

le cheminot **cfdt** de france

FEDERATION GENERALE DES TRANSPORTS ET DE L'EQUIPEMENT (F.G.T.E.-C.F.D.T.)

UNION FEDERALE CHEMINOTS

AMÉLIORONS *NOS CONDITIONS* *DE TRAVAIL*



L'AUGMENTATION DES EFFECTIFS

En direct avec un délégué C.F.D.T.

Michel est délégué C.F.D.T. ; son travail syndical est de défendre les cheminots au cours des notations catégorielles. Nous avons posé une série de questions à ce camarade pour les lecteurs du « Cheminot de France ». Le dernier numéro de notre journal Cheminot a mis l'accent sur le rôle du délégué dans l'action en général. Aujourd'hui, le but de cet article est de montrer que l'action c'est aussi autre chose. Dans la défense des cheminots face aux agressions de la direction, le militant C.F.D.T. se bat aussi pour un meilleur déroulement de « carrière » qui a des incidences sur le pouvoir d'achat et les effectifs.

Question : Peux-tu nous dire quel problème tu rencontres dès que tu dois travailler sur les notations catégorielles.

Les chefs qui sont chargés de noter se situent à différents niveaux : l'établissement, la région et le réseau pour certains. Dès que l'on discute au niveau régional puis au réseau **les notateurs ne connaissent pas directement les cheminots concernés, il y a une connaissance par intermédiaire et par dossier.** La tâche du délégué est alors importante car, avec les militants C.F.D.T. des sections syndicales, les camarades « notés » sont connus. Il y a donc relation directe entre les travailleurs, les délégués d'une part et celui qui doit être « noté » par la direction.

Question : Comment se fait-il, selon toi, que cette notation se décide ailleurs que là où travaillent les cheminots, région ou réseau ?

La politique de la direction est celle qui consiste à sélectionner les cheminots pour le déroulement de carrière. Autrement dit, la direction divise les travailleurs entre ceux qu'elle veut noter et les autres. **Pour nous, C.F.D.T., nous combattons cette politique de limitation du déroulement de carrière car chacun doit avoir les mêmes chances suivant le travail qu'il a fait et ses besoins personnels.**

Question : Comment expliquer cette politique de sélection ?

C'est un point important qui est lié au démantèlement et à la modernisation de l'entreprise. Là où la direction veut démanteler on s'aperçoit que les notations ne

sont pas utiles pour elle. Elle demande pour cela aux cheminots de changer de travail ou de se déplacer pour accéder à un avancement. Par contre, où la direction a un programme de modernisation elle veut favoriser les notations ; pour cela, elle prend les moyens de mettre le lien de décision loin des établissements, c'est-à-dire au dessus, dans la hiérarchie patronale. Cela pour mieux adapter les cheminots à la restructuration de la S.N.C.F. Comme chacun le sait, cette restructuration c'est la visée de la direction de nous imposer un plan d'entreprise qui prévoit un réseau noyau ferroviaire.

La C.F.D.T. combat ce démantèlement qui, par voie de conséquence, touche le pouvoir d'achat des Cheminots, par le biais de la notation entre autres. Nos revendications C.F.D.T. sont des réponses syndicales à la direction. La C.F.D.T. veut que le déroulement de carrière soit harmonisé quelle que soit la région ou la filière.

Question : La S.N.C.F. demande de plus en plus aux cheminots de se déplacer ou de changer de travail pour avoir un avancement. Qu'en penses-tu ?

Cela fait partie d'une vaste politique sur la mobilité des travailleurs que Barre explique à toutes les occasions. Mais pour nous C.F.D.T., nous pensons différemment car les conséquences de tous ces changements dans la vie au travail ne sont pas bonnes pour les travailleurs. La question à la S.N.C.F. est qu'il n'y a pas suffisamment de nominations sur place. La C.F.D.T. avec tous ses délégués demande :

- que pour toutes les notations un maximum de cheminots de l'établissement ou de la localité soient sur les listes ;

- que celui qui ne veut pas changer de travail ou de localité ait les mêmes chances de notation que celui qui a fait le choix contraire ;

- des effectifs suffisants : c'est la condition pour aboutir à notre revendication de déroulement de « carrière ».

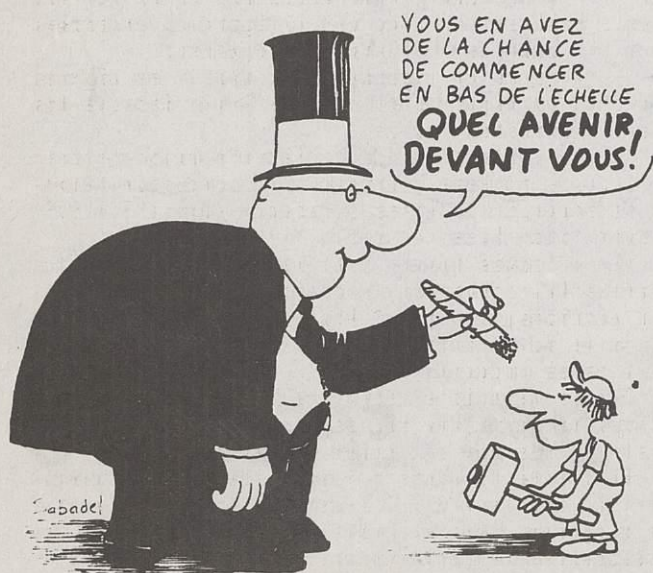
Question : En conclusion, qu'as-tu à dire en quelques mots ?

Beaucoup de cheminots sont mécontents des notations et ont tendance à rendre responsable le délégué ou le syndicat. Or c'est la direction qui fait la politique de la notation, ce n'est pas le syndicat.

Les délégués, avec l'ensemble des militants C.F.D.T., ont choisi de mener la lutte pour que les notations puissent être au bénéfice de tous les cheminots.

La S.N.C.F. a choisi le contraire.

Pour mener l'action, il est nécessaire que chaque adhérent et chaque cheminot nous aide. Car c'est bien collectivement que nous imposerons un déroulement de « carrière » qui satisfasse les aspirations de chacun de nous. Avec la C.F.D.T., le travail syndical est plus que jamais nécessaire. Toi qui lis ce journal, ne reste pas isolé. Participe à notre lutte.





OUI, IL EST INDISPENSABLE DE LUTTER !

La direction de l'entreprise, aux ordres du gouvernement et du patronat, poursuit le démantèlement de la société nationale en allant à grands pas vers un réseau noyau qui ne comportera que les grands axes ferroviaires nécessaires aux grandes entreprises capitalistes.

De jour en jour, notre entreprise se modifie en vue de l'échéance du 31 décembre 1982 : c'est aujourd'hui que se joue notre avenir !

La cure d'austérité imposée par le gouvernement s'accompagne d'une vigoureuse campagne répressive et de menaces nouvelles (loi Peyrefitte par exemple).

Les activités des groupes d'extrême droite même s'ils sont condamnés « en parole » par les représentants des partis politiques de droite sont tolérés et encouragés par une politique bienveillante à leur égard. Après... il est facile de laisser couler des larmes de crocodiles lorsque l'on a contribué à laisser dégénérer une situation.

FACE A CETTE POLITIQUE NOUS RÉAGISSONS :

Les puissantes manifestations qui ont montré l'indignation après l'attentat de la rue Copernic ont été une riposte contre le racisme et le fascisme. L'attitude de la C.F.D.T. est aussi de continuer cette riposte dans la lutte de tous les jours :

- lorsqu'un texte raciste est donné à l'épreuve de dactylographie pour un examen au Sernam (voir les derniers « Cheminot de France ») ;

- lorsque la S.N.C.F. a recours à des entreprises de négriers pour exploiter les camarades immigrés.

Face à cette politique de démantèlement, nous constatons aujourd'hui que les cheminots réagissent. En octobre, plusieurs grèves locales, préavis, manifestations ont eu lieu et témoignent de la volonté de la classe ouvrière de ne pas se laisser mettre à genoux face à la volonté du pouvoir.

NOUS AVONS BESOINS D'UNITÉ, MAIS ELLE N'EST PAS FACILE !

Au congrès de mai 1980, les cheminots C.F.D.T. ont réaffirmé que l'unité d'action était un impératif pour réussir.

C'est vrai : **les cheminots sont très attachés au principe de l'unité et refusent la division.**

L'unité d'action ne signifie pas que les divergences entre cheminots ou entre travailleurs n'existent pas. Au contraire, l'unité nécessite la mise en œuvre de moyens pour surmonter les divergences et que celles-ci soient tranchées par des débats entre travailleurs.

Les récentes attaques de la C.G.T. qui, depuis quelques mois, essaie d'accréditer l'idée que la C.F.D.T. freinerait les luttes et modérerait ses revendications ne contribuent pas à assainir le climat.

Regardons ce qu'il en est chez les cheminots ! Dans les régions, dans les syndicats la C.F.D.T. est dans la lutte. Elle propose souvent des initiatives aux cheminots et aux autres organisations syndicales.

Pourquoi dans ces conditions, essayer par des slogans faciles de faire croire aux cheminots que la C.F.D.T. aurait d'un seul coup changé ? Ne serait-ce pas plutôt la C.G.T. qui a changé de cap en décidant de renoncer à l'unité en tentant de mener seule l'action ?

A l'occasion de l'action contre la loi Peyrefitte, la C.F.D.T. a proposé une rencontre aux autres organisations syndicales pour essayer de déterminer des initiatives d'action commune. La C.G.T. a refusé cette rencontre.

Nous pensons que la C.G.T. fait fausse route en refusant le débat, permettant de faire des propositions d'actions en commun si cela est possible et s'il y a des divergences d'appréciations ou des difficultés d'organiser le débat avec les cheminots pour que ceux-ci donnent leur avis.

LA LUTTE EST NÉCESSAIRE

Pas un chantier, pas un service n'est épargné par la restructuration, la modernisation, la réduction des effectifs. Pas un seul cheminot n'est épargné sur la baisse du pouvoir d'achat.

Partout, nous devons donc créer les conditions de la mobilisation et de l'action.

D'ici la fin de l'année, les cheminots C.F.D.T. proposent quelques initiatives importantes :

- la remise des cahiers revendicatifs locaux, intégrant les revendications nationales, auprès de tous les chefs d'établissement avec des délégations renforcées sur la base des revendications par catégories ;

- la tenue de meeting dans toutes les régions pour dénoncer la politique de la direction et débattre des revendications et de l'action ;

- l'organisation d'une conférence nationale avec invitation de la presse et des parlementaires pour dénoncer les fermetures de lignes et l'abandon par la S.N.C.F. de toute notion de service public.

Ces initiatives doivent contribuer progressivement à accentuer la mobilisation des cheminots. La mise à l'action, y compris par la grève, des catégories de cheminots confrontés au démantèlement, aux réductions d'effectifs et à la baisse du pouvoir d'achat.

Toutes ces actions resteraient inefficaces et limitées si nous ne préparons pas les conditions d'une action plus large, plus dure de l'ensemble des cheminots.

Pour éviter l'isolement, il est évident que la coordination au sein de la C.F.D.T. est nécessaire avec toutes les catégories, tous les travailleurs qui subissent les conséquences de la politique actuelle d'austérité.

services intérieurs

Baisse des effectifs dans les services intérieurs : de nouvelles menaces

Les agents des services intérieurs subissent durement les conséquences de la restructuration de l'entreprise.

Souvent « laissés pour compte » dans les établissements, avec des emplois en décalés, le week-end, la nuit, souvent dehors, les conditions de travail sont pénibles et la S.N.C.F. laisse encore dégrader la situation en accentuant la diminution des effectifs.

Dans les établissements du matériel de l'équipement ou les dépôts, les perspectives de modernisation vont encore accentuer ce phénomène.

QUELQUES EXEMPLES SIGNIFICATIFS

- les électrifications de lignes ont pour conséquence la suppression de dépôts et la réduction de certaines tâches ;

- le transfert systématique de tâches de nettoyage par exemple dans des entreprises sous-traitantes qui exploitent honteusement leur personnel ;

- la réduction d'activités ou la fermeture d'ateliers-magasins ;

- le passage au privé (compagnies de taxis par exemple) des commandes.

LA C.F.D.T. A L'INITIATIVE DE L'ACTION

En 1979, la C.F.D.T. était intervenue à la Direction de la S.N.C.F. pour demander des améliorations pour la filière.

Une pétition, signée massivement, a permis de montrer l'ampleur du mécontentement.

Depuis cette date, la direction a lâché sur quelques avancées en matière de déroulement de carrière.

Elle cherche aujourd'hui à récupérer en compensant les effectifs.

IL FAUT DONC POURSUIVRE LA LUTTE POUR :

- des effectifs supplémentaires ;
- une amélioration des roulements qui nécessitent une réduction du temps de travail et à la compensation en temps du travail de nuit ;
- la revalorisation de la filière (déroulement de carrière, formation, etc...).

équipement



NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Les responsables régionaux C.F.D.T. de l'Équipement se sont réunis à Paris, le 3 septembre 1980, en Assemblée Générale.

Ils ont fait le point sur les réalités de l'Équipement, notamment à travers la modernisation, la privatisation, les salaires, le déroulement de carrière, les conditions de travail. Contre les attaques du Pouvoir et de la Direction S.N.C.F., et afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie : les cheminots de l'Équipement ont mené d'importantes actions aux plans local, régional ou national.

En effet, la S.N.C.F. supprime des brigades de voie, des parcours S.E.S., des sections. Ces suppressions entraînent inévitablement des détachements, des mutations, des amplitudes de plus en plus grandes. En supprimant des emplois de cheminots, la S.N.C.F. accroît le chômage déjà important en France.

Or, dans un souci permanent d'améliorer les conditions de travail des cheminots de l'Équipement, la C.F.D.T. revendique :

1. L'arrêt de toute réorganisation.
2. Une augmentation importante des effectifs pour améliorer les conditions de travail.
3. Le temps de transport doit être inclus dans le temps de travail.

Pour réaliser les « mise en service » ou « autres travaux » la S.N.C.F. a de plus en plus recours au travail des samedis, dimanches et fêtes. **Le travail de nuit devient de plus en plus courant à l'Équipement.** Sur la ligne T.G.V. ces travaux représenteront 50 % à 70 % de l'emploi des agents.

La C.F.D.T. affirme qu'une telle conception de travail n'a pas d'autre but, de la part de la S.N.C.F., qu'une recherche maximum de rentabilité et ne tient pas compte des conditions de vie des cheminots. En effet, la récupération du travail de nuit est impossible dans les appartements modernes où la vie de famille et les loisirs devien-

nent de plus en plus difficiles. C'est pourquoi la C.F.D.T. demande que les « mise en service » se fassent en semaine et un respect des horaires : même lors des travaux avec des entreprises privées.

Pourtant avec les salaires de misère qu'attribue la S.N.C.F., les cheminots sont obligés d'accepter les heures supplémentaires que leur impose la direction, pour faire face au manque d'effectifs. En effet, de plus en plus, la direction triche avec les effectifs : elle parle d'effectifs autorisés, parfois d'effectifs réels, ou alors d'effectifs à disposition ou bien encore d'effectifs budgétaires, révisés, de cadre d'organisation, ... tout cela pour mieux tromper tout le monde.

Dans ta brigade, ton équipe, ta section, tu te rends compte que tu as moins de compagnons et par la même occasion que la pénibilité de ton travail augmente sans cesse et que l'astreinte est de plus en plus pénible avec toutes les nouvelles dispositions de la réglementation du travail.

Pour la C.F.D.T., l'astreinte doit être compensée en temps par un repos (R.C.A.) par jour chômé, dimanche, férié, un quart de repos par jour ouvrable.

Les heures supplémentaires par une indemnité d'astreinte non hiérarchisée de 420 F, une indemnité de sortie unique de 30 F.

La C.F.D.T. affirme que la S.N.C.F. peut payer nos revendications notamment :

- en confiant les travaux d'entretien aux cheminots, c'est-à-dire en arrêtant de faire des cadeaux aux entreprises privées ;

- en supprimant les tarifs préférentiels aux grands trusts c'est-à-dire en leur faisant payer le véritable coût du transport.

Toi, adhérent C.F.D.T., explique tes revendications à tes compagnons de travail ;

prépare l'action pour faire aboutir tes revendications ; renforce, par l'adhésion de tes compagnons, ton syndicat qu'est la C.F.D.T.

LA LUTTE POUR L'EMPLOI

Au transport commercial, les études patronales de réorganisation pleuvent et elles s'accompagnent de nombreuses compressions d'effectifs.

Les cheminots luttent pour l'emploi.

A Saint-Etienne : pour 400 agents à l'effectif, 93 demandes de congés refusées en deux mois, 24 postes non tenus en deux mois. Dans le même temps, la direction régionale annonce : « Les excédents (?) seront détachés sur Lyon », avec déplacements quotidiens allant jusqu'à deux heures ou déplacements complets sur plusieurs jours.

Sous l'impulsion de la C.F.D.T. et avec la C.G.T., F.O. et la C.F.T.C., les cheminots refusent car ils veulent vivre et travailler au pays. Ces déplacements d'office qui accroissent la mobilité et dégradent les conditions de vie et de travail concernent les cheminots déjà les plus défavorisés par le salaire : agents d'exploitation et du mouvement des niveaux 1 et 2.

Le 10 octobre, à plus de 80 %, ils ont cessé le travail. Une forte délégation est venue crier son refus d'une telle opération à la direction régionale.

A Roanne : situation identique, grève à 80 %, le 16 octobre, à l'appel de la C.F.D.T., avec la C.G.T. et F.O.

Dans les établissements concernés, Saint-Etienne, Roanne, Lyon, Valence, les revendications sont différentes entre établissements, mais elles ont un lien comme unificateur d'embauchage d'effectifs suffisants.

Au triage de Somain : la direction veut supprimer le poste aide-freineur (trois agents), en septembre, et compte le faire en douceur.

La C.F.D.T. contacte, dans un premier temps, ses adhérents. Des tensions apparaissent avec la C.G.T. Après quelques problèmes et mises au point de la C.F.D.T., c'est dans l'unité d'action C.F.D.T.-C.G.T. qu'est élaboré un cahier revendicatif local commun portant sur l'amélioration des roulements et le reclassement de postes.

Le cahier revendicatif local est signé par tous les agents avant d'être remis au patron. De sa réponse dépendra la suite de l'action.

En gare de Marseille-Saint-Charles : la direction locale refuse de satisfaire les revendications locales. C.F.D.T. et C.G.T., dans l'unité, déposent un préavis de grève pour le 10 octobre 1980, jour d'ouvertu-

re de la semaine « salon du train ». Le mécontentement est grand.

Deux jours avant, le 8 octobre, la direction accepte de négocier ; les acquis sont jugés positifs :

- 12 auxiliaires nommés au cadre permanent ;
- 33 nominations au grade supérieur ;
- surclassement de trois postes et création de trois emplois ;
- travaux de réfection et de rénovation de locaux.

Comme dans les autres services de la S.N.C.F., les cheminots du Transport et Commercial sont concernés par la réorganisation des services et la réduction des effectifs. Comme dans les autres services, ils luttent et obtiennent des reculs patronaux et des satisfactions.

La modernisation doit profiter aux cheminots pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

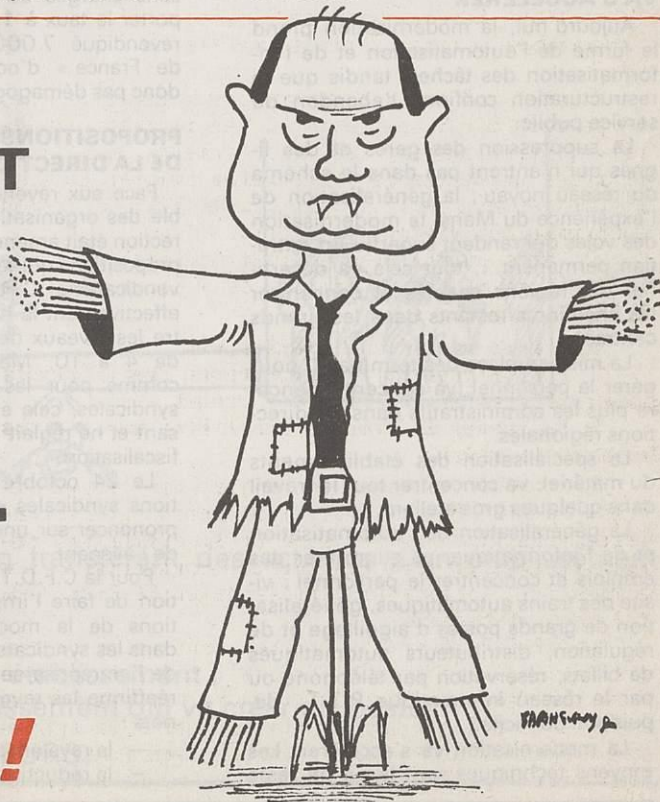
Pour la C.F.D.T., la lutte pour la création d'emplois est aujourd'hui prioritaire.

La mobilisation des cheminots du Transport et Commercial se développe et se développera encore, à partir de l'élaboration de cahiers revendicatifs locaux, avec les cheminots. C'est un élément important pour accentuer la pression et passer à l'action.

FACE A L'AUSTÉRITÉ DU PATRONAT

l'action se développe avec la C.F.D.T.

CONTINUONS LA LUTTE !



LA DIRECTION MODERNISE : elle essaie de désamorcer le mécontentement

La volonté subite de la S.N.C.F., de remettre en vigueur un accord-cadre, sur la modernisation, ne peut que nous inquiéter. La Direction n'a pas l'habitude de faire des cadeaux aux cheminots, et pourtant elle veut cet accord-cadre ; elle est prête à des concessions pour obtenir la signature d'une majorité d'organisations syndicales : elle a déjà réalisé plusieurs pas en acceptant de discuter sur la base du texte historique de 1968, et en augmentant à chaque réunion les taux d'indemnisation.

QUELLES SONT DONC SES MOTIVATIONS ?

Regardons de plus près l'accord-cadre de 1968 : non seulement il indemnise les cheminots touchés par les restructurations, mais les taux ont augmenté chaque année jusqu'en 1973, à un niveau de 10 % de plus que l'évolution des salaires. Une seule explication : la S.N.C.F. voulait faire passer la pilule de la régionalisation, en achetant les agents touchés. Après 1973, les restructurations importantes étant réalisées, la Direction s'est permis de refuser la reconduction de cet accord-cadre, et de baisser les taux par rapport aux salaires.

Le parallèle avec la situation de 1980 à 1983 (période minimale du nouvel accord-cadre), est évident ; la S.N.C.F. prévoit de très importantes restructurations à côté desquelles les baisses d'effectifs, les déplacements, les dégradations des conditions de travail que nous vivons quotidiennement depuis quelques années, ne sont rien.

LA MODERNISATION VA S'ACCÉLÉRER

Aujourd'hui, la modernisation prend la forme de l'automatisation et de l'informatisation des tâches, tandis que la restructuration confirme l'abandon du service public.

La suppression des gares et des lignes qui n'entrent pas dans le schéma du réseau noyau ; la généralisation de l'expérience du Mans, la modernisation des voies qui rendent superflu un entretien permanent..., tout cela va désertifier des régions entières et concentrer les cheminots restants dans les grands centres.

La mise en place des terminaux, pour gérer le personnel, va concentrer encore plus les administratifs dans les directions régionales.

La spécialisation des établissements du matériel, va concentrer tout le travail dans quelques gros ateliers.

La généralisation de l'automatisation et de l'informatique, va supprimer des emplois et concentrer le personnel : visite des trains automatiques, généralisation de grands postes d'aiguillage et de régulation, distributeurs automatiques de billets, réservation par téléphone ou par le réseau informatique P.T.T., depuis son domicile...

La modernisation va s'accélérer. Les moyens techniques sont là ; il ne reste

à la S.N.C.F. qu'à en monnayer les applications. Pour cela, elles doivent être la plus rentable possible, c'est-à-dire supprimer le maximum de personnel et avoir l'assentiment et l'aide des cheminots pour être efficaces. C'est le but de l'accord-cadre : faire accepter aux cheminots de se déplacer et de changer de fonction.

Les cheminots, en refusant d'être ballotés, d'un bout à l'autre du pays, et d'un travail à un autre, en se mobilisant pour exiger leurs revendications « Vivre et travailler au pays » ; « 35 heures sans réduction de salaire » ; « 6 = 8 » ; « amélioration des conditions de travail », empêcheront la Direction d'utiliser la modernisation au détriment des cheminots et des usagers. **Ils imposeront que la modernisation profite d'abord à ceux qui travaillent pour la S.N.C.F. et permette d'améliorer les services rendus au public.**

LA DIRECTION VEUT FAIRE AVALISER UN RECU DES INDEMNITÉS.

Lors de la discussion avec la Direc-

tion, sur l'avenant de remise en vigueur de l'accord-cadre modernisation, les premières propositions chiffrées de la C.F.D.T. ont été rejointes par l'ensemble des organisations syndicales, sauf en ce qui concerne l'unicité des indemnités pour l'ensemble des cheminots. La C.F.D.T. se trouve être la seule organisation à revendiquer un taux unique pour l'exécution, la maîtrise et les cadres (indemnité exceptionnelle de changement de résidence).

Partant de l'année 1972, année de référence la plus intéressante, la C.F.D.T. avait estimé que la revalorisation des taux devait être multipliée par le coefficient 2,6 et tenir compte de la fiscalisation intervenue, en 1975, sur les directives de la direction des impôts.

En effet, sur la base de l'évolution de l'indice des prix I.N.S.E.E., les indemnités auraient dû être multipliées par 2,256 et sur la base de l'indice C.F.D.T. par 2,594. Pour un célibataire sans charges (taux le plus faible), l'indemnité exceptionnelle de changement de résidence doit être ainsi revalorisée :

	Taux au 1-7-1972	Taux revalorisé, indice I.N.S.E.E. (2,256)	Taux revalorisé, indice C.F.D.T. (2,594)
4 à 10 (T4-T5) (1)	2 780	6 272	7 210
Autres agents	1 500	3 786	3 871

Dans un souci de prendre en considération les implications de la fiscalité, soit 35 % environ pour un célibataire sans charges au niveau 6, il faudrait porter le taux à 1 100 F. La C.F.D.T. a revendiqué 7 000 F (voir « Cheminot de France » d'octobre), ce qui n'est donc pas démagogique ni irréaliste.

PROPOSITIONS INSUFFISANTES DE LA DIRECTION

Face aux revendications de l'ensemble des organisations syndicales, la direction était amenée à faire de nouvelles propositions qui tenaient compte des revendications C.F.D.T. et resserraient effectivement la hiérarchie des taux entre les niveaux de 1 à 3 et les niveaux de 4 à 10. Mais pour la C.F.D.T., comme pour les autres organisations syndicales, cela était nettement insuffisant et ne réglait pas le problème de la fiscalisation.

Le 24 octobre 1980, les organisations syndicales étaient appelées à se prononcer sur une éventuelle signature de l'avenant.

Pour la C.F.D.T., il ne peut être question de faire l'impasse sur les implications de la modernisation. Le débat dans les syndicats sur la réorganisation de l'entreprise se poursuit. La C.F.D.T. réaffirme les revendications des cheminots :

- la revalorisation des salaires ;
- la réduction du temps de travail ;

— l'amélioration des conditions de travail.

Ces revendications ont été rejetées par la direction S.N.C.F. qui s'est contentée de modifier légèrement ses précédentes propositions :

— les taux actuels sont fixés au 1^{er} juillet 1980 au lieu du 1^{er} octobre 1980, ce qui permet de gagner environ 3 % en juillet 1981 ;

— promesse qu'à chaque discussion sur la revalorisation des taux, un léger effort supplémentaire soit fait qu'elle se refuse à chiffrer dès maintenant, mais qui serait lié à la situation de l'entreprise.

Suite à ces dernières propositions, les organisations syndicales sont divisées quant à la signature. Nul doute que la S.N.C.F. va œuvrer pour obtenir la plus large adhésion possible.

Pour la C.F.D.T., il ne peut être question de signer cet accord sur les bases actuelles. La modernisation doit profiter aux cheminots et la direction doit satisfaire nos revendications ; seul le développement de l'action des cheminots peut contraindre la S.N.C.F. à modifier son attitude.

(1) En 1972, il s'agissait des maîtres et cadres.



PRODUCTIVITÉ AUGMENTÉE CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES...

A la S.N.C.F., depuis 1938, le volume de trafic a plus que doublé ; le nombre d'heures de travail par semaine de 48 heures en 1949 a été ramené (grâce aux luttes des cheminots) à 40 heures en 1974. Chacun pourrait légitimement supposer qu'il a fallu embaucher du monde, augmenter les effectifs ? Eh ! bien, vous vous trompez. Il n'en est rien puisqu'au contraire, dans la même période, le nombre de cheminots n'a cessé de diminuer d'année en année.

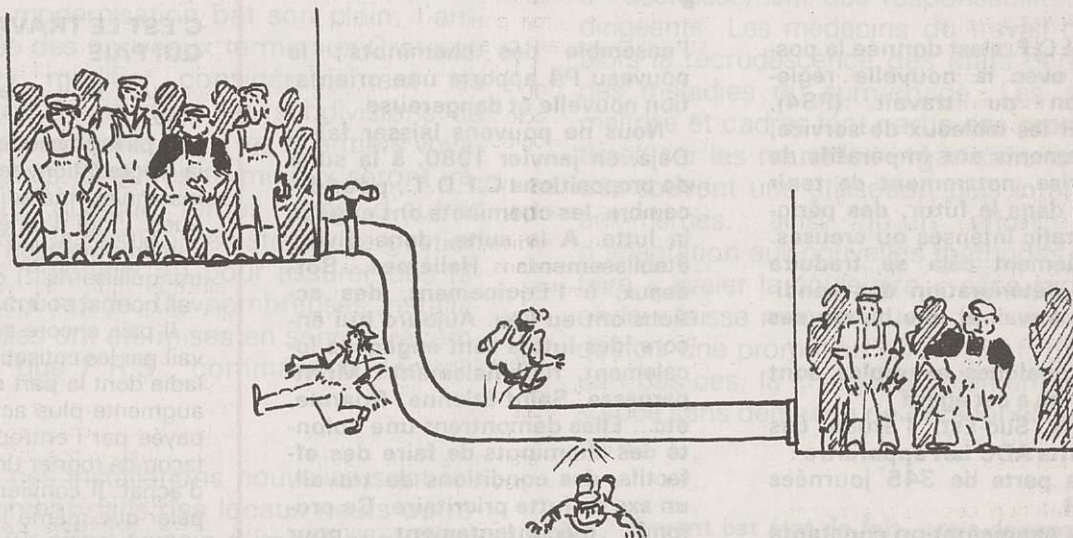
Cette situation n'est pas un paradoxe inexplicable. Elle est bien le résultat voulu d'une politique de rentabilisation de l'outil « chemin de fer ». La modernisation accrue de la S.N.C.F., liée à la baisse des effectifs, tout en assurant un trafic en augmentation, a permis d'accroître la productivité de chaque cheminot d'une manière importante : en quarante ans, cinq fois plus. Peu d'entreprises peuvent se vanter d'un tel exploit.

Mais, pour les cheminots, l'augmentation de la productivité a une tout autre signification. Chaque cheminot doit, tous les ans, travailler un peu plus :

- le gars du triage débranchera un peu plus de trains au cours de ses huit heures ;
- l'agent du service intérieur, dans les dépôts, brassera un peu plus d'engins lors de sa période de travail ;
- l'agent de conduite parcourera chaque jour un peu plus de kilomètres ;
- l'agent du S.E.R.N.A.M. règlera davantage de litiges dans sa journée ;
- le travailleur de l'entreprise de maintenance, au tapis de la halle, déchargera davantage de colis... et on pourrait allonger la liste !

Incontestablement, travailler plus se traduit par des conditions de travail et de vie moins bonnes, plus néfastes pour l'équilibre et la santé de chacun.

La technique du « vase communiquant à fuites »



La décentralisation style S.N.C.F. :

On modifie la charge de travail en transférant des activités d'un établissement à un autre.

Résultat :

Suppression de 30 emplois dans un établissement ;
Transfert de charge à un autre établissement qui va créer dix postes.

GAIN DE L'OPÉRATION = 20 TRAVAILLEURS.

ADAPTER LE TRAVAILLEUR A L'ENTREPRISE...

C'EST LE BUT DE LA DIRECTION

Une nouvelle réglementation du travail a vu le jour en 1979, imposée par la S.N.C.F. contre la volonté de la C.F.D.T. et des cheminots. Loin d'améliorer les conditions de travail et de vie, elle a remplacé l'ancien P4 inadapté à la situation et qui ne permettait pas une exploitation maximum du cheminot. Ce nouveau P4 rend possible l'adaptation du boulot, des horaires, de la vie du cheminot aux nécessités, aux impératifs de la société nationale. En un mot, il veut adapter le cheminot à l'entreprise.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ

On ne peut évoquer les conditions de travail sans faire le lien avec leurs conséquences sur l'équilibre physique des travailleurs.

L'être humain est adapté à un rythme biologique d'activité de jour et de

repos la nuit, et le cycle alimentaire est lui aussi régulé dans le temps. Ce sont là des constatations médicalement démontrées et prouvées, s'appuyant sur le fait que l'organisme produit à certaines heures des substances qui favorisent soit le sommeil, soit la digestion, soit l'éveil...

Contrarier ces rythmes naturels n'est pas sans conséquence sur la santé et ceux qui sont soumis au travail posté et au travail de nuit le constatent chaque jour...

De même, l'homme et la femme ne sont pas faits pour vivre dans des atmosphères confinées, sous un éclairage artificiel ou à des rythmes qui perturbent la résistance psychique ou physique.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN CAUSE

Ce sont essentiellement des impératifs de production et de productivité

qui conduisent à imposer aux travailleurs des rythmes de vie contre nature, et cela s'accélère pour rentabiliser toujours plus les machines, pas seulement dans notre entreprise, mais aussi dans tous les secteurs de l'industrie.

Au cours de la discussion sur le bilan social 1979, la délégation C.F.D.T. déclarait sur les conditions de travail :

« Nous constatons que le nombre d'agents en régime comportant le dimanche a diminué de 2,5 %, alors que, dans le même temps, le nombre d'agents en roulement est en augmentation de près de 7 % pour les sédentaires et de 1,36 % pour les roulants... »

Concrètement, c'est la mise en place du service binaire soirée-nuit dans les triages, c'est le travail de nuit pour les agents de l'équipement (caténaire, voie) dans les grands centres, pour éviter les intervalles de jour.

C'est bien une volonté d'imposer aux travailleurs de s'adapter, quelles qu'en soient les conséquences pour lui, aux impératifs de la production décidés par le seul patron.

Le PS4 : un outil pour la S.N.C.F.

La S.N.C.F. s'est donnée la possibilité, avec la nouvelle réglementation du travail (PS4), d'adapter les tableaux de service, les roulements aux impératifs de l'entreprise, notamment de tenir compte, dans le futur, des périodes de trafic intenses ou creuses. Inévitablement cela se traduira par une détérioration des conditions de travail et une baisse des effectifs.

Déjà, quelques exemples sont significatifs à cet égard :

— sur le Sud-Est, l'étude des roulements ADC fait apparaître :

● une perte de 345 journées d'A.I.C.R. ;

● une augmentation constante de la moyenne journalière de travail, depuis plusieurs années ;

● une aggravation du travail de nuit ;

— dans les triages, la mise en place des tableaux de service binaires, soirée/nuit, avec comme conséquence :

● un nombre de nuits plus importantes et plus fréquentes pour

l'ensemble des cheminots ; le nouveau P4 apporte une orientation nouvelle et dangereuse.

Nous ne pouvons laisser faire. Déjà, en janvier 1980, à la suite de propositions C.F.D.T., pour décembre, les cheminots ont engagé la lutte. A la suite, dans divers établissements : Hellèmes, Bordeaux, à l'Équipement, des actions ont eu lieu. Aujourd'hui encore, des luttes sont engagées localement, régionalement : Montparnasse, Saint-Etienne, Roanne, etc... Elles démontrent une volonté des cheminots de faire des effectifs, des conditions de travail, un axe de lutte prioritaire. Ce profond mécontentement, pour aboutir, devra déboucher sur une action d'envergure de l'ensemble des catégories de cheminots. Le congrès des cheminots C.F.D.T. de Loctudy a affirmé cette volonté qui est bien la seule manière de créer le rapport de force suffisant pour obtenir une réglementation de progrès adaptée à notre époque.

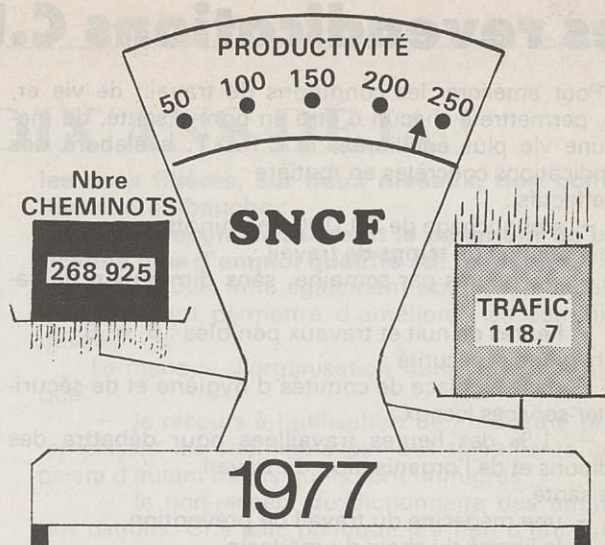
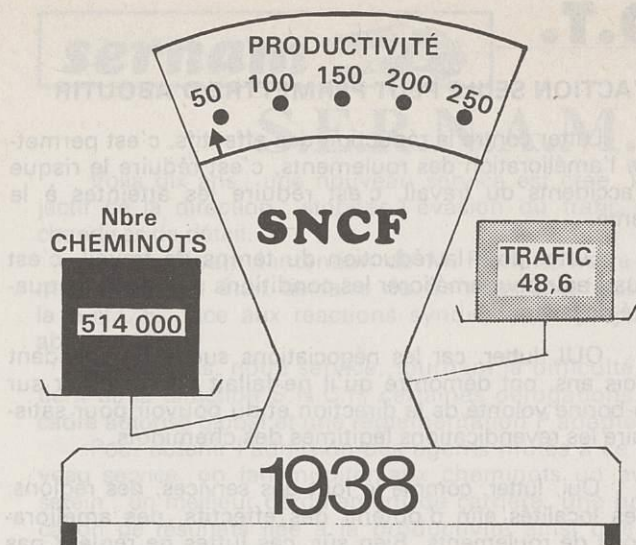
C'EST LE TRAVAILLEUR QUI PAIE

Oui... et il paie même deux fois la note !

Il paie physiquement par la fatigue, la dégradation de son état de santé, insomnies, maladies nerveuses, gastriques... qui l'amènent parfois à une surconsommation médicale (calmants, tranquillisants...) qu'un rythme de travail normal pourrait éviter.

Il paie encore sur le prix de son travail par les cotisations d'assurance maladie dont la part retenue sur le salaire augmente plus actuellement que celle payée par l'entreprise, ce qui est une façon de rogner un peu plus le pouvoir d'achat. Il convient, toutefois, de rappeler que même la part patronale des cotisations sociales, c'est aussi du salaire gagné par le travail et qu'on appelle salaire différé.

Cela revient à dire, en conclusion, que le patron décide, seul, des conditions dans lesquelles il emploiera ses salariés et que, si cela a des répercussions sur la santé des travailleurs, ils en subiront les conséquences physiques et financières.



LA PRODUCTIVITÉ

C'est la relation qui existe entre le volume de matières et de voyageurs transportés au kilomètre, avec le nombre d'heures de travail des cheminots :

1938 : 50 unités de trafic par heure agent ;

1958 : 109,1 unités de trafic par heure agent ;

1968 : 150,6 unités de trafic par heure agent ;

1976 : 245,7 unités de trafic par heure agent ;

1977 : 248,4 unités de trafic par heure agent.

LES EFFECTIFS

1938 : 514.000 agents. Semaine de travail : 40 heures ;
1958 : 363.000 agents. Semaine de travail : 48 heures ;
1968 : 322.567 agents. Semaine de travail : 46 heures ;
1976 : 274.334 agents. Semaine de travail : 40 heures ;
1977 : 268.925 agents. Semaine de travail : 40 heures ;
1978 : 258.427 agents. Semaine de travail : 40 heures.

LE TRAFIC

1938 : 48,6 milliards d'unités-km ;
1958 : 85,3 milliards d'unités-km ;
1972 : 112 milliards d'unités-km ;
1976 : 120,9 milliards d'unités-km ;
1977 : 118,7 milliards d'unités-km.

RAPPORT GIRAUDET

POSITION DE L'UNION FÉDÉRALE FER sur le projet d'accord sur le temps de travail entre les organisations syndicales et le C.N.P.F. exprimé dès le mois de juillet 1980.

L'Union fédérale Fer est contre la signature du projet d'accord proposé par le C.N.P.F.

L'Union fédérale Fer constate que ce projet d'accord présente beaucoup plus de risques et de points négatifs que d'avancées réelles pour les travailleurs. Les cheminots C.F.D.T. sont d'autant plus sensibilisés que la S.N.C.F. leur a imposé un nouveau règle-

ment du travail PS4, en août 1979, dont le contenu est de même nature que le projet d'accord proposé par le C.N.P.F. Les quelques points positifs pour les travailleurs sont payés très cher dans la mesure où la S.N.C.F. et le patronat recherchent dans ces projets et règlements une souplesse maximum dans l'utilisation des travailleurs afin d'accroître dans de fortes proportions la productivité du travail.

L'Union fédérale Fer constate avec inquiétude que de nombreuses branches du transport sont

écartées de ce projet d'accord (aériens, routiers, marins en particulier) alors que les conditions de travail de ces travailleurs sont très en retard sur le minimum légal.

Les équipes syndicales qui nous font remonter leurs réactions montrent leur opposition au contenu de ce projet d'accord et sont particulièrement inquiètes que la confédération ait présenté antérieurement plutôt positivement le projet d'accord alors que les syndicats n'avaient pas fait part de leurs décisions.

Les revendications C.F.D.T.

Pour améliorer les conditions de travail, de vie et, ainsi, permettre à chacun d'être en bonne santé, de mener une vie plus équilibrée, la C.F.D.T. a élaboré des revendications concrètes en matière :

- d'effectifs :
 - embauchage de 30.000 cheminots ;
- de réduction du temps de travail :
 - 35 heures par semaine, sans diminution de salaire ;
 - heures de nuit et travaux pénibles : 6 = 8 ;
- d'hygiène et sécurité :
 - mise en place de comités d'hygiène et de sécurité inter-services locaux ;
 - 1 % des heures travaillées pour débattre des conditions et de l'organisation du travail ;
- de santé :
 - une médecine du travail de prévention,
 - la liberté du choix du médecin,
 - la reconnaissance des médecines « parallèles » (homéopathie, acupuncture...),
 - la séparation de la médecine de soins et de la médecine du travail ;
- de réglementation du travail pour adapter l'entreprise aux cheminots :
 - une réglementation de progrès,
 - les 104 repos.

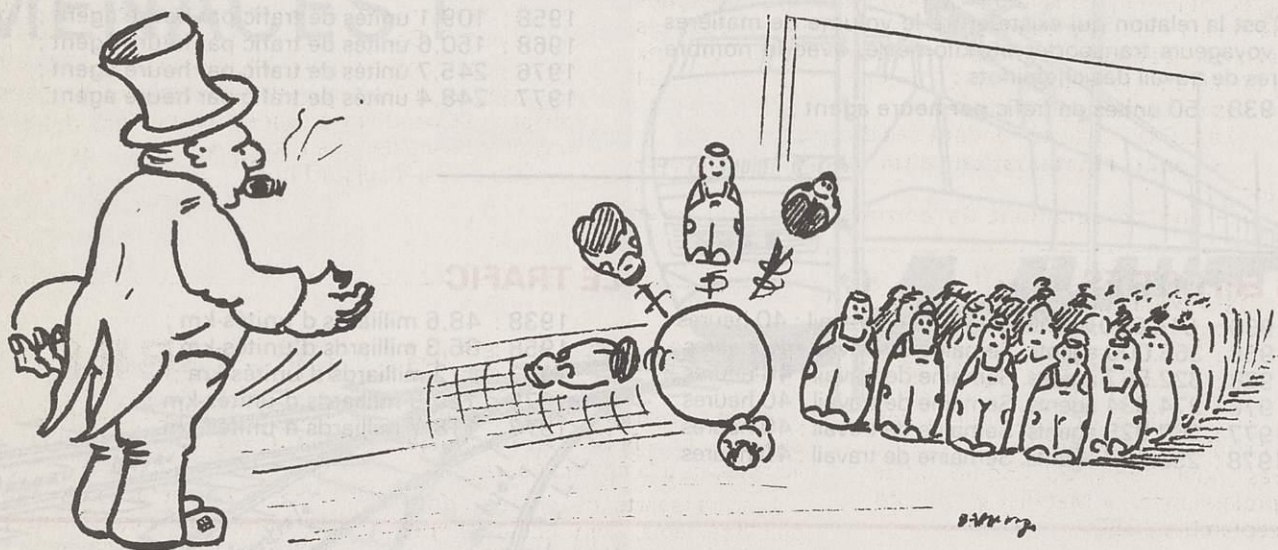
L'ACTION SEULE PEUT PERMETTRE D'ABOUTIR

Lutter contre la réduction des effectifs, c'est permettre l'amélioration des roulements, c'est réduire le risque d'accidents du travail, c'est réduire les atteintes à la santé.

Lutter pour la réduction du temps de travail, c'est aussi agir pour améliorer les conditions de travail, la qualité de la vie.

OUI, lutter, car les négociations sur le P4, pendant trois ans, ont démontré qu'il ne fallait pas compter sur la bonne volonté de la direction et du pouvoir pour satisfaire les revendications légitimes des cheminots.

Oui, lutter, comme le font des services, des régions, des localités afin d'obtenir des effectifs, des améliorations de roulements. Bien sûr, ces luttes ne règlent pas le problème quant au fond, mais elles sont une des conditions de la mobilisation des cheminots à partir de leur vécu. Par leur élargissement, leur coordination, elles doivent permettre de créer les conditions favorables pour « une grève prolongée de toutes les filières », comme l'a affirmé la C.F.D.T. au cours de son dernier congrès, seule susceptible de créer le rapport de force à la mesure de l'opposition que nous rencontrons.



Le grand jeu patronal : RÉDUCTION DES EFFECTIFS !

L'ASTREINTE :

OU LE MOYEN UTILISÉ PAR L'ENTREPRISE POUR UTILISER SON PERSONNEL 24 HEURES SUR 24.

D'un côté faire miroiter aux cheminots qu'ils disposent librement de leur temps de repos et, de l'autre, leur imposer l'obligation de répondre à tout appel pour le seul profit de la S.N.C.F.

Avec l'astreinte, la direction impose une contrainte sur la vie familiale, une programmation des loisirs au bon vouloir de l'entreprise.

Système permettant à la S.N.C.F. d'intégrer le cheminot à la vie de l'entreprise et en menant tel un ordinateur sa vie familiale.

Pour la C.F.D.T., toute astreinte doit être compensée :

- de deux heures pour chaque jour ouvrable ;
- d'une journée par astreinte pendant le repos périodique et jour férié ;

- d'une indemnité d'astreinte, non hiérarchisée, soit 420 francs par semaine au 1^{er} juillet 1980 ;

- disparition de toutes listes et consigne d'appel, tableau d'astreinte établi sur six semaines.

Et pourtant certains de nos camarades acceptent l'astreinte pour le côté pécunier, les salaires anormalement bas en sont la cause.



S.E.R.N.A.M. : DIX ANS DÉJÀ !

Voilà dix ans : un nouveau service est créé. L'objectif de la direction : stopper l'évasion du trafic marchandises de détail.

Si, au départ, l'intention de M. Pieffort, notre premier Directeur, était de faire du Sernam une filiale de la S.N.C.F., face aux réactions syndicales le projet fut abandonné.

Néanmoins, notre service, tournant la difficulté, obtient de la direction S.N.C.F. certaines dérogations : un cadre autorisé global et une réglementation P adaptés.

Pour obtenir l'adhésion des agents mutés à ce nouveau service, on fait miroiter aux cheminots un avenir serein : un meilleur déroulement de carrière, une bonification de résultats liée à la productivité ainsi que des conditions de travail plus humaines.

Et maintenant, que reste-t-il de toutes ces belles promesses faites par notre direction ?

Si, pour certains, l'avancement a été foudroyant, pour la grande majorité ce fut la grande illusion.

Au fil des années, la dégradation des conditions de travail s'accroît : informatisation, chaînes mécanisées, saisie, réformes constantes et profondes des méthodes de travail dans nos centres, reprise de certains services tels que bagages, express, remboursements, au prix d'un écrémage des effectifs, diminution du personnel plus particulièrement à l'exécution.

La C.F.D.T. a lutté pendant ces dix ans :

- pour l'instauration d'un cadre d'organisation ;
- un déroulement de carrière identique pour

les deux filières, sur deux niveaux, non compris le niveau d'embauche ;

- la reconnaissance et le paiement de la qualification (pas d'emploi qualifié sur le niveau I).

La C.F.D.T. lutte également pour des effectifs suffisants pouvant permettre d'améliorer les conditions de travail.

Le manque d'organisation dans nos C.D.M. provoque :

- le recours à l'utilisation de l'industrie privée en remplaçant les cheminots par des travailleurs que l'on paiera d'autant moins qu'ils sont immigrés ;

- le non-respect du dictionnaire des emplois par nos patrons. Une telle politique n'a rien d'encourageant pour les cheminots. L'avenir de la profession nous préoccupe avec, en perspective, l'horizon 82 : **Que restera-t-il du Sernam et de la S.N.C.F. ?**

C'est grâce à une prise de conscience collective et par l'action syndicale que nous pourrions sauvegarder la notion de service public bradée par nos dirigeants.

Avec la C.F.D.T. exigeons des effectifs suffisants et de meilleures conditions de travail.

Après la grève de 1968 et le rapport de force créé par la classe ouvrière, un accord-cadre avait été signé à la S.N.C.F. Dans le préambule était écrit : « Le progrès technique, dont le critère est inéluctable, doit, à la fois, favoriser le développement économique de l'ensemble du pays et conduire à l'amélioration des conditions de travail et de vie des cheminots. »

Qu'en est-il aujourd'hui ?

matériel



LES EFFECTIFS EN CHUTE LIBRE

La direction du Matériel a fait connaître ses intentions budgétaires, pour 1981, au Comité mixte professionnel « Matériel », du 24 septembre 1980.

Depuis dix-huit mois : moins 1 605 agents ;

Fin premier semestre 1980 :

41 724 agents ;

Prévision budget initial 1981 :

41 100 agents.

Pour nos patrons inféodés à la politique d'austérité du gouvernement Barre, ce sont 634 postes de cheminots qui disparaîtront sur 1981, en première étape ; une nouvelle révision du budget est prévue à la fin du premier semestre (toujours en baisse). Chaque scénario est le même, les technocrates ferment l'équivalent d'une entreprise de 1 000 travailleurs tous les ans.

Ils justifient leurs coupes sombres au nom de la restructuration nécessaire et de l'adaptation aux nouvelles données de la production.

Par les organigrammes d'établissements, la S.N.C.F. vise à ajuster les effectifs à la charge de travail

Les transports de charge, entre établissements, ont toujours des conséquences néfastes pour les ouvriers, car, bien entendu, comme l'objectif est d'augmenter la productivité, les effectifs ne suivent pas. Ils sont rognés suivant la technique du **vase communicant à fuite***. **Suppression de trente personnes dans un endroit ; transfert de charge à un établissement qui va créer dix postes. Gain de l'opération pour nos patrons : vingt travailleurs.**

Outre que cette politique de rationalisation de la production entraîne la disparition de nombre d'établissements, elle dégrade les conditions de travail, des ateliers et dépôts restant, car il est évident que les calculs de charge de travail ne sont pas les mêmes pour les ouvriers que pour nos patrons. Et dans de nom-

breuses équipes, les effectifs sont loin d'être suffisants, pour assurer un travail de qualité.

La recherche du profit maximum, la compression des effectifs mettent, non seulement, en cause la sécurité dans le travail, mais entraînent par une organisation de la production qui se veut plus scientifique une déqualification croissante de la majorité des ouvriers.

A la C.F.D.T. cheminots, nous refusons cette politique qui est à l'œuvre non seulement au Matériel, mais sur l'ensemble de la S.N.C.F.

En imposant nos revendications sur les effectifs, les trente-cinq heures immédiatement, sans perte de salaire ; un meilleur déroulement de carrière et de salaire ; la formation complète, entièrement sur le temps de travail ; c'est cette politique qui serait remise en cause.

Avec tous les cheminots, organisons l'action pour aboutir !

* Voir page 7 (dossier central).

manutention et nettoyage

Amplifier l'action

Par leur action puissante, les nettoyeurs du métro ont contraint les patrons à lâcher du fric et à combler partiellement le retard salarial de ce secteur.

Depuis, les patrons recherchent par tous les moyens à récupérer ce qu'ils ont dû sortir sous la pression.

La preuve : une augmentation de salaire de misère en juillet, + 1,70 %.

En octobre, les propositions sont aussi rétrograde alors que la hausse des prix a été énorme pendant l'été.

C'est donc un nouveau tour de vis qui est donné aux travailleurs de la manutention et du nettoyage.

De plus, la réduction du temps de travail d'une demi-heure au 1^{er} octobre est l'occasion, sur de nombreux chantiers, d'augmenter la productivité (pas d'embauchage et roulements plus mauvais).

La C.F.D.T. s'est élevée devant la chambre patronale contre toute dégradation des conditions de travail et contre toute perte de salaire à l'occasion du passage aux 40 h 30 hebdomadaires.

La C.F.D.T. exige :

— Une hausse de salaire de 6,35 % ;

— Pas de perte de salaire avec la diminution du temps de travail et des embauchages (sur la base de 1 pour 80) ;

— Paiement à 100 % des dimanches travaillés ;

— Un treizième mois ;

— Intégration des primes dans le salaire ;

— Une prime de transport valeur carte orange, à Paris ;

— Un déroulement de carrière (changement de catégorie à l'ancienneté) ;

— Passage à la catégorie 2 des nettoyeuses au bout d'un an ;

— Embauchage par contrat écrit et suppression des contrats à durée déterminée ;

— création d'une mutuelle dans la branche.

Il est clair que, devant le blocage patronal et sa politique de négrier, il n'y a qu'une seule riposte : le développement des luttes.

Déjà, des conflits se déroulent dans la branche à l'initiative de la C.F.D.T. Partout, les délégués C.F.D.T. doivent engager l'action avec les travailleurs à partir des cahiers revendicatifs de chaque chantier, en vue d'élargir la lutte nationalement et améliorer la convention collective.

Dernière minute : la Chambre patronale propose + 2,5 % d'augmentation au 1^{er} octobre.

agents de conduite



Améliorer nos conditions de travail : une priorité !...

Au changement de service du 29 septembre, les A.D.C. viennent de subir une nouvelle aggravation de leurs conditions de travail et de vie : roulements plus tendus ; augmentation des parcours ; servitudes plus grandes et isolement ; travail de nuit accru ; conditions de repos plus difficiles ; mais aussi une diminution du nombre de jours de roulements, d'où une baisse des effectifs.

La modernisation des engins traction, les nouvelles techniques, la liaison sol-train sont autant d'éléments pouvant alléger la charge de travail des A.D.C., mais, en fait, la S.N.C.F. les utilise pour aggraver leurs conditions de travail et de vie.

Les répercussions de cette dégradation sur la santé des agents, sur leur vie familiale et sociale sont de plus en plus intolérables.

POUR LA S.N.C.F., SEULE LA RENTABILITÉ COMPTE

Alors qu'en 1980 les cheminots bénéficient d'un repos supplémentaire, d'un repos fête de plus et d'un certain nombre de repos compensateurs sur le Sud-Est, suite à la mise en application de la liaison sol-train, les effectifs auraient dû augmenter en compensation, d'autant que le volume de travail est resté le même. Il n'en est rien, bien au contraire. Cela permet à la S.N.C.F. d'accroître la productivité des A.D.C. Ceux-ci ne sont pas épargnés ; ils sont, comme les autres cheminots, victimes de la politique de restructuration du pouvoir et de la direction S.N.C.F., les victimes de la politique d'austérité de Barre.

POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le progrès technique doit servir à alléger les tâches ; les A.D.C. sont en droit d'attendre une amélioration de leurs conditions de travail et de vie, notamment par une **nouvelle réglementation de progrès.**

La C.F.D.T., pour permettre ces améliorations, revendique :

● L'AUGMENTATION DES EFFECTIFS ;

● LES 35 heures immédiates par semaine, c'est-à-dire pour les A.D.C. : 120 repos annuels obligatoirement attribués en soixante repos doubles ; la réduction de la journée de travail à 7 h 30 maximum en moyenne.

Ces deux mesures permettent de mettre en place une grille sur la base de quatre jours de travail avec, au bout, deux jours de repos. Elle aurait, en plus, l'avantage de : limiter le nombre de repos hors résidence ; limiter le nombre de nuits consécutives ; augmenter le nombre des dimanches avec une meilleure répartition sur l'année ; la limitation du travail de nuit sur la base du 6 = 8 en : limitant la durée du travail à 6 heures pour tout ou partie de la journée se situant entre 0 heure et 5 heures ; compensant en temps les heures de nuit entre 21 heures et 6 heures et au-delà de 6 heures si la prise de service se situe entre 0 heure et 3 heures sur la base de 10 minutes par heure, soit 44 heures de nuit = un repos compensateur.

POUR ABOUTIR, L'ACTION EST NÉCESSAIRE

Les A.D.C. doivent être conscients que l'amélioration de leurs conditions de travail ne pourra être satisfaite que par le développement de l'action. C'est le seul moyen de s'opposer aux orientations du pouvoir et de la direction S.N.C.F.



COTISATION MALADIE OBLIGATOIRE SUR TOUTES LES RETRAITES

(Loi n° 79-1129 du 28-12-79 — « J.O. » du 29-12-79, pages 3279 à 3282).

1. La loi va s'appliquer à tout le monde.

2. Certains retraités payaient déjà une cotisation pour l'assurance-maladie, les cheminots en particulier. La loi va-t-elle équilibrer les charges entre tous ?

3. Les cheminots retraités qui, ayant par ailleurs une retraite de Sécurité sociale, n'ont pas demandé à revenir à la Caisse de Prévoyance, vont avoir intérêt à y revenir puisque, de toute façon, ils payeront une cotisation à la C.P.

4. Les veuves de cheminots qui ont une pension personnelle vont payer, et sur cette pension, et sur leur pension de réversion S.N.C.F. Leur donnera-t-on le droit de choisir la Caisse leur assurant la maladie ? Ou, dans le cas contraire, la Caisse de Prévoyance leur règlera-t-elle des prestations complémentaires : allocation décès, hospitalisation ?

Tout ce que vous venez de lire était dans le « Cheminot de France », n° 736, avril 1980, à la page 13.

Les intéressés ont été avisés par une lettre de la Caisse de Prévoyance et de Retraites, datée du 22 septembre 1980, que leurs pensions du 1^{er} octobre allaient subir ces nouvelles cotisations.

Après la publication du « Cheminot de France », d'avril 1980, nous avons reçu trois ou quatre lettres d'adhérents nous demandant des précisions. Après la lettre de la Caisse de Prévoyance-Caisse des Retraites du 22 septembre 1980, nous en avons reçu des dizaines, la plupart manifestant leur étonnement d'être soumis à cette cotisation.

Venons-en aux faits.

La loi a été définitivement votée par l'Assemblée Nationale le 22 décembre 1979 et promulguée par le Président de la République le 28 du même mois. L'objectif de la loi était de faire payer des cotisations pour l'assurance-maladie aux retraités qui n'en payaient pas, contrairement à ce qui se passait pour les cheminots, fonctionnaires, et quelques autres...

Ensuite, c'est la mécanique qui se met en route et le Gouvernement prend plusieurs décrets entre le 24 avril et le 30 juillet 1980 pour l'application de la loi.

Assemblée Nationale, Président de la République, Gouvernement tout cela ce sont des institutions politiques et, par conséquent, les syndicats ne sont pas consultés. La loi, les décrets, ce ne sont pas les syndicats qui les font. Ce n'est du reste pas leur boulot.

Nul n'est sensé ignorer la loi. Mais si le commun des mortels, pas forcément handicapé mental, est fichu de trouver ses petits dans ce charabia juridico-administratif, il a de la chance. Dans cette Loi, rien que pour le titre I, qui concerne les cotisations maladies pour les retraités, il est fait référence à deux lois, de 1962 et 1966, à une ordonnance de 1967, au Code du Travail (deux articles), au Code rural (trois articles), et à une dizaine d'articles du Code de Sécurité sociale.

C'est le modèle du texte fait par des technocrates, pour des technocrates. Le citoyen, là-dedans, il n'est pas là pour comprendre. Il est fait pour voter et pour payer. C'est tout.

QUELQUES DONNÉES PRATIQUES

1. Les retraités exerçant une activité professionnelle, ne payaient plus de cotisations à la Caisse de Prévoyance. **Depuis le 1^{er} octobre 1980, ils payent 3,90 % sur leur retraite.**

2. Les retraités titulaires d'une pension S.N.C.F. ayant fait liquider leurs droits à une retraite Sécurité sociale après le 30 juin 1975, ayant cotisé à l'Assurance-maladie du Régime Général, pendant au moins trois ans et n'ayant pas expressément demandé à revenir à la C.P. ne payaient aucune cotisation maladie. **Depuis le 1^{er} juillet 1980, ils payent 1 % sur leur retraite Sécurité sociale et 2 % sur leur retraite complémentaire. Depuis le 1^{er} octobre 1980, ils payent, en outre, 3,90 % sur leur retraite S.N.C.F.**

Lorsqu'ils sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, ils ont intérêt à revenir à la Caisse de Prévoyance.

Simple lettre à adresser à la C.P. d'une part, et à la Caisse de Sécurité sociale dont ils relèvent d'autre part, demandant « **expressément** » à revenir à la C.P.

3. Les retraités titulaires de pensions dans d'autres régimes que celui de la S.N.C.F. payent depuis le 1^{er} juillet 1980, 1 % sur les pensions du régime général et 2 % sur les retraites complémentaires.

4. Les veuves exerçant une activité professionnelle, (même situation sur les retraités — voir § 1).

5. Les veuves titulaires d'une retraite personnelle Sécurité sociale et d'une pension de réversion S.N.C.F. ne payaient aucune cotisation à l'assurance-maladie. Depuis le 1^{er} juillet 1980, elles payent 1 % sur leur pension Sécurité sociale et 2 % sur leur retraite complémentaire. Depuis le 1^{er} octobre 1980, elles payent 3,90 % sur leur pension de réversion S.N.C.F.

Jusqu'à présent, elles n'avaient droit à aucune prestation de la Caisse de Prévoyance. Elles en auront désormais quelques-unes mentionnées dans la lettre qu'elles ont reçue de la Caisse de Prévoyance et de Retraites.

6. Les veuves qui ont fait liquider leur retraite personnelle après le 30 juin 1975, mais qui, ayant cessé toute activité professionnelle, recevaient leurs prestations maladie de la Caisse de Prévoyance depuis au moins trois ans, sont en général restées à la Caisse de Prévoyance.

Lorsqu'elles ne sont pas imposables sur le revenu, elles peuvent avoir intérêt à retourner à la Sécurité sociale. Ne pas se précipiter, bien réfléchir et se renseigner, car une fois le saut fait, on ne peut revenir en arrière.

7. Les majorations pour enfants n'entrent pas en compte pour la retenue de l'assurance-maladie. Applicable à tous les régimes.

8. Les personnes non imposées sur le revenu sont exonérées des cotisations. Fournir à la Caisse (ou aux Caisses) qui sert la (ou les) pension, une attestation de non imposition délivrée par l'Inspecteur des Impôts de sa résidence.



Cotisations 1981

Depuis quatre ans, nous avons entrepris de relever progressivement le montant des cotisations pour atteindre 0,30 % du montant de la pension (30 centimes pour 100 F). Nous avons fixé cet objectif en espérant l'atteindre en 1980. Mais, finalement, nous avons fait un palier supplémentaire et c'est à partir de 1981 que le taux de 0,30 % sera atteint. A partir de 1982, le montant de la cotisation suivra la même évolution que celle des retraites et pensions.

Le Conseil de notre Union Fédérale a arrêté cette décision, après un long débat au cours de sa réunion du 1^{er} octobre 1980.

Comme les années précédentes, nous avons pris pour base les pensions au 1^{er} juillet. Ainsi, nous pouvons préparer les barèmes et les propositions, et les communiquer aux responsables régionaux pour qu'ils en discutent avec leurs équipes. En douze mois, de juillet 1979 à juillet 1980, les pensions annuelles brutes ont été revalorisées de plus de 5 000 F pour les niveaux 1 et 2 (un peu moins pour les niveaux 3 et 4), à un peu moins de 10 000 F pour le niveau 10.

Tous les adhérents reçoivent le « Chemi-

not de France », sept fois par an, et « Transports et Equipement » chaque trimestre. Dans un grand nombre de localités, ils reçoivent, en outre, le « Bulletin du Retraité », chaque trimestre, qui leur donne des renseignements plus généraux. Un effort sera fait en 1981 pour que tous les adhérents reçoivent cette publication qui paraîtra désormais six fois par an au lieu de quatre actuellement. Enfin, en novembre 1979, tous les adhérents ont reçu une petite brochure avec une couverture verte « 50 questions - 50 réponses » leur donnant des renseignements sur leurs droits dans divers domaines. Une nouvelle édition est en préparation pour être diffusée aux adhérents à l'automne 1981.

Notre Union Fédérale des Cheminots Retraités C.F.D.T. ne dispose, pour assurer son fonctionnement, que des seules cotisations de ses adhérents. C'est la base de l'indépendance. Celui qui tend la sèble est toujours l'obligé de celui qui y met la pièce. C'est vrai pour les individus, mais aussi pour les Associations ou Syndicats. L'assistance n'est pas une fin en soi. Chacun assure sa responsabilité dans l'organisation qu'il a librement choisie.

COTISATIONS 1981

Niveaux	Pensions directes	Réversions	Niveaux	Pensions directes	Réversions
01-02	86	43	T1	86	43
03	90	45	T2	90	45
04	100	50	T3	110	55
05	110	55	T4	120	60
06	120	60	T5	140	70
07	140	70	G1 à G4 = 43		
08	160	80	F.S. — Trimestre brut de juillet 1980 x 0,00738		
09	190	95	(1 ^{re} ligne du décompte)		
10	220	110			

A qui payer ?

A vos collecteurs ou aux groupes locaux ou à votre Union Régionale (liste publiée dans le « Cheminot de France », d'avril 1980), sauf si votre domicile est situé sur les régions S.N.C.F. de Paris-Saint-Lazare et Limoges. Ces deux Unions Régionales sont en cours de constitution et n'ont pas encore de compte postal ou bancaire.

Quand payer ?

Le plus tôt est le mieux. Faites-le avant le 31 mars 1981.

A quel niveau suis-je ?

Celui qui est indiqué, chaque trimestre, sur le décompte qui vous est adressé par la Caisse des Retraites : case en bas, à gauche « Niveau ».



AIDES-MÉNAGÈRES AUX PERSONNES AGÉES

Certains de nos camarades, âgés, handicapés ou diminués physiquement ne peuvent plus effectuer les actes de la vie courante (entretien de la maison, courses, soins d'hygiène élémentaires) ont besoin d'une aide-ménagère.

Différents cas se présentent :

1. *Retraité touchant sa pension de la S.N.C.F. ou de la Sécurité sociale* ayant des revenus (retraite + tout autre revenu, pension alimentaire, titres, etc.) inférieurs à 16.700 F par an (1.392 F par mois) pour une personne seule, 24.760 F par an (2.063 F par mois) pour un ménage (taux au 1^{er} août 1980).

S'adresser au Bureau d'aide sociale (B.A.S.) de sa commune, qui prendra en charge gratuitement, après constitution d'un dossier. Il lui enverra *gratuitement* une aide-ménagère ou lui donnera les adresses d'associations privées conventionnées par le B.A.S.

S'il a moins de 65 ans (60 ans en cas d'incapacité de travail), le B.A.S. peut refuser. Dans ce cas, il conviendra de voir l'Assistante sociale de la S.N.C.F.

2. *La retraite est servie par la S.N.C.F.* Le retraité s'adresse à l'assistante sociale S.N.C.F. quel que soit son âge, et dans le cas de refus du B.A.S. il produit un certificat médical et le montant de ses revenus. L'assistante sociale, en fonction des barèmes S.N.C.F. lui fera connaître le taux de sa participation : 5%, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 % du taux de facturation horaire de l'aide-ménagère (30,50 F au 1^{er} juillet 1980). Elle devrait pouvoir lui donner le nom d'organismes privés ou de services municipaux, s'il en existe, qui lui enverra l'aide-ménagère.

3. *La retraite est servie par la Sécurité sociale* (cas des auxiliaires et des agents du régime particulier).

Le retraité s'adresse à l'assistante sociale (non S.N.C.F.) qui assure la permanence à la mairie de sa commune ou du canton. Celle-ci lui fera remplir un dossier et lui indiquera le taux de participation (barème ci-après). Elle lui donnera l'adresse d'organismes ou associations susceptibles de lui envoyer une aide-ménagère.

Nota : le maximum des heures attribuées est de 30 heures par mois. Malheureusement, pour des questions budgétaires, ce nombre est plus souvent de 15 heures.

Ceux qui ont une retraite complémentaire peuvent s'adresser à l'organisme qui leur verse, pour avoir un complément d'heures. Mais cela n'est pas automatique.

— S'il n'existe pas de service d'aides-ménagères dans sa commune, le retraité peut quand même bénéficier de l'aide-ménagère, mais dans ce cas il est employeur et paye en totalité l'aide-ménagère et règle les charges sociales (part ouvrière et part patronale) à l'U.R.S.S.A.F.

— Les caisses attribuant le nombre d'heures régleront au retraité une somme correspondant aux taux horaire diminué de la participation de l'intéressé.

— Si le retraité a plus de 65 ans, il peut avoir une réduction de charges sociales, part patronale.

Ce dernier cas étant assez complexe, il vaut mieux

que le retraité s'adresse à l'assistante sociale S.N.C.F. ou non, ou au secrétariat de sa mairie, qui le renseignera et l'aidera à faire les démarches nécessaires.

P. FOURE

C.R.A.M. (Caisse régionale d'assurance maladie)

BARÈME DE PARTICIPATION DES ASSURÉS

(date d'effet : 1^{er} août 1980 pour les nouvelles prises en charge ; 1^{er} juillet 1980 pour les renouvellements).

— participation progressive des assurés selon le barème ci-dessous :

Participation des assurés pour une heure d'aide-ménagère	Ressources mensuelles (1)	
	Personnes seules	Ménages
1,50	du plafond d'aide sociale à 1.825 F	
3,10	du plafond d'aide sociale à 2.800 F	
4,75	de 1.826 à 1.975 F	
7,10	de 2.801 à 2.965 F	
10,25	de 1.976 à 2.200 F	
14,65	de 2.966 à 3.300 F	
	de 2.201 à 2.450 F	
	de 3.301 à 3.675 F	
	de 2.451 à 2.700 F	
	de 3.676 à 4.050 F	
	de 2.701 à 3.050 F	
	de 4.051 à 4.575 F	

(1) les ressources mensuelles sont appréciées, déduction faite du montant du *loyer principal*, augmentées des *frais de chauffage* dans la limite de :

● 467 F par mois (locataires ou accession à la propriété)

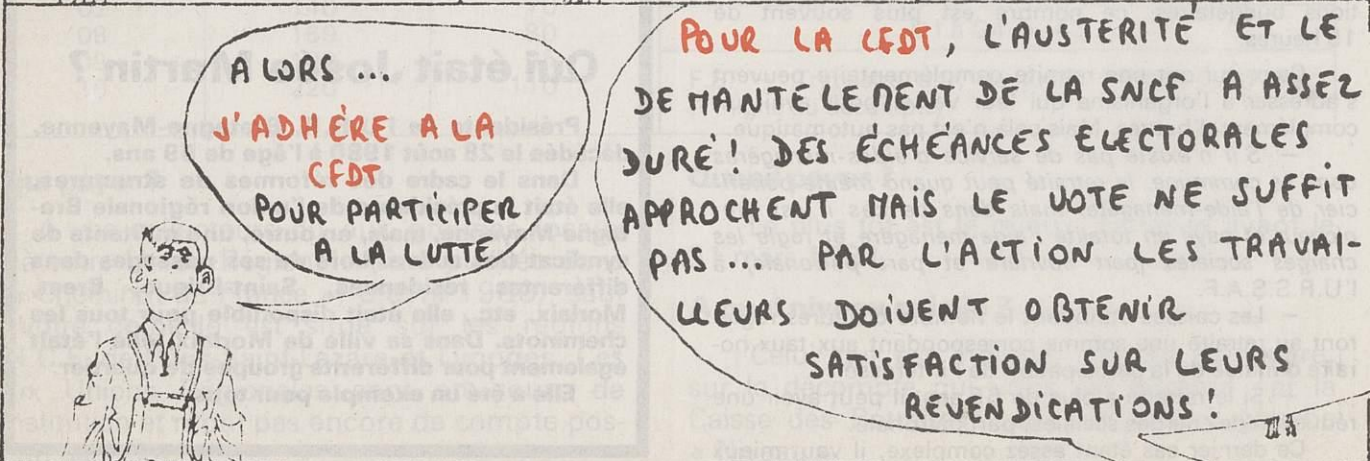
● 167 F par mois (propriétaires)
— pas de participation des caisses pour les personnes seules ayant des ressources mensuelles supérieures à 3.050 F et 4.575 F pour les ménages.

Qui était Josée Martin ?

Présidente de l'U.R.R. Bretagne-Mayenne, décédée le 28 août 1980 à l'âge de 59 ans.

Dans le cadre des réformes de structures, elle était la présidente de l'union régionale Bretagne-Mayenne, mais, en outre, une militante de syndicat très active. Lors de ses passages dans différentes résidences, Saint-Brieuc, Brest, Morlaix, etc., elle était disponible pour tous les cheminots. Dans sa ville de Morlaix, elle l'était également pour différents groupes de quartier.

Elle a été un exemple pour tous.



le cheminot **cdt** de france

FEDERATION GENERALE DES TRANSPORTS ET DE L'EQUIPEMENT (F.G.T.E.-C.F.D.T.)

UNION FEDERALE CHEMINOTS

ENCART **CADRES DU RAIL** des Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres Cheminots C.F.D.T.

ÉDITORIAL

DANS tous les secteurs de la S.N.C.F., la modernisation bat son plein, l'arrivée des nouveaux terminaux Greta ou Logabax va modifier considérablement les conditions de travail dans les subdivisions de gestion du personnel et dans les chantiers voyageurs des gares. D'autres terminaux seront implantés dans quelque temps dans d'autres chantiers pour la gestion des stocks, la gestion des fichiers régionaux ou pour assurer des tâches de calcul rapide. De nombreuses installations nouvelles ont été mises en service récemment telles que P.R.S., commandes centralisées, etc.

Toutes ces installations nouvelles sont faites fréquemment dans des locaux neufs ou rénovés avec un effort certain d'imagination pour donner à l'œil une impression agréable sur cette nouveauté. Des effectifs supplémentaires sont quelquefois prévus au départ pour permettre l'adaptation du personnel au nouveau matériel, mais peu de temps après, ces effectifs disparaissent et la charge de travail nouvelle à aborder apparaît réellement. De plus, les inconvénients des aménagements nouveaux se font jour également tels que travail constant à la lumière électrique ou dans des locaux climatisés

sans ouvertures. Toutes ces installations nouvelles permettent souvent une réduction sensible de la fatigue musculaire des agents, mais les nouvelles contraintes augmentent considérablement la fatigue des sens et la fatigue nerveuse de chacun indépendamment de celle liée à l'accroissement des responsabilités pour les dirigeants. Les médecins du travail constatent alors la recrudescence des états dépressifs ou des maladies du surmenage. Les agents de maîtrise et cadres font partie des premières victimes car les nouvelles organisations prévoient très souvent une utilisation plus intensive pour eux-mêmes, ainsi qu'un effort important d'adaptation aux nouvelles méthodes. Pour leur faire « avaler la couleuvre » sans protestation, on leur laisse miroiter ou on leur accorde quelquefois une promotion nouvelle et, dans la plupart des cas, la charge supplémentaire est absorbée sans demande de personnel supplémentaire.

Devant cet état de fait, nous devons réagir car nous ne pourrions pas supporter indéfiniment un accroissement de nos charges sans que notre santé en prenne un coup ; à cette fatigue de travail s'ajoute fréquemment une fatigue de trajets pas toujours effectués dans de bonnes conditions. Il nous faut savoir réclamer du personnel supplémentaire quand notre charge de travail augmente et exiger avec la C.F.D.T. que la modernisation profite aux travailleurs, notamment par la diminution du temps de travail. Dans la période actuelle, cela ne peut être que notre exigence principale.

Effectifs et conditions de travail des cadres

Contrairement aux apparences, la politique intensive d'économies de main-d'œuvre pratiquée à la S.N.C.F. ne touche pas seulement le personnel d'exécution. Les cadres aussi en sont victimes, de même que les agents de maîtrise.

Certes, les statistiques démontrent que le nombre de postes relevant du 3^e collège est en augmentation : 7.577 en 1960, 10.415 en 1973, 12.497 en 1979.

Cette progression s'explique par le relèvement du degré de compétence de nombreux agents chargés d'études ou de recherches en fonction de l'entrée des techniques modernes dans le domaine ferroviaire. La revalorisation de postes s'est faite par glissement du 2^e collège vers le 3^e.

Mais parallèlement, il convient d'examiner comment ont évolué les postes d'encadrement dont le nombre est étroitement lié à l'effectif total.

La situation des organismes nécessitant la présence d'un dirigeant-cadre, comparée entre 1960 et 1979, est révélatrice :

- nombre de gares autonomes, circonscriptions, agences d'exploitation et commerciales : 400 en 1960, 278 en 1979 ;
- nombre de dépôts titulaires, de relais et centres MT : 233 en 1960, 96 en 1979 ;
- nombre de grands ateliers et entretiens : 119 en 1960, 63 en 1979 ;
- nombre de sections voie, bâtiments, travaux, télécommunications et circonscriptions travaux : 485 en 1960, 261 en 1979 ;
- nombre de districts entretien, bâtiments et circonscriptions SES : 1.464 en 1960, 1.348 en 1979.

TOTAL : 2.701 en 1960, 2.046 en 1979.

On constate donc une nette diminution du nombre de ces échelons intermédiaires sur l'ensemble de la S.N.C.F., d'où une réduction des postes du 3^e collège.

Les cadres œuvrant sur le terrain sont d'ailleurs touchés de deux manières par la réduction des emplois :

1) ils sont chargés de mettre en œuvre les mesures de fermeture de lignes et de gares, de réduction de l'entretien, ce qui les rend impopulaires parmi les cheminots ;

2) ils subissent, à leur tour, les conséquences du resserrement des effectifs par une dimi-

nution proportionnelle des postes d'encadrement.

Peut-on admettre, dans ces conditions, que la situation des cadres n'est pas mauvaise, qu'ils auraient tort de se plaindre ?

Ce serait oublier qu'une grande partie d'entre eux, confrontés, dans les établissements, aux problèmes quotidiens de fonctionnement du chemin de fer, ne disposent plus de moyens suffisants pour accomplir leur mission.

Ainsi, leurs conditions de travail se sont aggravées :

- souvent, dans les triages notamment, ils doivent travailler avec des équipes incomplètes ;

- ils sont obligés d'effectuer davantage de tâches administratives ;

- ils doivent pallier une certaine carence des moyens de formation sur lesquels la S.N.C.F. cherche aussi à réaliser des économies ;

- le progrès technique, le recours accru à l'informatique exigent, de leur part, un gros effort pour se tenir au courant des nouveautés ;

- les remplacements...

- les incidents...

- les « tracasseries administratives » ne leur sont pas épargnées non plus : les reproches de la direction ne manquent pas à l'agent-cadre qui n'a pas réussi à remplir le « contrat », c'est-à-dire réaliser les économies demandées. Cet objectif semble maintenant plus important, pour les dirigeants de l'entreprise, que la qualité du service. Mais si cette dernière se dégrade, c'est encore le cadre qui en sera tenu responsable.

On le voit, la situation du cadre-cheminot sur le terrain est de moins en moins confortable.

A la C.F.D.T., nous dénonçons l'attitude ambiguë de la direction S.N.C.F. qui oblige les cadres à l'application des décisions gouvernementales en matière de transports et leur fait subir en même temps les contraintes qui en découlent !

Le temps est venu d'agir dans une totale solidarité de l'ensemble des cheminots, maîtrise et cadres compris, avec tous les travailleurs des transports, pour que cesse la recherche du profit, basée sur la réduction des emplois, au détriment des usagers.

Les agents de maîtrise et cadres du Matériel sont aussi concernés par L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la fonction matériel, les chefs d'équipe sont les plus touchés ; les orientations de la direction conduisent à l'augmentation des charges de travail administratives et d'organisation :

- la réalisation de l'approvisionnement et de la gestion des stocks d'équipe de pièces (méthode F.R.E.) ;

- le transfert des charges des B.O.T. des dépôts vers les équipes (tenue des fichiers, inventaires, etc.) ;

- la responsabilité à l'équipe ou à la section de la programmation et du contrôle des opérations de nettoyage.

L'aggravation des conditions de travail se traduit par :

- le développement de la polyvalence sans formation préalable par le non-respect des compétences techniques ;

- la diminution de la prise en charge technique par l'augmentation des charges et de la fonction de gestion des chefs d'équipe et de section ;

- une mobilité importante qui conditionne le déroulement de carrière au détriment des compétences techniques.

L'amélioration des conditions de travail passe par :

- une véritable formation

professionnelle adaptée à la responsabilité exercée ;

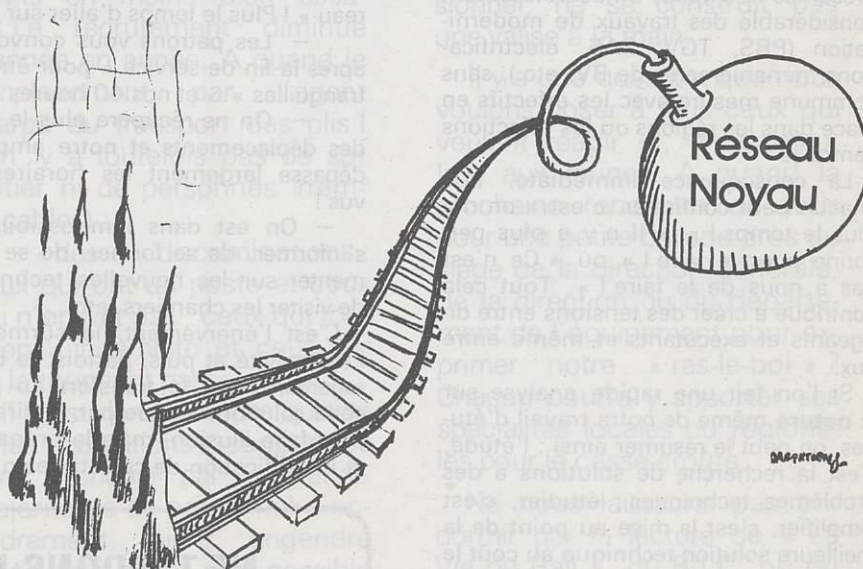
- une formation sur le temps de travail incluant la formation générale ;

- l'arrêt de la mobilité effrénée qui détériore la condition de vie des cheminots ;

- une diminution du temps de travail vers les trente-cinq heures sans perte de salaire.

Les agents de maîtrise et cadres se sont rencontrés à l'assemblée générale d'octobre de l'union fédérale cheminots et ont défini collectivement les propositions revendicatives prioritaires.

**NON
AU
DÉMANTÈLEMENT**



OUI A L'ACTION AVEC LA C.F.D.T.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES BUREAUX D'ÉTUDES

I. — DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES

Lorsque la C.F.D.T. met en avant l'amélioration des conditions de travail, les agents de la filière 14 peuvent ne pas se sentir très concernés.

On entend souvent sous ce terme, pour toutes les filières actives à la S.N.C.F., la fatigue musculaire, le froid, la chaleur, le sommeil, le bruit, autant de problèmes qui, a priori, ne sont pas l'essentiel de la pénibilité d'un travail intellectuel.

Nos conditions de travail **matérielles** se résument souvent à des questions de locaux, d'espace, de chauffage, d'éclairage, de mobilier de travail ou de classement (archives, documentation...)

Il est nécessaire que ces questions soient traitées dans chaque bureau d'études et qu'en particulier toute modification fasse l'objet d'une concertation avec les intéressés eux-mêmes.

Mais, pour nous, les conditions de travail, ce n'est pas **que cela** !

Dans de nombreuses régions, il y a dégradation progressive des conditions de travail, qui sont d'une autre nature. Appelons cela « l'ambiance étude ».

II. — QUE CONSTATONS-NOUS ?

Un programme d'investissement colossal de la S.N.C.F. pour les années présentes et à venir, un accroissement considérable des travaux de modernisation (PRS, TGV, BA6, électrifications, remaniements de BV, etc.), sans commune mesure avec les effectifs en place dans les régions ou les directions centrales.

La conséquence immédiate, que chacun peut confirmer, c'est « on n'a plus le temps ! », « Il n'y a plus personne pour le faire ! » ou « Ce n'est pas à nous de le faire ! ». Tout cela contribue à créer des tensions entre dirigeants et exécutants et même entre eux.

Si l'on fait une rapide analyse sur la **nature** même de notre travail d'études, on peut le résumer ainsi : l'étude, c'est la recherche de solutions à des problèmes techniques ; étudier, c'est simplifier, c'est la mise au point de la meilleure solution technique au coût le plus juste. **Tout cela demande du temps et du personnel.**

Or, trouver de suite la meilleure solution et la moins chère n'est pas une

évidence pour tous ceux qui ont une certaine expérience de l'étude. Le malheur veut que les crédits ou le manque de coordination imposent des délais trop brefs.

Certains dirigeants (non issus de la filière) pensent même que l'étude est une « perte de temps » car n'étant que des gestionnaires, sans être techniciens, leur seul souci, c'est : « Combien ça coûte ? Quand aurez-vous fini ? ».

Les choix faits sur ces critères coûts-temps peuvent paraître judicieux à court terme, mais contestables à long terme, car une étude trop rapide conduit souvent à des surcoûts lors de l'exécution ou à des modifications à brève échéance.

La meilleure illustration de cet « état d'esprit » a été la mise en fiche du temps des dessinateurs, au nom de la sacro-sainte rentabilité, mais dans l'ignorance totale de la nature du travail d'études.

III. — LES CONSÉQUENCES

Globalement, c'est parfois le regret du travail « bâclé », car beaucoup de dessinateurs sont heurtés dans leur conscience professionnelle devant certaines décisions qui peuvent mener jusqu'à l'écœurement et au désintérêt des tâches.

- On étudie « depuis le bureau » ! Plus le temps d'aller sur place.
- Les patrons vous convoquent après la fin de service « pour être plus tranquilles »... et nos 40 heures !
- On ne récupère plus le temps des déplacements et notre amplitude dépasse largement les horaires prévus !

- On est dans l'impossibilité de s'informer, de se former, de se documenter sur les nouvelles techniques, de visiter les chantiers, etc.

C'est l'énervement, le surmenage, l'agressivité et puis, parfois, le découragement et... le transfert au privé ; cette solution, voulue par la direction, peut faire illusion, mais la préparation et la vérification de ces études n'appar-

raissent pas souvent comme un gain de temps... surtout quand il faut tout reprendre ce qui a été fait « ailleurs ».

IV. — LA CAUSE

Nous venons de voir comment peut se dégrader l'ambiance étude qui est la priorité de nos conditions de travail. Mais pour bien cerner la cause et la seule, il ne faut pas tomber dans des attaques personnelles ou délibérées sur les compétences ou non de nos collègues : c'est faire le jeu de la direction ; c'est créer la division.

La C.F.D.T. estime que la vraie lutte à mener est la **BATAILLE DES EFFECTIFS**. Tout le reste n'est que considérations locales, conséquences aboutissant à de fausses solutions.

Avec des effectifs :

- c'est l'arrêt du transfert au privé ;
- c'est un déroulement de carrière normal ;
- c'est le temps nécessaire pour des études correctes ;
- ce sont des retraités remplacés avant la date de départ ;
- ce sont des gaspillages ou des erreurs évités ;
- c'est une « ambiance » étude retrouvée et... rentable !

V. — NOS ATOUTS

Notre filière en possède plusieurs :

- elle est **regroupée** géographiquement (discussion possible, information rapide) ;
- elle ne comprend que **deux collèges** (maîtrise et cadres), ce qui limite les divisions internes ;
- elle est relativement **peu nombreuse** par rapport à d'autres services ;
- elle est **solidaire** ; bien des actions au niveau réseau l'ont prouvé.

La **mobilisation** est donc plus facile que dans d'autres secteurs de notre entreprise et il faut la créer sur les thèmes du cahier revendicatif C.F.D.T. avec la priorité **aux EFFECTIFS**, qui est la cause principale de la détérioration de nos conditions de travail.

**NE TARDONS PAS A NOUS MOBILISER !
PLUS TARD, ON NE POURRA QUE REGRETTER !**

C.D.T.-C.C.R.N., MÊME EXPLOITATION, MÊME COMBAT

Il existe des métiers passionnants à la S.N.C.F., surtout lorsqu'ils permettent une initiative personnelle, font appel à une technique et reçoivent une sanction directe et indiscutable : le passage de convois ferroviaires en toute sécurité et dans d'excellentes conditions de confort. Ça, c'est le côté flon-flon, trompettes de la renommée ou orchestre des 101 violons selon l'humeur. « L'homme à qui l'on fait encore un petit peu confiance parce qu'il est le seul à tenir le poste dans les circonstances où nous sommes ! »

Mais si on regardait de plus près les conditions de vie et de travail de cette catégorie de personnel.

Pêle-mêle :

- des bureaux mal équipés en matériel et en personnel ;
- des demandes incessantes et inutiles des Divisions et Directions Techniques ou de gestion... Combien de longueurs équipées en I.T.E. ?... Combien d'appareils soudés ?... Demandez à M. X... s'il accepte tel poste, etc. ;
- des collections d'instructions **complètes** pour chaque district ou circonscription à maintenir à jour, alors que nous ne sommes pas établis ; rectificatifs à répétition ; erratums débilés ;
- des documents d'entretien à élaborer toutes les années alors qu'ils ne servent à rien parce que, sauf cas particulier, à 5 % près la masse de travail est identique d'une année sur l'autre ;

- des métrés mécanisés qui devaient « simplifier » les tâches... 5 feuilles fournies pour 1 décompte, avec deux prix forfaitaires. C'est pas mal ! Si on compte une demande de référence, une demande de métré, une demande de décompte, de phase d'aller-retour au C.I.R., les erreurs... quel progrès ! Quelle économie d'énergie et de papier !

- des tâches de plus en plus nombreuses (ou toujours aussi nombreuses) qui vont de la lettre réponse à l'usager qui reçoit mal chez lui les émissions de télé... à la vérification des cyclomoteurs des agents au titre du PS9 ;

- des connaissances de machines ou d'installations dont il n'existe quelquefois que quelques exemplaires et qui ne seront jamais plus fabriquées ;

- des contraintes aussi pénibles qu'il y a dix ans sur l'astreinte (ou appel déguisé) ;

- des remplacements de moins en moins bien assurés. Le recrutement diminue d'année en année. A quand le remplacement par l'agent chargé du transport des plis ! (il n'y a toutefois pas de sot métier ni de personnes irremplaçables) ;

- des discriminations : ceux qui ont un poste et ceux qui n'en ont pas ; ceux qui touchent l'indemnité et ceux qui ne la touchent pas.

Il n'est donc pas rare que de telles conditions, supportées sans broncher par la grande majorité de ce personnel d'encadrement, aient engendré l'idée qu'il n'est pas possible de faire autrement, d'organiser

autre chose. On ne peut s'étonner alors qu'il soit devenu imperméable au syndicalisme et à tout ce qui fait la vie en société, surtout lorsqu'on lui a fait comprendre (notre mère S.N.C.F.) qu'il faut s'accrocher à tout prix, c'est-à-dire accepter de faire comme si l'on était célibataire, né de parents inconnus, privé des droits de citoyen et sans domicile fixe.

Est-ce parce qu'on a donné des niveaux 9 et 10 un peu à n'importe qui, que certains ne savent plus marcher debout dans la dignité et attendre leur tour ?

Une chose réconfortante : le choix de plus en plus affirmé des jeunes de ne plus vouloir bouger. Même si « vivre et travailler au pays » n'est pas entièrement leur démarche, nous savons qu'ils sont dans le vrai et qu'une vie fût-elle réduite à son aspect tristement professionnel, ne se construit pas une valise à la main.

Il y a une question que nous voulons poser à tous ceux qui veulent réagir et, en particulier, aux jeunes. A quand la prochaine rencontre de tous pour une petite ballade près du siège de la direction générale, de la direction ou du département de l'équipement pour exprimer notre « ras-le-bol » ? Chacun pourra y apporter ses spécialités locales ou régionales pour le casse-croûte.

Ne nous laissons pas endormir par la lecture de « La Vie du Rail », du B.I.C. ou du Bilan social. AGISSONS !



Modernisation = progrès ?

INFORMATIQUE, télématique, électronique, réorganisation et rationalisation scientifique, voilà quelques termes qui reviennent très souvent.

Lorsque l'on parle de nouvelles technologies et que les avis sont partagés, l'idée de soi-disant guerre entre les anciens et les modernes est vite arrivée.

Ainsi, montrer notre inquiétude quant aux conséquences de la modernisation qui est due à la mise en œuvre de nouvelles techniques soulève une levée de boucliers dans certains milieux.

Mesurer les conséquences de la modernisation et en dénoncer les méfaits nous désigne comme un tenant de l'archaïsme.

De modernisation à progrès, il n'y a qu'un pas. Arrivé à ce stade du raisonnement, il est nécessaire de se poser une

question : **à qui profite le progrès ?** C'est bien dans la réponse que l'on trouve l'enjeu réel et aussi l'une des motivations des luttes ouvrières d'aujourd'hui.

La direction S.N.C.F. tente d'intégrer les agents de maîtrise et les cadres, car elle sait le profit qu'elle peut tirer de leur adhésion à ses projets.

Les M.T.C. ont ainsi à faire face non seulement aux difficultés de l'accomplissement des tâches de leur fonction, mais également au combat idéologique dont ils sont l'objet de la part des patrons et du pouvoir.

Au Transport et Commercial, la diversité des emplois de maîtrise et de cadres multiplie les conséquences de la modernisation.

Dans ce service, le plus important en nombre d'agents, il est évident que la politique de diminution effrénée des effec-

tifs pose d'énormes difficultés, quelle que soit la fonction des M.T.C.

Quelques exemples pour montrer qu'il ne s'agit pas de vues de l'esprit :

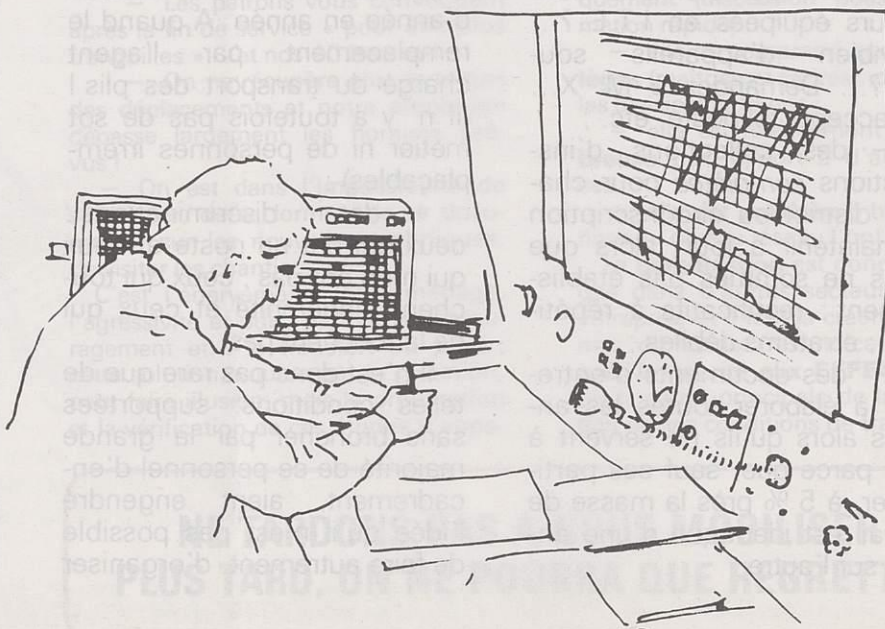
- de plus en plus de CG3 sont maintenant astreints à un tableau de service pour assumer les tâches des postes d'exécution supprimés ;

- les régulateurs, chefs-régulateurs, permanents subissent le contrecoup des suppressions dans les gares et triages ;

- les chefs de bureau sont les boucs émissaires tout désignés pour les cheminots victimes du manque d'effectifs.

Et nous pouvons, de la même façon, énumérer toutes les spécialités du « T.C. » ; **par-tout, nous constaterons que la modernisation n'a pas fait progresser nos conditions de travail. Au contraire. On peut affirmer qu'elle aggrave leur détérioration.**

MODERNISATION
=
DIFFICULTÉS !



LES ÉVOLUTIONS DU SERVICE DES TRAINS

Il ne faut pas s'illusionner : nous sommes dès à présent les victimes comme dans les autres services de la transformation de la Société Nationale.

Au travers des directives actuelles, des diverses déclarations des responsables de la direction « Voyageurs », confirmées souvent par la réglementation (d'abord technique et tarifaire, comme toujours), on connaît les objectifs :

- Rentabiliser l'entreprise (enfin... ce qu'il en restera), et pour cela :

- faire payer le maximum aux clients ;
- rentabiliser au maximum les cheminots, donc le service des trains ;
- informatiser à outrance ;
- moderniser pour mieux exploiter, etc.

- Se débarrasser du « carcan » de l'obligation de service public.

- Remplir les trains dits « creux » en opérant une sélection par l'argent.

- Ne pas embaucher de personnel, même en créant des nouveaux trains (R.E.), des nouveaux services, ou en « donnant » les 104 repos.

La maîtrise du service des trains est consciente de tout cela et des dangers qui s'y attachent et suit avec vigilance des évolutions. Devant tout ce modernisme déployé (intellectuel ou matériel), elle se sent bien oubliée.

Rien n'a été amélioré pour elle.

Tous les efforts faits n'étaient liés qu'à :

- La reprise en main par la direction d'un personnel trop « solidaire » ;

- L'application plus stricte des règlements et la mise en valeur de leur « orientation » et des « avantages » pour l'entreprise ;

- Séparer plus nettement la maîtrise du personnel d'exécution (ATV/KRU) dont elle est issue le plus souvent ;

- L'amélioration de la productivité des cheminots du service des trains (y compris la maîtrise).

Qu'avons-nous eu en échange du travail effectué suite aux :

- Changements tarifaires ;
- Nouveaux matériels ;
- Accès des gares libérés ;

- Conséquences des réactions légitimes des usagers, ballottés par les nouveaux usages (compostage personnel, billetterie, self service, etc.), et au surcroît de travail que tout ceci nous a occasionné ?

RIEN

— Les augmentations d'effectifs ?

A peine de quoi suffire à faire le minimum !

— Des locaux mieux adaptés ?

Quant on ne peut plus faire autrement... ou quand on rénove l'ensemble de la gare.

— Les conditions de travail ?

Il a fallu tout seuls dans les C.P.S.T. avec le nouveau PS4.

Nous constatons périodiquement :

- L'absence des renforts prévus pour les trop nombreux changements de roulements ;

- L'augmentation des notes et circulaires (chaque « chef » fait la sienne !) ;

- Des modifications existantes de la réglementation et l'adaptation sans formation spéciale.

Un KSU absent une semaine, a besoin, à son retour, d'une journée pour lire et traiter son courrier... sans « travailler » pour lui !

Combien **ne peuvent** respecter la moyenne de huit heures par jour, pour faire leur travail correctement ?

TROP, c'est certain, même s'il n'y en a qu'un ?

Pour faire passer la pilule, la direction commerciale voyageurs nous a laissé entrevoir des possibilités de promotion alléchantes qui ne se concrétisent que très rarement. L'amélioration de notre déroulement de carrière se fera également par l'augmentation des effectifs du personnel d'encadrement aussi bien à la direction de la circonscription qu'à la surveillance ou à la C.P.S.T. Les promesses de reclassement ne régleront pas nos problèmes de conditions de travail.

Oui, la mutation est en cours ! Ne laissons rien faire sans notre accord. On nous en demande de plus en plus, alors EXIGEONS de plus en plus. Nous DEVONS BÉNÉFICIER de NOS EFFORTS.

Agents de maîtrise

Cadres

Ingénieurs

**FACE
AUX
MENACES !**



Avec la **cfdt**

Développons L'ACTION