



gisti, groupe
d'information
et de soutien
des immigrés

Paris, le 15 avril 2013

Monsieur le Défenseur des droits
7 rue Saint-Florentin
75409 Paris Cedex 08

Objet : demande d'intervention sur les discriminations fondées sur la nationalité en matière d'emploi subies par deux cheminots de la SNCF, et plus généralement par l'ensemble des personnes embauchées sous statut contractuel « PS25 » à la SNCF.

Monsieur le Défenseur des droits,

Nous vous saisissons à la demande de deux personnes embauchées à la SNCF avec le statut contractuel « PS25 » et travaillant ou ayant travaillé pour la SNCF pendant plus de trente ans. Nous vous demandons d'intervenir en soutien devant le Conseil de Prud'hommes de Paris pour ces deux personnes, mais aussi plus généralement pour l'ensemble des personnes concernées.

Actuellement, plus de 800 personnes ont en effet porté leur cas devant le Conseil des Prud'hommes et près de 2000 personnes seraient concernées. La presse s'est fait l'écho très de ce contentieux en cours (voir la revue de presse pour la période 2010-2013 en pièce jointe n°1).

La situation personnelle des deux personnes souhaitant votre soutien est présentées en annexes à ce courrier (pièces jointes n°2 et 3)

L'origine du statut discriminatoire des contractuels « PS 25 » : la condition de nationalité pour les cheminots statutaires

On ne peut comprendre la situation de ces contractuels PS25 sans revenir à la question des « emplois fermés », c'est-à-dire les emplois pour lesquels il existe une clause ou condition de

nationalité. Le sujet ne vous est pas inconnu. La HALDE, dans une délibération argumentée¹, demandait en 2009 « *au Gouvernement de supprimer les conditions de nationalité pour l'accès aux trois fonctions publiques, aux emplois des établissements et des entreprises publics, et aux emplois du secteur privé à l'exception de ceux relevant de la souveraineté nationale et de l'exercice de prérogatives de puissance publique* ». La HALDE préconisait d'appliquer comme principe, celui de l'absence de toute condition de nationalité, et envisageait uniquement un « *examen, au cas par cas, des justifications apportées, dans l'hypothèse du maintien de conditions de nationalité pour certains emplois* ».

Cette recommandation s'inscrivait dans une longue suite de rapports : Conseil national des populations immigrées (1991) ; CERC-association (1999) ; Jean-Michel Belorgey dans un rapport pour le gouvernement (1999) ; cabinet Bernard Bruhnes Consultant dans un rapport pour le gouvernement (1999) ; Groupe d'étude sur les discriminations (ancêtre de la HALDE) en 2000 ; jusqu'à une proposition de loi adoptée par le Sénat en 2009². Tous ces rapports relevaient le caractère discriminatoire et injustifié de cette condition de nationalité et en préconisaient la suppression, sauf rares exceptions.

Si la plupart des emplois restent encore fermés, à commencer par ceux de la fonction publique, certaines clauses de nationalité ont commencé à être levées pour certains emplois à la suite de ces rapports et à partir du début des années 2000 : ceux dans la Sécurité sociale en 2001 et, au gré des réformes, certaines professions indépendantes ou libérales. S'agissant des entreprises publiques ou « à statut », la plupart ont supprimé la condition de nationalité, par exemple la RATP en 2002 ou EDF et GDF en 2008, sans que ce changement ne pose le moindre problème à ces entreprises³.

La SNCF est aujourd'hui quasiment la seule entreprise de ce pays qui continue de maintenir dans le statut de son personnel une telle clause de nationalité, discriminatoire car dépourvue de toute justification rationnelle. D'ailleurs, si, initialement le statut était réservé aux seuls Français, il a été ouvert aux ressortissants communautaires au début des années 1990.

Pourtant les rapports précités, ainsi qu'une campagne lancée par une trentaine d'organisations pour l'ouverture des emplois fermés en 2001, demandaient explicitement un tel changement à la SNCF⁴.

Dans un courrier adressé au Premier ministre⁵ et largement rendu public⁶, les associations et organisations syndicales demandaient : « *dès lors, fixent une condition de nationalité discriminatoire et devront être abrogées les dispositions des textes suivants : (...)* »

¹ Délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009 qui figure sur le site du Défenseur des droits http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Deliberation_2009-139-2.pdf ainsi que le [communiqué de presse du 15 avril 2009](http://halde.defenseurdesdroits.fr/Emplois-fermes-aux-etrangers-15.html) : <http://halde.defenseurdesdroits.fr/Emplois-fermes-aux-etrangers-15.html>

² Ces rapports sont consultables sur www.gisti.org/spip.php?rubrique250 (dans [le dossier « emplois fermés »](http://www.gisti.org/spip.php?rubrique250) figurant sur le site du Gisti). La proposition de loi est commentée dans la revue *Plein Droit* n°80 de mars 2009 « *Emplois fermés : une ouverture timide* » (<http://www.gisti.org/spip.php?article1406>).

³ Sur ces évolutions, voir le dossier emploi fermé sur le site du GISTI (<http://www.gisti.org/spip.php?rubrique246>)

⁴ Sur cette démarche, voir « *Lutte contre les discriminations dans l'accès aux emplois : l'État doit montrer l'exemple* » - <http://www.gisti.org/doc/actions/2001/emplois/index.html>

2°) *Personnel SNCF : les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel élaboré conformément au décret n° 50-637 du 1er juin 1950 et approuvé par décision interministérielle du 1er septembre 1954. (...) »*

La presse du début des années 2000 relate ces questions et en particulier la situation à la SNCF et les graves discriminations subies par les contractuels PS 25, déjà largement connues, évidemment de la SNCF, mais également des pouvoirs publics (voir pièce jointe n°5)⁷.

L'exclusion du statut des cheminots des étrangers est d'autant plus injustifiée et témoigne d'une grande hypocrisie que l'employeur, ici la SNCF, ne s'est pas pour autant privé d'embaucher des étrangers non communautaires pour occuper les mêmes postes. Mais, de façon analogue à ce qui se passe avec les médecins étrangers ou à diplôme étranger employés dans le système hospitalier, ces étrangers, qui exercent dans les faits les mêmes tâches que les nationaux, se retrouvent dans des situations plus précaires, avec des conditions dégradées, discriminatoires en comparaison des cheminots statutaires. Depuis les années 1960, la SNCF a en effet créé pour ces salariés étrangers le « PS 25 », un régime particulier et elle a ainsi embauché des milliers de personnes étrangères, la plupart marocaines, y compris en allant les recruter directement au Maroc, comme c'est le cas de l'une des deux personnes pour lesquelles nous vous saisissons (pièce jointe n°3).

Les discriminations fondées sur la nationalité ou l'origine subis par les contractuels étrangers PS 25 se manifestent de multiples façons, et se traduisent par des évolutions beaucoup plus défavorables (carrière, rémunération, retraite, etc.). Bien que devenus Français comme l'une des deux personnes qui vous saisit (pièce jointe n°3), beaucoup se voient, sauf rares exceptions, toujours refuser le statut de cheminot et continuent de subir une forte discrimination.

Le cumul des discriminations subies par les contractuels « PS 25 »

Bien que toutes les situations et les carrières soient singulières, elles se caractérisent par un cumul de discriminations du fait du régime des contractuels PS 25. Sans pouvoir être exhaustif, il est possible de dresser un tableau général de la manifestation de ces discriminations⁸.

D'abord, les contractuels étrangers (ou anciennement étrangers) embauchés sous régime PS 25 ont surtout connu **une carrière nettement moins favorable** en raison des pratiques de la SNCF : faibles rémunérations et absence de promotion professionnelle, parfois pendant plus de trente ans, se traduisant par l'absence de tout entretien d'évaluation, par l'exclusion du

⁵ « Demande d'abrogation des textes soumettant l'accès à certains emplois et droits à une condition de nationalité », Courrier au 1^{er} ministre, 9 avril 2011, <http://www.gisti.org/doc/actions/2001/emplois/demande.html>

⁶ « M. le Premier Ministre, ouvrez les emplois fermés aux étrangers ! Discriminations : l'État doit montrer l'exemple », Communiqué de presse, 9 avril 2001, <http://www.gisti.org/doc/actions/2001/emplois/communiqu.html>

⁷ Par exemple, « Oubliés du rail - les immigrés sans statut de la SNCF », *Libération*, 3 avril 2001, <http://www.liberation.fr/economie/0101369436-oublies-du-rail>

⁸ La revue de presse sur la période 2010-2013 (pièce jointe n°1) offre de nombreux exemples et de nombreux témoignages précis permettant d'illustrer ce point.

processus normal de notation et par des refus constants de présentation sur les listes et tableaux d'avancement, et ce depuis leur embauche. S'y ajoutent les refus faits aux contractuels marocains à pouvoir passer des examens de qualification, la SNCF empêchant ainsi toute évolution et obligeant les personnes à rester cantonnées toute leur carrière durant dans les mêmes postes, les plus pénibles.

S'ajoute pour certains la « mise à la réforme », c'est-à-dire **la mise à la préretraite d'office sur l'initiative de la SNCF** sans que cette dernière ne prévoit de possibilités de reclassement à la suite de ce qui doit s'assimiler à une rupture abusive du contrat de travail.

Les contractuels se voient également **refuser l'accès au service médical de la SNCF**, réservé aux seuls cheminots, **ainsi que l'accès à la caisse de prévoyance des cheminots**.

Ils se sont aussi longtemps vu refuser **la carte de circulation sur le réseau SNCF**, réservée aux cheminots statutaires et à leurs ayants droits. Les contractuels en service ont obtenu une telle facilité à partir de 1982 et ce n'est qu'après une lutte difficile que les contractuels à la retraite l'ont aussi obtenue en 2004⁹.

Les contractuels étrangers (ou anciennement étrangers) embauchés sous régime PS 25 bénéficient également de **retraites dégradées** en comparaison de leur collègues cheminots, et pas seulement du fait de salaires et de carrières moins bonnes (cf. supra). Alors que les cheminots statutaires partent à la retraite à 55 ans avec une retraite calculée sur les salaires des 6 derniers mois, les contractuels PS 25 ne peuvent partir avant 60 ans (bientôt 62 ans) et, bien que souvent fatigués en raison des travaux difficiles dans lesquels ils sont souvent cantonnés, ils sont néanmoins obligés de travailler jusqu'à 65 ans voire au-delà (parfois au risque de mettre en péril leur santé) pour pouvoir bénéficier d'une retraite suffisante. Leur retraite est en effet calculée de façon moins avantageuse sur les salaires des 25 meilleures années (et alors même que leur carrière et leur salaires ont été amoindris) avec la nécessité de justifier d'une durée de cotisation minimale de 40 ans (bientôt 42 ans) pour ne pas se voir appliquer de décotes et bénéficier d'une retraite dite « à taux plein », alors que les cheminots statutaires bénéficient d'un taux plein après 37,5 ans de service.

Le cas d'un des deux cheminots qui vous saisit (pièce jointe n°3) témoigne de cette injustice puisque ce monsieur a 64 ans, travaille depuis 39 ans à la SNCF et doit néanmoins continuer son difficile travail, avec la perspective d'une plus faible retraite en comparaison de ses collègues pourtant partis à la retraite une dizaine d'années auparavant.

En outre, **les possibilités de réversion sont bien moins bonnes pour les veufs et veuves des contractuels**, la pension de réversion leur étant attribuée selon des conditions d'âge, de ressources et de limitation du cumul avec d'autres droits à retraite, quand aucune de ces restrictions ne s'applique aux pensions de réversion des cheminots statutaires. Le veuf ou la veuve de l'agent contractuel est d'ailleurs également **totalemment exclu des prestations en espèces prévus en cas de décès du cheminot**.

Ces discriminations, qui trouvent leur fondement textuel dans le statut du personnel de la SNCF, sont d'autant plus contestables que, lorsque les contractuels marocains ont été

⁹ A côté de cette facilité de circulation, d'autres améliorations ont été obtenues avec l'aide d'organisations syndicales. Voir les pièces jointes n°6 et 7.

embauchés, leur contrat de travail les informait expressément qu'ils bénéficieraient de l'égalité de traitement : «*le travailleur étranger a droit au même régime de travail que les ouvriers français*», il «*doit recevoir à travail égal une rémunération égale à celle de l'ouvrier français de même catégorie*» et «*l'égalité de traitement s'étend également aux indemnités s'ajoutant au salaire*» (voir en annexe, les extraits d'un de ces contrats de travail). Un tel engagement n'a manifestement pas été respecté.

Votre intervention nous semble nécessaire sur un tel dossier.

Nous restons à votre disposition pour toute question et nous vous demandons d'être tenus informés des suites données à cette réclamation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Défenseur des Droits, l'expression de nos considérations distinguées.

Contacts pour ce courrier

- Patrick Henriot - Patrick.Henriot@justice.fr
GISTI – Groupe d'information et de soutien des immigré-e-s - 3 Villa Marcès - 75011 Paris
- Nacer El Idrissi - national@atmf.org
ATMF - Association des Travailleurs Maghrébins de France - 10 rue Affre - 75018 Paris

Annexe : Extrait du contrat de travail d'un « PS 25 » embauché dans les années 1970

Pièces jointes

- Pièce n°1 : Revue de presse (2010-2013) concernant la lutte des « PS 25 » devant les tribunaux
- Pièce n°2 : Informations sur la situation de Monsieur M1
- Pièce n°3 : Informations sur la situation de Monsieur M2
- Pièce n°4 : Dossier « emplois fermés », site internet du GISTI
- Pièce n°5 : Revue de presse – emplois fermés à la SNCF et PS25 – années 2001 à 2003
- Pièce n°6 : Extraits du site www.cheminotcgt.fr
- Pièce n°7 : Autres documents d'origine syndicale

I. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1° L'employeur soussigné s'engage à assurer un travail continu pendant une durée de ~~un an~~ (1) au travailleur signataire du présent contrat et à dater du lendemain de son arrivée.

2° Le travailleur étranger a droit au même régime de travail (durée du travail, jour de repos, congé payé, hygiène et sécurité) que les ouvriers français. Il est soumis, comme eux, aux dispositions légales prises en la matière, au règlement d'atelier et éventuellement aux clauses des conventions collectives.

3° Le travailleur étranger doit recevoir à travail égal une rémunération égale à celle de l'ouvrier français de même catégorie employé dans l'établissement ou l'exploitation ou, à défaut d'ouvriers français remplissant ces conditions, une rémunération conforme aux taux couramment pratiqués dans la région. L'égalité de traitement s'étend également aux indemnités s'ajoutant au salaire. En l'état actuel de la réglementation du travail, la fixation du taux de salaire a lieu par la conclusion de conventions collectives, sous réserve qu'il ne soit pas inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti, dont le montant fait l'objet d'un décret.

et notamment par les articles 43, 44, 44 a, 45, Livre I^{er}. Il sera effectué tous les (mois, quinzaine, semaines, jours) ~~quinzaine~~

Il ne pourra être opéré de retenues sur les salaires que dans les limites admises par la loi française (Code du Travail, Livre I^{er}, art. 50 et 51).

4° L'employeur assure que le travailleur travaillant à se loger à ~~/~~ et que les prix réunis de la nourriture et du logement dépasseront pas en moyenne ~~/~~ franc par jour.

Logement du travailleur :

a. Le travailleur ne sera ni logé, ni nourri par l'établissement;

Ou bien :

b. Il pourra, à sa demande, être logé par l'établissement au prix de ~~entre 40 et 100~~ franc par jour; ~~mais~~ ~~suivant le local~~

Ou bien :

c. Il pourra, à sa demande, être nourri par l'établissement au prix de ~~3,50~~ franc par jour;