



**HAL**  
open science

## Les "auxiliaires étrangers de la SNCF" : une intégration professionnelle a minima ?

Vincent-Arnaud Chappe, Narguesse Keyhani

### ► To cite this version:

Vincent-Arnaud Chappe, Narguesse Keyhani. Les "auxiliaires étrangers de la SNCF" : une intégration professionnelle a minima ?. *Connaissance de l'emploi*, 2018, n° 143. hal-02098465

**HAL Id: hal-02098465**

**<https://cnam.hal.science/hal-02098465v1>**

Submitted on 12 Apr 2019

**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.

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Septembre 2018

143 le **cnam**  
ceet

## LES « AUXILIAIRES ÉTRANGERS DE LA SNCF » : UNE INTÉGRATION PROFESSIONNELLE À MINIMA ?

**Vincent-Arnaud Chappe**

*chargé de recherche CNRS, Centre de sociologie de l'innovation (CSI-I3, Mines ParisTech, PSL Research University)*

**Narguesse Keyhani**

*post-doctorante Centre d'études de l'emploi et du travail, Institut des sciences sociales du politique*

Dans le contexte de réforme générale qui cible la SNCF, la question du statut du personnel cheminot de l'entreprise (dit « cadre permanent ») se retrouve au centre des débats. Les promoteurs de la réforme soulignent la nécessité d'« alléger » les règles de gestion du personnel et dénoncent les « privilèges » de cheminots accusés de corporatisme. Du côté des organisations syndicales, la réforme apparaît comme la menace d'une dérégulation des règles de recrutement et de gestion du personnel, d'une fragilisation des emplois et des collectifs de travail. La mobilisation des cheminots marocains pour faire reconnaître les discriminations à la SNCF et qui s'est soldée par la condamnation définitive de l'entreprise en janvier 2018 est à ce titre intéressante. En donnant à voir l'existence de traitements dérogatoires par rapport au statut de cheminot, le cas de ces personnels « hors cadre permanent » montre quels peuvent être les effets de telles disparités statutaires en termes de gestion différenciée du personnel et de discriminations.

Àu début des années 1970, la SNCF recrute près de 2000 travailleurs marocains souvent directement au Maroc<sup>1</sup>. Leur acheminement est pris en charge par l'employeur qui les loge à proximité du lieu de travail, au moins pour les premières années. Après un premier contrat d'un an, un CDI était signé leur garantissant une stabilité de l'emploi et une carrière régulée par des grilles de salaires et d'avancement. Pourtant, en raison de la clause de la nationalité qui conditionne l'accès au statut central du personnel cheminot, ils sont inscrits au statut dit « d'auxiliaire permanent » qui permet le recrutement de travailleurs étrangers aux divers métiers cheminots. Malgré une stabilité de l'emploi assurée, cette inscription différentielle s'est traduite par des possibilités d'évolution et des droits sociaux afférents moindres. La découverte au début des années 2000 de la répercussion

sur les niveaux de pensions du statut initial d'auxiliaire étrangers, vient clore des carrières vécues de bout en bout comme celles d'*outsiders* de la SNCF. C'est cette expérience qui est vécue comme une discrimination par les plaignants. Cette discrimination découle d'une différence objective de statuts reconnue par l'employeur et dont la légalité n'est pas remise en question. Mais la qualification de cette différence comme discrimination est évidemment contestée par l'employeur. L'article s'intéresse ainsi aux raisons et conditions de cette qualification comme discriminations d'abord par les cheminots marocains et leurs alliés syndicaux puis par la justice<sup>2</sup>.

Alors que les rares enquêtes sur les contractuels étrangers de la SNCF se sont attachées à comparer les luttes des « hors statut » de l'entreprise ferroviaire (contractuels marocains,

<sup>1</sup> Les effets du recours à la main-d'œuvre étrangère sur la segmentation du marché de l'emploi dans le secteur de l'automobile et du bâtiment sont connus (Bruno, 2010).

<sup>2</sup> Le 21 septembre 2015, le tribunal des prud'hommes de Paris reconnaît la discrimination liée au statut. Cette condamnation est confirmée en appel le 31 janvier 2018.

maîtres-chiens et pompiers) (Andolfatto et Dressen, 2013), l'enquête qualitative présentée ici se concentre sur les différences de statut au sein du personnel cheminot. Cette focale permet d'explorer les effets discriminants de l'existence de plusieurs statuts encadrant des salariés exerçant les mêmes emplois. Le statut de « cadre permanent » est fortement régulé et encadré (Andolfatto et al., 2012), assurant aux cheminots « statutaires » une importante intégration professionnelle. Si les « auxiliaires permanents » bénéficient également d'emplois pérennes, nous proposons de qualifier leur mode d'intégration, en suivant la typologie de Serge Paugam, d'« intégration laborieuse » (Paugam, 2000), caractérisant les situations où l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail s'articule avec la stabilité de l'emploi.

Les pages qui suivent explorent les différentes dimensions de ce statut de contractuel étranger, en décrivant leurs effets sur les carrières et l'expérience des cheminots marocains, puis présentent la mobilisation visant à passer du ressenti de la discrimination à sa qualification judiciaire.

## ● Une discrimination au statut

Contrairement à d'autres formes de discriminations dans le monde du travail (liées par exemple au genre ou à l'engagement syndical), les carrières des cheminots contractuels étrangers se caractérisent par un ensemble de différenciations au sein du personnel cheminot qui découlent de leur inscription statutaire initiale.

Au début des années 1970, la SNCF recrute au Maroc dans le cadre de la Convention de main-d'œuvre franco-marocaine de 1963. Ces cheminots sont inscrits au statut d'« auxiliaire permanent » et c'est donc en raison même de cette inscription statutaire, malgré l'égalité de traitement entre travailleurs marocains et français promise par la Convention de main-d'œuvre et par le contrat de travail signé, que leur traitement diffère de leurs collègues français. Cette différence de traitement n'est pas dissimulée.

Ces différences de statut ont des effets de ricochet sur les retraites : non seulement les grilles de salaires diffèrent, mais la possibilité d'évolution étant par ailleurs moindre, les PS25 se retrouvent au moment de leur départ à la retraite, avec la perspective de pensions plus faibles que leurs collègues du cadre permanent. L'appartenance initiale à ce statut continue à avoir des effets désavantageux, quand bien même les agents acquièrent la nationalité française et entrent au cadre permanent. La prise en compte partielle de l'ancienneté dans le passage d'un niveau à l'autre de chaque catégorie, le retard accumulé dans les déroulements des carrières sont autant de facteurs découlant de l'appartenance statutaire première, qui relativisent la mise à niveau qu'aurait dû offrir l'entrée au cadre permanent. Qu'ils aient été PS25 tout au long de leur carrière ou qu'ils aient pu changer de statut, la discrimination est toujours vécue comme résultant d'un stigmate statutaire originel lié directement à leur nationalité.

### L'ENQUÊTE

Les données recueillies reposent sur une enquête qualitative entreprise en 2015. Nous avons observé les permanences hebdomadaires de l'association des plaignants marocains, organisées dans les locaux de Sud Rail et les différentes audiences les opposant à la SNCF. Une vingtaine d'entretiens semi-directifs ont été conduits avec des plaignants et leurs soutiens. Enfin, nous avons recueilli un important fond d'archives syndicales permettant de reconstituer les étapes de la mobilisation depuis la fin des années 1990.

### « CADRE PERMANENT » ET « AUXILIAIRE PERMANENT »

Par le décret de 1950, réformé en 1970, l'entreprise de transport ferroviaire adopte un statut du personnel définissant la catégorie des cheminots du « cadre permanent » (règlement P4R). L'article 2 de son 5<sup>ème</sup> chapitre conditionne l'accès à ce statut à la détention de la nationalité française et à une limite d'âge. La première condition s'explique par la représentation d'une entreprise participant à l'exercice de la puissance publique et stratégique en termes de défense nationale (la condition de nationalité est élargie aux membres de la Communauté européenne dans les années 1990). L'impossibilité d'être recruté en P4R pour les personnes âgées de plus de 30 ans s'explique quant à elle par les exigences de financement de la caisse de retraite des agents de l'entreprise. Le statut « d'auxiliaire permanent », rebaptisé « PS25 » en 1982, puis « RH254 » en 2004, permet alors de recruter des cheminots de plus de 30 ans et n'ayant pas la nationalité française. Leur inscription dans cette catégorie administrative les intègre à l'organisation du travail en les soumettant, comme les autres cheminots, à une grille de salaires clairement définie (en collèges, classes, niveaux).

Mais les conditions professionnelles de ces deux statuts diffèrent. Les carrières des auxiliaires permanents peuvent se dérouler le long de 3 classes (4 à partir de 2004, voir *infra*) contre 8 pour les cadres permanents. Ils cotisent au régime général et non au régime spécial de la SNCF, sur une durée plus élevée. Ils ne bénéficient ni des mêmes facilités de circulation, ni des mêmes conditions d'accès à la médecine du travail.

## ● Une discrimination vécue comme un enfermement

L'articulation de la sécurité de l'emploi et d'un traitement différencié tout au long des carrières permet de comprendre que ces contractuels s'identifient fortement au métier cheminot, tout en décrivant leurs expériences au travail comme celles d'*outsiders* de la SNCF. L'enquête qualitative permet de dégager les contours d'une telle représentation collective (Chappe et Keyhani, 2018).

Si la plupart des cheminots rencontrés font le récit de leur recrutement au Maroc comme un plongeon vers l'inconnu, ils ont accumulé au cours de leurs carrières des savoir-faire qui donnent forme à un sentiment de fierté d'avoir travaillé pour une grande entreprise comme la SNCF. Dans les témoignages livrés aux audiences judiciaires comme lors des entretiens, cette fierté se manifeste par le plaisir perceptible à détailler leurs connaissances des gares, à expliquer aux enquêteurs comme des rails doivent être entretenus, à revenir sur les progrès technologiques ayant conduit au lancement des trains à grande vitesse, etc. : « *les rails de France sont les meilleurs du monde!* » s'exclame l'un d'entre eux aux audiences en appel de mai 2017. Mais cet enthousiasme est immédiatement relativisé par l'amertume suscitée par l'écart entre cette identification à l'entreprise et la fierté ouvrière d'une part et la reconnaissance mitigée de leurs compétences d'autre part. Les entretiens sont souvent l'occasion de rappeler qu'ils ont été de bons cheminots, d'évoquer leur savoir-faire, de valoriser leur « métier ». Les enquêtés viennent ainsi souvent avec des courriers soigneusement conservés de leurs supérieurs, leur notifiant qu'ils sont les récipiendaires de médailles d'honneur des chemins de fer, ou louant leur « dévouement » au travail « malgré les conditions difficiles »<sup>3</sup>.

Mais cette fierté contraste avec l'amertume laissée par le traitement différencié, découlant de leur statut, et ce malgré la reconnaissance des supérieurs. La description de conditions de travail dangereuses et physiquement usantes est systématique et leurs souvenirs amplifient le sentiment d'avoir été des cheminots de seconde classe. Ce qui en réalité les distingue de leurs collègues français se loge dans l'expérience d'une forte stagnation des carrières. A titre d'exemple, K. embauché en 1974 comme agent d'entretien des voies, en classe C, est en 2007 toujours agent d'entretien des voies, dans la même classe. Outre la moindre amplitude potentielle des carrières, le passage d'un niveau à l'autre au sein d'une même classe est décrit comme semé d'embûches. Ce passage est conditionné par deux critères, l'ancienneté et les choix établis lors des commissions de notation : les contractuels évoquent ces commissions comme l'épreuve où se manifeste le plus nettement un désavantage par rapport aux collègues du cadre permanent. Ils dénoncent également l'absence de formation qualifiante leur permettant d'évoluer professionnellement, absence liée selon eux aux stéréotypes portant sur leurs présumées lacunes (mauvaise maîtrise de la langue française, de l'écrit, etc.). C'est ce dont témoigne B. 4 : recruté en 1974

comme auxiliaire, il revient longuement sur les conditions de travail difficiles mais insiste surtout sur la non acceptation de la moindre revendication ou prétention à un passage à un niveau supérieur (« *ce qu'on attendait de nous, c'est fermer sa gueule* »). S'il estime n'avoir jamais eu la même « place que les autres », ce ressenti se cristallise essentiellement sur les commissions de notation qui pour les auxiliaires semblent constituer un véritable combat : il raconte s'être battu pour les notations en 1992 afin de passer à un niveau supérieur. C'est au regard des chances des collègues du cadre permanent que l'enjeu des notations est ressenti comme un combat et une injustice : selon lui, malgré sa plus grande ancienneté en 1992, deux cheminots du cadre permanent progressent en niveau avant lui. Ces vexations individuelles sont vécues comme l'expression d'un arbitraire. Lorsque les notations favorables ou les avancements se concrétisent, ils sont perçus comme le fait d'un « chef d'établissement sympa », et non comme le cours normal d'une carrière de cheminot.

## ● Une mobilisation syndicale contre les différences de statut

Dès les années 1980, certains contractuels engagent des mobilisations au niveau de leur gare pour contester leur situation et le blocage de carrière qu'ils subissent.

Le véritable tournant dans la mobilisation a lieu en 1999 avec la création de l'association Ismailia par des contractuels marocains travaillant essentiellement dans des gares parisiennes et eux-mêmes syndiqués. Cette association permet de réunir des contractuels faisant état d'expériences similaires en termes de déroulement de carrières et de faibles pensions. L'association se mobilise d'abord sur la question de la retraite, les contractuels les plus âgés découvrant au moment de leur départ à la retraite l'extrême faiblesse de leur pension malgré une cotisation à taux plein, sans qu'ils l'aient anticipée auparavant. Cette question focalise la sensation d'injustice des contractuels marocains, au regard notamment des conditions plus avantageuses de départ à la retraite de leurs collègues du cadre permanent.

L'association et les soutiens syndicaux obtenus individuellement mènent un certain nombre d'actions d'information à partir du début des années 2000. Le travail d'Ismailia et des syndicalistes consiste d'une part à sensibiliser les fédérations syndicales à l'enjeu de la reconnaissance des discriminations, et d'autre part à identifier, informer et rassembler les PS25 au niveau national.

La mobilisation des ressources de ces syndicats, et en particulier de Sud Rail, ainsi que l'investissement personnel d'un petit nombre de membres d'Ismailia vont permettre d'établir une liste de PS25 concernés et d'estimer que leur nombre total avoisine les 2 000. Ce travail d'information permet d'organiser diverses réunions publiques, rassemblements et occupations, en utilisant le répertoire d'action offensif de Sud Rail. La mobilisation permettra d'obtenir de négocier avec la direction de l'entreprise un accord qui, s'il n'est pas une reconnaissance en soi de l'existence de discriminations, prend en compte un certain nombre de problématiques propres aux PS25.

3 Extrait d'un entretien semi-directif réalisé le 02.02.2016

4 Extrait d'un entretien semi-directif datant du 19.12.2016

## ● Vers l'action judiciaire contre les discriminations

Outre la création d'une quatrième classe permettant d'étendre le déroulement de carrière des PS25, le principal acquis des négociations de l'hiver 2004 porte sur l'obtention d'un dispositif de pré-retraite, permettant à ceux qui ont atteint 55 ans de cesser leur activité, tout en continuant à cotiser. Cette solution permet ainsi à des hommes épuisés par le travail d'interrompre plus tôt leur emploi, à l'image de leurs collègues du cadre permanent.

Pour les syndicats et notamment Sud Rail, ce dispositif de pré-retraite signe la victoire de la mobilisation et donc son arrêt. Les proches d'Ismailia estiment de leur côté que les résultats obtenus ne sont pas suffisants, dans la mesure où ils ne permettent pas de compenser la stagnation des carrières et les différences en termes de calcul des pensions de retraite. Ils décident de continuer l'action judiciaire entamée la même année, d'abord devant le tribunal administratif pour contester la légalité de la clause de nationalité.

La contestation devant le tribunal administratif échoue, la clause de nationalité étant jugée légale par ce dernier. Le collectif réoriente alors l'affaire vers le conseil des prud'hommes, pour dénoncer cette fois les conséquences discriminatoires de la catégorie de PS25 à laquelle ils appartiennent.

Les dossiers sont déposés progressivement aux prud'hommes de Paris à partir de 2007. La procédure prud'homale s'étale de 2007 pour les premières audiences de conciliation, à mars 2015 où ont lieu les audiences de départage. Le conseil des prud'hommes reconnaît la discrimination pour la grande majorité des 848 plaignants en septembre 2015, malgré les arguments de la SNCF qui défend la légalité de ses pratiques et de son statut en dépit de ses conséquences sur les carrières différenciées de ses cheminots. L'entreprise décide de faire appel. Un nouveau procès a lieu en mai 2017 à la Cour d'appel de Paris. Le 31 janvier 2018, le tribunal confirme la décision de première instance et reconnaît le préjudice à hauteur de 180 millions d'euros. Les dommages et intérêts sont individualisés grâce à l'utilisation d'une méthode de calcul du manque à gagner lié à la discrimination, la « méthode Clerc » du nom du militant CGT qui l'a développée dans le cadre des contentieux portant sur les discriminations syndicales (Chappe, 2011). Un salarié embauché au début des années 1970 peut ainsi toucher 173 017 € de réparation liée à la carrière, 60 555 € de préjudice lié à la retraite, 3 000 € de préjudice lié à l'absence de formation professionnelle et 5 000 € de préjudice moral (Peyronnet, 2018).

\*\*\*

Le cas des cheminots marocains montre comment une expérience de discrimination peut prendre racine dans un statut légal malgré l'affirmation de l'égalité de traitement et comment cette expérience est mise à l'épreuve de mobilisations syndicales et judiciaires jusqu'à ce que les tribunaux en viennent à reconnaître officiellement la discrimination : celle-ci n'apparaît pas comme une évidence donnée d'emblée, mais comme le fruit d'un long processus de prise de conscience puis d'enrôlement de soutiens jusqu'à la qualification officielle de la discrimination par l'institution judiciaire.

Cette situation fait porter également le regard sur les marges du statut des cheminots à l'heure de sa remise en cause : il interroge ainsi plus largement sur la coexistence de différentes protections juridiques au sein d'une même entité, sur le ressenti d'injustice que cette coexistence peut faire émerger, mais aussi sur la pertinence d'une harmonisation par le bas des protections de l'emploi dans un marché du travail segmenté et inégalitaire. Le processus de dé-régulation étatique en cours (Willemez, 2017) (au profit d'une régulation à l'échelon de l'entreprise) doit ainsi pousser à se pencher, pour en appréhender les conséquences, sur les espaces relativement moins régulés du marché du travail.

\*\*\*

### RÉFÉRENCES

- Andolfatto D., Dressen M., Finez J.,** 2012, *Les salaires à la SNCF, inflexion néolibérale et résilience du statut*, Notes de l'Institut Européen du Salarial, no 27.1.
- Andolfatto D., Dressen M.,** 2013, *Invisibles » et dominés. Trois études de cas de « hors statut » dans le secteur ferroviaire : « Marocains », maîtres-chiens et pompiers*, Nantes, Communication RT18 - Congrès de l'Association française de sociologie.
- Bruno A.-S.,** 2010, *Les chemins de la mobilité: migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éd. de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Chappe V.-A., Keyhani N.,** 2018, *La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF*, Revue française de science politique, vol. 68, no 1. p. 7-29.
- Paugam S.,** 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Peyronnet M.,** 2018, *Affaire Chibanis : évaluation du préjudice résultant de la discrimination*, Dalloz actualité, <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/affaire-chibanis-evaluation-du-prejudice-resultant-de-discrimination#.Wovx9qjOWM8>.
- Willemez L.,** 2017, *Le travail dans son droit*, Paris, LGDJ.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Elles sont également disponibles via la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter  **@CeeEtudesEmploi**.

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

ISSN : 1767-3356 - Dircom/Cnam - DB - Septembre 2018