,1	-	25,3	2,7	6,9	4,8	0,5
1983	47,7	8,8	-	24,9	2,6	8,0	6,2	1,1
1985	45,8	9,1	-	24,1	3,1	9,3	6,6	1,1
1987	45,3	9,0	-	26,6	3,3	7,6	6,7	1,3
1989	44,2	9,3	-	28,2	3,4	7,1	6,4	1,2
1992	41,5	10,3	-	29,0	3,8	6,7	7,1	1,1
1994	44,0	10,5	-	27,7	3,3	6,4	6,7	1,1
1996	46,5	10,2	5,3	20,6	3,1	6,7	6,0	1,3
1998	45,9	9,7	8,7	19,7	3,2	5,6	5,8	1,2
2000	39,1	11,0	12,7	18,5	4,2	6,5	6,2	1,5
2002	39,0	11,6	12,7	18,5	3,7	6,5	6,4	1,4
2004	44,1	13,6	15,5	9,0	3,5	6,8	6,3	1,1
2006	40,1	14,5	15,0	11,6	3,0	6,6	8,1	1,0
2009	39,3	18,1	17,7	11,6	-	8,0	5,4	0,0
2011	37,4	21,5	17,4	13,8	-	8,6	1,0	0,4
2014	35,6	23,0	17,0	14,7	-	9,4	0,3	-
2015	34,3	23,9	16,8	15,2	-	9,2	0,7	-
2018	34,0	24,0	17,3	14,3	-	7,6	0,0	2,8

NB : Avant 1998, FMC pour Unsa-Ferroviaire ; depuis 2009, listes communes CFDT-Fgaac ; en 2014 et 2015, listes communes FO-CGC ; en 2018, le résultat de la CFTC est précisé de 0,03 %.

Il faut souligner aussi la montée très progressive de l'abstention, laquelle reste tout de même limitée eu égard à d'autres entreprises ou secteurs d'activités. Longtemps inférieure à 20 %, elle a dépassé 33 % en 2018. Ce niveau de participation, même s'il se dégrade, n'en constitue pas moins un indicateur de la persistance d'une « démocratie syndicale » évoquée plus bas. L'abstention moyenne aux élections professionnelles en France dépasse en effet

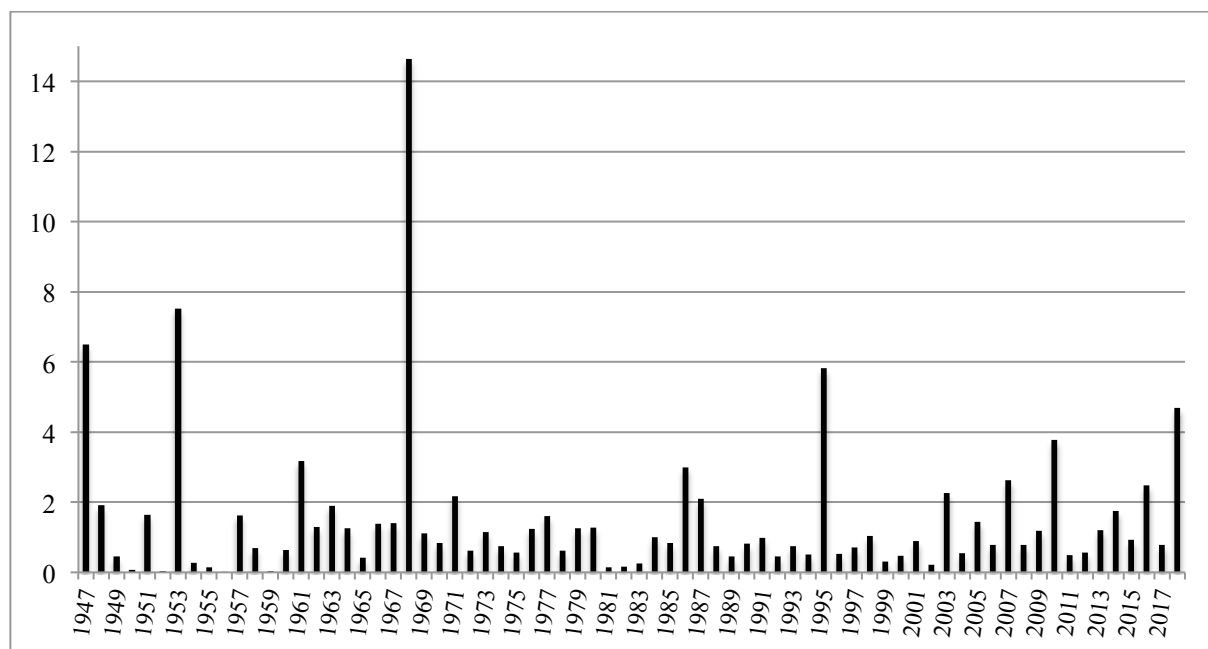


40 % (Haute, 2018). Elle avoisine même les 60 % lorsque l'on agrège les résultats de toutes les élections professionnelles dans le secteur privé (Ministère du travail, 2017).

La SNCF – et son « modèle » social – se caractérisent aussi une culture du rapport de force, engendrant, à tous les niveaux, des grèves récurrentes.

Les données disponibles montrent d'abord que les cheminots n'ont aucunement renoncé à ce recours à la grève, en dépit d'une loi du 21 août 2007 qui a cherché à limiter ce dernier en obligeant à un dialogue préalable à son déclenchement. Il n'existe pas d'année sans grèves, que celles-ci soient nationales ou locales. L'histoire des chemins de fer est émaillée en fait de nombreux conflits sociaux et cela ne paraît pas propre à la France (Chevandier, 2002 ; Le Goff, 2004 ; Andolfatto, Dressen et Finez, 2015). Dans le cas français, on dispose depuis 1945 d'une statistique précise des grèves de cheminots, établie par l'Observatoire social de la SNCF (*open data*) complétée par des données syndicales (voir le graphique 1).

Graphique 1 : La grève à la SNCF (1947-2018). En nombre de jours de grève par an et par cheminot.



Sources : SNCF (*open data*), Sud-Rail.

Si la conflictualité des cheminots paraît forte depuis l'après-guerre (graphique 1), il n'en a pas toujours été ainsi. L'échec de la grève de 1920 – en faveur de la nationalisation des chemins de fer et, plus largement, politique, après la révolution bolchévique et ses conséquences sur le mouvement syndical français –, suivi de la révocation de nombreux cheminots, avait mis un coup d'arrêt au recours à la grève et, en 1936, par exemple, les trains avaient roulé. Cette situation a changé depuis 1947 et – nouveau contexte et nouvelles générations aidant – il apparaît une série de « pics » de conflictualité : mouvements interprofessionnels en 1947, 1968, 1995, 2003, 2010 ; mouvements opposés à des réformes affectant les services publics ou le système des retraites en 1953, 1961, 1995, 2003, 2010 ; mouvements propres aux cheminots, touchant à leur régime spécial de retraite, au statut du personnel, à l'organisation du travail en 1986-87, 2007, 2014, 2016, 2018. Ces derniers mouvements tendent à prendre le pas sur les autres dans la dernière période.

C'est la comparaison avec d'autres secteurs d'activité, pour lesquels une même statistique a pu être établie (nombre de jours de grève pour 1000 salariés), qui permet d'affirmer que la propension des cheminots à recourir à la grève est remarquable (plus de 12 fois la moyenne

du secteur privé au cours de la période 2006-2015), même si celle-ci reste surtout l'affaire des « roulants » : conducteurs de locomotives et, plus récemment, contrôleurs. En revanche, les sédentaires ont une moindre propension à recourir à la grève. Il est vrai que l'efficacité de la grève des premiers est beaucoup plus importante que celle des seconds. Tout en étant minoritaire, ils peuvent en effet bloquer l'entreprise. En ce sens, on peut dire que l'efficacité pratique de la grève dépend moins du nombre de grévistes que du segment stratégique dont ils dépendent (Furjot, 1998, p. 167). L'attitude de la direction et des pouvoirs publics a toutefois eu tendance à se faire plus contre-offensive dans les dernières années et le conflit – même long et déterminé – aurait perdu de son efficacité. C'est la « morale » qui pourrait être tirée de la dernière grève, au printemps 2018, puisque les cheminots en grève et leurs organisations représentatives n'ont pas réussi à faire échec à la réforme.

Ce recours à la grève des cheminots – du moins jusqu'en 2018 – demeure donc sans pareil, ce qui ne peut qu'interroger sur les relations professionnelles au sein de cette entreprise. La « lutte » – voire tout un théâtre autour de celle-ci, mêlant arrêts de travail et séquences de négociation – paraît en effet un mode de régulation privilégiée qui ne semble pas faiblir.

### **Quelle « citoyenneté » cheminote ?**

Comment le « statut des relations collectives » au sein de la SNCF (composée de trois entités distinctes) traduit-elle cette « citoyenneté » si tant est qu'elle existe ? Et comment les acteurs syndicaux la traitent-ils ?

Dans sa dernière version (janvier 2019), ce « statut », appelé progressivement à disparaître puisque, à compter de 2020, les nouveaux cheminots n'y seront plus soumis, se présente sous la forme d'un épais document de 94 pages, à la diffusion sévèrement contrôlée, intitulée « GRH00001 ». Il se compose de 10 chapitres : droit syndical (1), rémunération (2), délégués de commission (3), admission au statut (5), carrières (6), cessation de fonctions (7), résidence (8), discipline (9), congés (10), régime social (12), deux chapitres étant vides, ce qui explique une numérotation des chapitres jusqu'à 12. Ce document ne traite pas du temps de travail, qui est l'objet d'un autre texte, souvent confondu avec le statut, le « RH0077 » ou *Réglementation du travail*.

La statut commence par affirmer – et c'est surtout cet aspect qui sera retenu ici – « le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel » (article 1) puis il définit les « organisations syndicales représentatives au niveau du groupe public ferroviaire » (article 2). Sont ensuite évoqués les délégués syndicaux aux différents niveaux (article 5), les agents mis à disposition (articles 4 et 5), les congés pour exercice de fonctions syndicales (articles 6 à 8). La question des moyens des organisations syndicales conclut ce premier chapitre. Les autres détaillent le statut au sens des garanties nécessaires pour une existence « normale », pour reprendre la définition de la « citoyenneté sociale » proposé par Le Goff (voir plus haut).

On retiendra que la particularité de ce document est de s'intéresser prioritairement au droit syndical et, en quelque sorte, à la « citoyenneté civile » des cheminots, pour reprendre encore une notion de Le Goff. Il est prévu notamment que chaque organisation, pour son bon fonctionnement, peut compter sur un agent « mis à disposition, par comité social et économique (il existe 33 CSE au sein du groupe ferroviaire), dès lors qu'elle franchit la barre de 10 % et accède donc à la représentativité. Elle obtient en outre un nombre d'agents « mis à disposition » qui est « égal au produit de 0,05 % par le nombre de suffrage qu'elle a [gagnés] » (article 4). Ainsi la CGT, ayant recueilli 32 268 voix aux élections professionnelles de 2018, dans l'hypothèse où elle atteint bien les 10 % des voix dans tous les CSE, obtiendrait 49 agents « mis à disposition » (33 + 16). A ces derniers s'ajoutent des crédits d'heures qui vont permettre d'augmenter ce chiffre, en l'occurrence 2 heures par suffrage ce qui, toujours selon la même hypothèse concernant la CGT, donnerait un peu plus de 64 000 heures (ce qui

représente une autre quarantaine de postes équivalent temps plein dont la CGT peut disposer sur financement de l'entreprise). Ces militants professionnalisés constituent naturellement les pivots de cette « démocratie industrielle » représentative ou « syndicale » fondée sur le statut. Mais ces termes, pas plus que celui de « citoyenneté », n'apparaissent dans le statut. Concrètement, les élus – et mis à disposition – des organisations syndicales vont siéger dans diverses instances, notamment les nouveaux CSE, mais aussi des « commissions » spécifiques au groupe ferroviaire dans lesquels les représentants syndicaux participent à la notation et aux constats d'aptitude pour l'avancement des cheminots. On pourrait y voir une forme de « cogestion » des carrières.

Dans une thèse soutenue récemment sur l'histoire de ce statut, Julie Maurice (2019) conclut que les origines de celui-ci sont anciennes. Dès 1848, des agents ont soulevé la question de ce statut et cela devient bientôt une « revendication récurrente ». Cela aboutit à la mise en place d'un « dialogue social limité » au sein du réseau de l'Etat au début du 20<sup>ème</sup> siècle, puis, après la Première guerre mondiale à l'institution de « commissions mixtes [qui] se révèlent les lieux de résolution des désaccords entre les parties, plutôt que ceux d'un véritable échange de points de vue, afin de limiter la longueur des débats et travaux de ces instances ». J. Maurice poursuit : « L'institution du paritarisme ne semble pas, par ailleurs, signifier le dépassement du rapport de forces : celui-ci s'exerce toujours, mais dans un cadre plus institutionnalisé. » L'auteure ajoute encore « qu'à partir du moment où la négociation s'institue, l'action de l'une comme de l'autre des parties, qualifiées à siéger pour leur expertise, est caractérisée par la politique de présence. Alors que les compagnies ont longtemps refusé le dialogue avec les organisations corporatives, il est hors de question, pour elles, de ne pas siéger. Il en est de même pour la Fédération nationale des cheminots [CGT], même si ce choix a pu être remis en cause en interne. La négociation implique le compromis entre des intérêts divergents. » Autrement dit, un mode de régulation spécifique a été mis progressivement en place, en parallèle avec la voie syndicale plus classique ou plus contestataire. On peut conclure à une forme d'expression, voire d'intégration (*loyalty*) combinée avec des modalités d'actions plus directes (*voice*). Peut-on y voir aussi une forme de « citoyenneté industrielle » ? En tous les cas, ces relations doubles ne sont pas posées en ces termes.

Le dépouillement – en juin 2019 – de différents documents mis en ligne par les syndicats de cheminots sur leurs sites internet respectifs, mais aussi de certains documents de congrès, ne permet pas non plus de repérer – même allusivement – des références aux notions de « démocratie industrielle » ou de « citoyenneté industrielle ».

Sans être exhaustif, le discours des syndicats reste centré sur la défense du « statut » et, s'agissant des relations professionnelles, la critique des nouveaux CSE (et de leur mise en place), qui se sont substitués aux anciennes institutions représentatives du personnel, la réduction drastique du nombre de représentants du personnel, celle de leurs ressources et l'institution de l'autonomie de gestion de ces mêmes CSE, les menaces qui pèsent sur les activités sociales et culturelles des ex-CE... Ainsi, selon Sud-Rail, dans un flyer du 23 octobre 2018, la SNCF va devenir « l'entreprise la moins-disante en termes de dialogue social [ce qui] ne permettra même plus d'assurer les prérogatives en termes de prévention ou de conditions de travail ». Et de dénoncer encore la forte diminution des « moyens humains qui garantiraient une représentation syndicale de terrain, seule à même de faire remonter les difficultés rencontrées par les salarié-e-s qui ne cessent de s'accroître dans un contexte de l'application d'une loi ferroviaire mortifère ». C'est donc – mais sans que cela soit désigné comme telle – la remise en cause de la « démocratie industrielle » représentative propre à la SNCF qui est dénoncée par les quatre syndicats représentatifs (au plan national) du groupe ferroviaire.

Cela étant, et encore une fois, il n'est jamais question de « citoyenneté industrielle ». Lorsque le mot « citoyen » est utilisé, il concerne les « usagers » du service public ferroviaire (notamment dans le vocabulaire de la CGT des cheminots). Quant à l'utilisation du mot démocratie, elle apparaît double. Elle renvoie, par exemple, aux « espaces démocratiques [entre] salariés, usagers et élus » que la CGT préconise de mettre en place (journal CGT *La vraie info*, 2019). Cela consisterait notamment en « comités de lignes, (...) comités de partenaires [qui] permettraient de déterminer les besoins de la population ». Bref, il s'agit de construire un mode de gouvernance du secteur avec les usagers et les décideurs politiques. Mais le terme renvoie aussi – concernant l'entreprise au plan interne – à la « démocratie syndicale ». Ainsi, « la CGT se revendique un acteur essentiel du débat pour faire vivre la démocratie dans l'entreprise » (CGT, 2017, p. 35). Il s'agit plus précisément de « faire exprimer les opinions, les besoins, construire les revendications et élever le rapport de force indispensable pour gagner de nouvelles conquêtes sociales » (*ibid.*). Dans ce contexte, la syndicalisation est naturellement encouragée et le syndicaliste semble vu comme une sorte de leader d'opinion : il est « le lien entre la CGT et les salarié-e-s actif-ve-s et retraité-e-s » ; il doit « expliquer les enjeux », « détecter les besoins », « construire et faire partager les revendications » (p. 36).

Il importe également de faire nombre : la « démarche [de la CGT] est redoutée dès lors que nous sommes en capacité de faire vivre et porter par le plus grand nombre les revendications, les actions et les négociations à partir de nos propositions alternatives » (p. 37). Cela étant, on ne retrouve pas dans le discours de la fédération CGT des cheminots, celui, plus théorique, que peut développer la confédération CGT qui « articule « démocratie sociale » et « citoyenneté » des salariés et oppose la [première] au pouvoir arbitraire du patronat » (Yon, 2018, p. 50). Mais l'analyse n'a porté, sur ce point, que sur le texte préparatoire du dernier congrès de la fédération CGT des cheminots.

D'autres organisations préfèrent mettre en valeur les syndicalistes et élus syndicaux de base, pour mieux souligner leur importance et, implicitement, celle centrale du syndicalisme dans une entreprise telle la SNCF. Ainsi, *Le Mag* (le journal de l'Unsa-Ferroviaire) évoque tel membre de CSE qui souligne toute l'importance de sa « responsabilité dans le sens où il faut représenter le syndicat, être le porte-voix, et que la direction soit plus à l'écoute [des] propositions que [cet élu va] apporter. Dans le jeu de la négociation, il ne faut pas se laisser avoir, mais obtenir des avancées pour l'Unsa. Il faut également travailler en amont des plénières : étude des dossiers, travail de préparation et répartition des rôles » (Unsa, n° 818, 2019, p. 9). Bref, c'est encore le travail représentatif – médiatisé par le syndicat – qui est affirmé.

Etre un syndiqué de base est également encouragé. C'est une sorte de bouclier qui « rend moins vulnérable face aux évolutions de notre entreprise tant en local qu'en national » (*Le Mag*, 2018, n° 814, p. 19). Ou encore : « faire partie d'un collectif peut aider à faire face à certaines difficultés dans le cadre du travail » (*ibid.*). Ainsi, la « citoyenneté industrielle », qui n'est pas nommée, serait d'abord affaire d'engagement syndical.

Un dirigeant de l'organisation de la CFDT des cheminots ne se montre pas moins critique de cette « démocratie syndicale » (entretien à St-Denis, le 7 juin 2019). Il critique son aspect théâtral, les surenchères syndicales, une adoration pour les « propos très durs » et le rapport de classe, la propension à la « lutte pour la lutte »... Du coup, « on peut prévoir les postures et réactions syndicales ». Il préférerait une conversion à la « codétermination à l'allemande » qu'il prend soin de distinguer de la « cogestion ». Il s'agirait d'être impliqué dans la « stratégie de l'entreprise » (et notamment la « réflexion stratégique »), d'avoir un rôle plus responsable, ce qui paraît impossible dans le contexte syndical actuel. Comme dans les autres syndicats, il n'est pas question pour autant – ou formellement – de « citoyenneté industrielle ». Ce responsable de la CFDT tient à souligner aussi que, paradoxalement, les

dirigeants de la CGT, dans tel établissement, malgré un discours qui peut être « dur », sont souvent dans « une forme de coopération » avec le directeur de cet établissement. Cependant une sémantique particulière – celle de la lutte – doit traduire cette relation. La « démocratie syndicale » est donc aussi un jeu de rôle... qui, parfois, trompe jusqu'aux adhérents de base, déplorant le jeu opaque de leurs responsables avec la direction de l'entreprise et, compte tenu d'une culture qui serait encore prévalante, se montrent parfois plus « lutteurs » que ces « chefs ».

Une série de premiers éléments recueillis autour de la question de la « démocratie sociale » à la SNCF montrent que celle-ci ne semble pas s'y poser en tant que telle. En tous les cas, elle n'y existe pas en ces termes. Le débat social – et syndical – apparaît se polariser sur le statut des personnels, remis en cause par le « nouveau pacte ferroviaire » de 2018. Il ne se traduit en termes de « citoyenneté sociale » ou de « citoyenneté industrielle ». Cela étant, l'entreprise connaît un certain type de « démocratie syndicale », caractérisée par des implantations syndicales encore importantes, une culture protestataire, des rapports de force et conflits ouverts. Cela n'exclut pas des formes de coopération – pas toujours explicites, voire paradoxales – avec les directions. Outre des débats, les structures syndicales, le conflit, ce « modèle » s'incarne dans les normes et les institutions d'une « démocratie industrielle » représentative.

## **Bibliographie**

Andolfatto Dominique, Dessen Marnix, 2012, "Nouvelles règles de représentativité syndicale et de négociation collective à la SNCF : une réforme sous tension", *Travail et emploi*, n° 131, juillet-septembre 2012, p. 75-88.

Andolfatto Dominique, Dessen Marnix, Finez Jean, 2015, "Les cheminots en grève : complexité et renouveau des formes d'action" in Serge Wolikow, dir., *Grèves et conflits sociaux. Approches croisées de la conflictualité*, Dijon, Dijon, Publications de la MSH, 2015, p. 533-548.

Andolfatto Dominique, Crépon Sylvain, Marion Fontaine, Florent Gougou, Hervé Favre, 2016, *Le Front national et les ouvriers. Longue histoire ou basculement*, Fondation Jean Jaurès / Radicalités.

Andolfatto Dominique, Finez Jean, 2018, "Réforme de la SNCF. En finir avec les données fausses sur les chemins de fer", *The Conversation*, 2 avril. En ligne : <https://theconversation.com/reforme-de-la-sncf-en-finir-avec-les-donnees-fausses-sur-les-chemins-de-fer-94259>

Andolfatto Dominique, dir., 2018, *Chemins de fer et cheminots en tension*, Dijon, EUD.

CFDT, 2017, "Repenser l'entreprise", dossier de presse. En ligne : [https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2017-12/dossier\\_de\\_presse\\_-\\_repenser\\_lentreprise.pdf](https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2017-12/dossier_de_presse_-_repenser_lentreprise.pdf).

CGT (Fédération CGT cheminots), "Document préparatoire. 43<sup>e</sup> congrès du 17 au 20 janvier 2017 St-Malo", Limoges, Rivet Editions.

Chevandier Christian, 2002, *Cheminots en grève ou la construction d'une identité (1848-2001)*, Paris, Maisonneuve & Larose.

Conchon A., 2014, *Les administrateurs salariés en France : contribution à une sociologie de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise*, thèse de sociologie du travail, Paris, CNAM.

Furjot Daniel, 1998, « Syndicalisme et conflits sociaux » in D. Andolfatto et D. Labbé, dir., *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, PUN, p. 165-170.

Haute Tristan, 2018, "Evolution du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016) ", *Revue de l'IREES*, n° 1, p. 57-90.

Labbé Dominique, 1996, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques politiques.

Le Goff Jacques, 2004, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, PUR.

Martin Dominique, 1994, *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, Presses universitaires de France, coll. Sociologies.

Maurice Julie, 2019, *Le charbon et l'escarbille : genèse et histoire du statut du personnel cheminot, de la seconde moitié du 19<sup>ème</sup> siècle à la veille de la Seconde Guerre mondiale*, thèse de l'Ecole des chartes.

Michels Roberto, 2009, *Les partis politiques. Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles (1<sup>re</sup> édition en 1911).

Ministère du Travail, 2017, "Résultats de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale", communiqué de presse, 31 mars.

Mischi Julian, 2016, *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Marseille, Agone.

Ribeill Georges, 1984, *Les cheminots*, Paris, La découverte, coll. Repères.

SNCF, 2019, "Statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le groupement public ferroviaire et leurs personnels", GRH00001, version n° 18 du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Visser Jelle, 2015, "ICTWSS Data base", Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).

Yon Karel, 2018, "De quoi la "démocratie sociale" est-elle le nom ?. Luites idéologiques dans les relations professionnelles", *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 27-54.