

# Le Cheminot de France

Organe mensuel du Syndicat Professionnel des Cheminots de France

Rédaction et Administration :

5. Rue Cadet, PARIS (9<sup>e</sup>)

Téléphone :

CENTRAL 73-04

## MES IMPRESSIONS

Que vous semble-t-il des échanges de vues nombreux auxquels donnèrent lieu les divers rapports présentés à notre Assemblée Générale ?

Des amis m'ont dit : « Comme il y a des divergences ! »

Certes ! il y en a. Le nier serait folie. D'ailleurs c'est naturel. Je vais plus loin. Ce serait à regretter qu'il n'y en eût pas.

Vous avez vu de ces réunions où tout le monde dit : amen ? Elles sont mortes. On ne sait si celui qui parle est compris et goûté. On ignore dans quelle mesure. Essayez de tirer une conclusion d'une telle assemblée.

« Qui ne dit rien consent », s'empresseront d'avancer les optimistes. Qu'ils sortent de la réunion et fréquentent les petits groupes qui se forment dehors. Il suffit d'une légère critique qu'un timide n'a osé élever dans la salle, mais que, moins peureux que d'autres tout de même, il se hasarde à glisser dans la conversation maintenant, aussitôt vingt autres s'enhardissent à lui faire chorus. Nos optimistes jugeront fort bien de l'approbation qu'ils estimaient unanime la minute d'avant, en interprétant à tort le silence des auditeurs.

Non, croyez-moi, rien ne vaut une séance où l'on parle, où l'on s'échauffe parfois. C'est alors que les cœurs parlent clair. On sait ce que chacun pense.

Et de la sorte, entre les mille et une idées émises, chacun, amplement éclairé, peut faire son choix. Car ce proverbe-là est bien vrai qui dit : « De la discussion jaillit la lumière. »

Oh ! j'entends qu'on m'objecte que la discussion parfois amène la confusion. J'affirme le contraire, s'il est entendu qu'on n'appelle point querelle, discussion ; car la discussion exige la bonne foi qui admet la liberté à des tiers de s'exprimer, pour juger ensuite qui a raison, tandis que la querelle soulève à tout propos ou plutôt hors de propos, des embûches, tend à brider quiconque est d'un avis différent.

Pour la forme aussi, j'avoue que la discussion, pour être telle, ne peut tenir qu'entre gens capables de se comprendre, en sorte que du heurt des idées qui en jaillissent, il est juste de conclure avec le proverbe déjà cité.

Donc bonne impression, excellente impression il faut avoir, et je l'ai eue de l'assemblée générale. Encore une fois, que vous semble-t-il de cela ?

E. O.

## La Doctrine Socialiste

Il est à l'heure actuelle une question particulièrement brûlante, c'est celle de la doctrine socialiste. Le socialisme n'est pas né, ainsi que beaucoup semblent le croire, au cours du siècle dernier ; il serait facile d'en trouver des traces bien avant l'avènement de l'ère chrétienne. Toutefois il est juste de reconnaître que les théories socialistes se sont considérablement accrues pendant le XIX<sup>e</sup> siècle et plus particulièrement au cours de ces 20 dernières années.

Les socialistes se divisent actuellement en un nombre infini de sectes dont les principales sont : les « collectivistes » ou « marxistes » et les « communistes » ou « anarchistes ». Ces deux sectes ont ceci de commun c'est qu'elles considèrent l'organisation des sociétés modernes comme entachée de certains vices incurables qui doivent entraîner leur fin dans un délai plus ou moins rapproché. Elles voient la source de tous ces vices dans la concurrence et dans la propriété individuelle et elles s'efforcent de démontrer que ces institutions tendent à sacrifier l'intérêt général à l'intérêt individuel, en augmentant sans cesse les richesses d'un petit nombre d'hommes en même temps qu'elles multiplient le nombre des pauvres.

Elles attendent donc un ordre de choses nouveau, dans lequel la propriété privée sera sinon complètement supprimée du moins de plus en plus réduite.

Le collectivisme ou marxisme est le plus récent. On le voit apparaître aux environs de 1847. Son plus illustre théoricien est l'allemand Karl Marx, décédé en 1883, mais qui a laissé à la France un brillant!!! défenseur de ses doctrines, en la personne de son propre petit-fils, Jean Longuet. Le collectivisme est un communisme mitigé. Il propose de mettre en commun seulement les instruments de production, c'est-à-dire, la terre et les capitaux, et, quant aux produits, de les laisser sous le régime de la propriété individuelle, sauf à les mieux répartir.

Le collectivisme a la prétention de représenter l'ordre des choses auquel tendent les Sociétés modernes, poussées, bon gré mal gré, par les lois d'une évolution fatale. Par suite du développement de la grande industrie, du grand commerce, la production individuelle disparaît chaque jour pour faire place à la production collective. Cependant la répartition continue à être fondée sur

la propriété individuelle. La logique de l'évolution veut qu'à un mode de production collective corresponde désormais un mode d'appropriation collective. Le collectivisme ne veut établir la communauté que pour les instruments de production et pour être plus exact, l'on doit dire que le collectivisme ne réclame pas immédiatement la mise en commun de tous les instruments de production, mais seulement de ceux qui sont exploités collectivement, c'est-à-dire par le moyen d'ouvriers salariés. Ainsi, la terre cultivée par le paysan, la barque du pêcheur, quoique instruments de production, ne seront pas socialisés parce que les collectivistes ne considèrent pas comme capitaux les instruments de production, tant qu'ils sont dans la main du travailleur. Toutefois, ils affirment que par suite d'une évolution progressive toutes les formes de production individuelle sont appelées à disparaître, soit que la concurrence les élimine, soit qu'elles se transforment volontairement en entreprises collectives.

Quels sont les moyens propres à socialiser les instruments de production ? Les collectivistes en admettent un seul : l'expropriation. Comment se fera cette expropriation ? Avec ou sans indemnité ? Avec indemnité, disent les plus modérés, si la classe propriétaire se résigne à l'accepter de bonne grâce. A combien se monterait cette indemnité ? En 1903, elle était évaluée à environ 150 milliards, rien que pour la France ; avec les surenchères actuelles, c'est au moins une somme 4 fois supérieure qu'il faudrait trouver. Où la prendrait-on ? Les valeurs qu'on remettrait à titre d'indemnité aux propriétaires, ne devraient en aucun cas produire intérêt ou revenu ; ce serait des bons de consommation à échanger dans les magasins sociaux. Ce moyen d'expropriation est pratiquement irréalisable, et le seul moyen possible est la Révolution.

Une fois l'expropriation réalisée, les instruments de production seraient mis en œuvre par la Nation ou la commune, soit directement, soit par l'intermédiaire de Syndicats ouvriers. Les revenus en seraient versés dans la caisse de la Nation et celle-ci, après avoir prélevé la part nécessaire pour les charges sociales, restituerait l'excédent à tous les travailleurs pour qu'ils en disposent en toute propriété. Quelles seraient les charges sociales ? Elles seraient beaucoup plus considérables que les impôts actuels, parce qu'elles comprendraient l'entretien de tous les enfants, vieillards, invalides, l'assurance de tous les risques et l'amortissement de tout l'outillage et bâtiments (puisque tout appartiendrait à la Société), et la cons-



titution d'un fonds de réserve pour entretenir et accroître le capital national. Il est vrai que, d'autre part, ces charges seraient réduites de tous les intérêts de la dette publique, parce qu'on ne les paierait plus, et de tout le budget de la Guerre et de la Marine, parce qu'on ne se battrait plus — du moins cela fait partie du programme!!!

D'après quelle formule l'excédent serait-il réparti entre les individus? D'après la formule suivante : « A chacun selon la peine qu'il aura prise, mesurée par le nombre d'heures de travail qu'il aura fournies, un minimum étant garanti à ceux qui ne peuvent travailler ».

Les collectivistes prétendent que ce communisme partiel suffirait pour faire disparaître les vices de l'organisation actuelle. En effet, ce communisme ferait disparaître les oisifs et les parasites; il n'y aurait plus de place au soleil pour les petits rentiers, tout le monde ne devant vivre que du produit de son travail personnel. Le nombre des travailleurs se trouvant de ce fait, notablement augmenté, la tâche de chacun se trouverait infiniment réduite; un socialiste anglais a dit, qu'en 1 heure 20 minutes, on pourrait obtenir le même résultat qu'en 10 heures de travail. Le communisme ferait ainsi disparaître la misère, car si la Société devenait propriétaire de toutes les terres et de tous les capitaux, ce serait à charge d'assurer du travail à tous ceux qui seraient en état de travailler et, quant à ceux qui en seraient incapables, de leur assurer au moins l'existence.

(A suivre.)

## Le Statut du Personnel

### NOS OBSERVATIONS

Le 16 juillet 1920 nous avons adressé à M. le ministre des Travaux Publics la lettre suivante :

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous adresser ci-joint un rapport sur les observations concernant le statut, que l'Assemblée générale du Syndicat professionnel des Cheminots de France, a, en sa séance du 27 juin, décidé de porter à votre connaissance.

Comme vous le verrez, les modifications demandées sont tellement importantes que vous estimerez avec nous qu'une révision du statut ainsi arbitré s'impose.

Pour cette révision, notre organisation est prête à collaborer avec vous, tout en demandant à être traitée de la même manière que les autres organisations professionnelles.

Dans l'espoir que vous prendrez en considération les vœux que nous vous présentons, nous vous prions de croire à nos respectueux sentiments.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.

## RAPPORT

La Commission arbitrale que préside M. Tisier a terminé, vers la fin de mars dernier, la rédaction du statut propre au personnel des Compagnies de Chemins de fer d'intérêt général, mais le Syndicat Professionnel des Cheminots de France n'a eu en sa possession ce document que le 11 mai, après l'avoir maintes fois réclamé.

Comme nous le déclarions à M. le Ministre des Travaux Publics, par l'intermédiaire de notre Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, dans nos lettres du 20 avril et du 8 mai, nos conceptions sociales nous font une obligation d'accepter la sentence arbitrale, mais nous

protestons contre les méthodes de travail employées pour l'élaboration de ce statut.

En effet, le Syndicat Professionnel des Cheminots de France n'a jamais été appelé à discuter les différents articles.

En conséquence, nous décidons d'engager une nouvelle campagne tendant à la révision de réglementation du personnel des Chemins de fer. La révision pour nous s'impose en raison des nombreuses observations que nous avons le devoir de présenter et que nous allons développer ci-dessous.

En premier lieu nous protestons énergiquement contre la faculté trop grande, laissée aux réseaux de rédiger des règlements ou des instructions générales qui pourront détruire l'harmonie du statut, nous estimons que seules les Commissions paritaires ou arbitrales, siégeant ou devant siéger au Ministère des Travaux Publics, ont les pouvoirs nécessaires à l'élaboration des règlements ou des instructions générales.

De plus cette liberté accordée aux différentes Compagnies met de nombreuses entraves à l'application du statut élaboré quoique imparfaitement.

Nous demandons donc qu'il ne soit pas laissé aux Compagnies la faculté d'établir des règlements, touchant des questions qui intéressent l'ensemble du personnel des Chemins de fer. Au cours de l'examen du statut, nous aurons l'occasion de critiquer sur ce point certaines dispositions.

### LIVRE PREMIER

#### TITRE II

ART. 2. — A la deuxième condition. — Remplir les conditions d'aptitude physique fixées par les règlements du Réseau.

Nous demandons à substituer le texte suivant :

« Remplir les conditions d'aptitude physique fixées par le règlement annexé au présent statut. »

Il appartient à notre sens que les conditions d'aptitude physique soient fixées par la Commission d'arbitrage et non par les Réseaux.

Nous estimons que les bases d'admission doivent être les mêmes pour tous.

Aux conditions 4 et 5 :

4° Avoir satisfait aux obligations de la loi militaire;

5° Etre âgé de 18 ans, au moins, au jour de son admission et de 29 ans, au plus, etc...

Nous demandons la substitution d'un seul paragraphe formulé comme suit :

« 4° Pour les candidats mineurs (candidats apprentis ou élèves employés) être âgé de 14 ans; de 18 ans pour les candidats ouvriers.

« Pour les candidats majeurs, avoir satisfait aux obligations de la loi militaire et être âgé de 29 ans au plus, sauf dérogations, etc... »

La suppression de :

« La limite d'âge inférieure pourra être abaissée, etc... »

Le maintien de :

« Il pourra également être dérogé à la condition, etc... »

La sixième condition devient la cinquième et nous en demandons une nouvelle rédaction par la suppression de la fixation des conditions et du programme du concours par des règlements de Réseau et nous proposons la rédaction suivante :

« 5° Avoir satisfait à l'examen ou au concours dont les conditions et le programme seront fixés par le règlement annexé du présent statut. »

Les raisons qui nous font demander la modification de cette partie de l'article, sont énoncées au début de ce rapport.

La suite de l'article sans aucun changement.

ART. 3. — Au deuxième paragraphe. — Celle-ci doit avoir lieu dans un des emplois de début,

dont la liste est fixée par les règlements du réseau.

Nous demandons pour les mêmes motifs la substitution du texte suivant :

« Celle-ci doit avoir lieu dans un des emplois de début dont la liste est fixée par le règlement annexé au présent statut, sauf dérogations, etc... »

### TITRE III

#### Notes annuelles. — Gratifications.

ART. 5. — Nous constatons dans la rédaction de cet article qu'une certaine catégorie d'agents, ceux qui ont moins d'un an de service, n'ont aucun recours aux Commissions régionales et centrales, seul le Chef de Service régional note l'agent.

Cette mesure est à notre sens injuste, car pour ces agents cette première notation aura sa répercussion sur toute leur carrière.

Aussi nous demandons l'abrogation du deuxième paragraphe et son remplacement par le texte suivant :

« Cette note est arrêtée par le Chef de Service régional, puis elle est soumise à l'examen des Commissions régionales et centrales, etc... »

Pour cette méthode de notation, nous estimons que les errements suivis par certain réseau étranger, seraient très profitables à la bonne marche du service.

Sur ce réseau, chaque année, le Chef direct établit ses propositions de notation pour le personnel sous ses ordres et soumet à chaque intéressé l'appréciation qu'il a portée sur lui. Si l'accord est établi, il est constaté par les deux intéressés sur la proposition et dès ce moment rien ne peut y être modifié; s'il y a désaccord, le Chef direct et l'agent intéressé adressent respectivement au Chef de Service Régional les pièces de l'affaire qui sont soumises à une Commission paritaire, composée de représentants syndicaux du personnel, cette Commission, après avoir entendu les deux agents en cause ou leurs représentants, prend sa décision, qui n'est pas sans appel.

Si l'appel est interjeté, le Directeur est saisi de la question, puis il prend une décision qui est cette fois définitive.

Cette méthode, nous croyons qu'elle pourrait donner sur nos réseaux d'excellents résultats et nous présenterons à ce sujet, au cours de cette étude, nos desiderata.

### LIVRE II

#### TITRE I

ART. 2. — Nous croyons devoir reprendre la proposition déjà faite, en ce qui concerne cet article, c'est-à-dire octroi au personnel, ayant moins de 15 années de commissionnement, des 15 jours de congé payés, une journée supplémentaire de congé payée est accordée par année de service au-dessus de 15, sans pour cela que le nombre de jours de congé annuels dépasse 20 jours.

La proposition que nous formulons a pour objet d'accorder à ceux qui sont déjà d'anciens agents le repos compensateur équitable, il est indéniable qu'un agent déjà ancien a, pour un même travail, une dépense intellectuelle ou physique plus grande qu'un agent qui débute.

Aussi nous proposons la rédaction suivante pour le premier paragraphe :

« Indépendamment des 52 jours de repos hebdomadaire, les agents commissionnés à service continu ont droit à un congé payé dont la durée est fixée à :

« 1° 15 jours pour les agents ayant moins de 15 ans de commissionnement;

« 2° Une journée supplémentaire, accordée par année de commissionnement au-dessus de 15, sans que le nombre de jours de congé dépasse 20.



« Dans ces jours de congé, les jours de repos hebdomadaire ne sont pas comptés.

2<sup>e</sup> paragraphe : aucun changement.

3<sup>e</sup> paragraphe : Nous demandons qu'un règlement annexé au statut définisse les cas spéciaux qui permettraient l'obtention des congés supplémentaires :

Aussi nous présentons la rédaction suivante :

« Lorsque par suite des nécessités de service, etc., suivant, le chef de service peut accorder en outre, dans certains cas définis au règlement annexé au présent statut, des congés supplémentaires. »

5<sup>e</sup> paragraphe : Nous formulons sur ce point les mêmes demandes, en ce qui concerne la connaissance par le statut ou ses documents annexes, de la valeur des congés syndicaux. Nous présentons à cet effet, la formule suivante :

« En dehors des congés déterminés par le présent article, des congés seront accordés, dans les conditions définies au règlement annexé au présent statut. »

En ce qui concerne la durée de ces congés, nous estimons qu'une entente entre les Directeurs et les Organisations professionnelles, par l'intermédiaire de la Commission d'arbitrage, serait indispensable.

Art. 3. — Nous constatons que cet article comme le suivant, ne fixe pas les règles de solde pour les agents victimes de maladies contractées en service.

Nous ne devons pas oublier qu'un grand nombre de nos camarades sont, en raison de leur service, des proies faciles pour la maladie; nous estimons donc que l'article 3 doit être complété par une mention concernant ces cas, et nous proposons la rédaction suivante à la fin de l'article 3, après :

« ...régime plus favorable que celui défini par le présent article.

« Sera considérée comme blessure reçue dans l'exercice de ses fonctions et sera traitée en conséquence, toute maladie dont la cause réside dans la nature et le mode de l'occupation, comme dans les circonstances extraordinaires éventuelles, dans lesquelles le travail a été exécuté. »

Nous demandons enfin qu'un autre paragraphe soit ajouté concernant les maladies contractées au cours de la guerre, en vue de leur assimilation aux blessures reçues en service.

A ceux qui ont vaillamment payé de leur personne pour la défense du sol national, nous estimons qu'une situation spéciale doit être faite.

Un grand nombre ont contracté des maladies incurables ou presque, nécessitant de grands soins; à cette pénible situation vient s'ajouter une autre préoccupation, grave aussi celle-là, car c'est l'avenir de la famille qui est en cause dans le problème de la nourriture quotidienne.

Nous demandons que l'on fasse cesser cette préoccupation et nous pensons que l'insertion dans le statut d'un paragraphe accordant l'assimilation des maladies de guerre aux blessures reçues en service donnerait pleine satisfaction aux intéressés.

En conséquence, nous proposons un nouveau paragraphe à l'article 3, qui serait conçu en ces termes :

« Sera également considérée comme blessure reçue dans l'exercice de ses fonctions et sera traitée en conséquence, toute maladie dont la cause réside dans un fait de guerre et aura été dûment constatée par un médecin.

Art. 4. — Cet article, concernant les maladies ou blessures reçues en dehors du service, apporte des restrictions aux règlements en vigueur dans certains réseaux :

Au deuxième alinéa du premier paragraphe, nous lisons à cet effet :

« (Les agents ont droit) au traitement du salaire fixe entier à partir du cinquième jour de chaque interruption et pour une période qui ne peut dépasser 120 jours ».

Nous demandons la modification de ces paragraphes dans un sens plus libéral.

Un très grand nombre d'agents sont soumis de par leur emploi aux intempéries, à des différences notables et rapides de température, à des efforts supplémentaires, etc., et peuvent, par ce fait, ressentir, à certains moments, les prémices d'une maladie que quelques jours de soins préventifs peuvent guérir. La situation nouvelle prévue par le statut, ne leur garantissant pas le paiement de ces quelques jours, l'agent ne cherchera plus à guérir ce dont il souffrira plus gravement bientôt, et, cela lui procurera, en raison de la durée de la maladie, devenue grave, le rappel immédiat du paiement de la période de 5 jours, qui lui auraient été retenus dans l'autre cas.

Aussi, nous proposons la suppression du deuxième alinéa du premier paragraphe et son remplacement par le texte suivant :

« 2<sup>e</sup> Au traitement du salaire fixe entier pour une période qui ne peut dépasser 120 jours par an.

« A la troisième interruption, le traitement ne sera acquis qu'à partir de la cinquième journée de maladie. »

Nous constatons également que la gratuité des médicaments n'est plus assurée dans le présent statut; nous demandons le rétablissement de cette clause et la modification en conséquence du premier alinéa du premier paragraphe, qui serait rédigé comme suit :

« 1<sup>er</sup> Aux soins gratuits du médecin et du pharmacien du réseau. »

Dans ce même article, le dernier paragraphe prévoit l'interruption pour accouchement, etc...

Cette amélioration déjà appréciable du régime du travail pour la femme, n'est plus en accord avec les résolutions admises par la Conférence internationale de Washington, qui prévoit :

Dans tous les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme :

a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines, après ses couches;

b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines;

c) recevra pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes a et b, une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays, sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance. Elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme. Aucune erreur de la part du médecin ou d'une sage-femme, dans l'estimation de la date d'accouchement, ne pourra empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira.

d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

Nous savons très bien que cette convention n'a pas de valeur légale, mais nous sommes certains que le jour où le Parlement français la discutera, il se fera un devoir de l'inscrire au Code du Travail, ce jour n'est peut-être pas éloigné, aussi nous demandons que le statut consacre déjà ce qui aura force de loi dans un jour proche et nous proposons le texte suivant :

« L'interruption pour accouchement ne doit pas entrer en ligne de compte dans la durée des absences pour maladie, pendant les six semaines qui

suivent la délivrance, ni pendant les six semaines qui la précèdent.

« Les soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme sont assurés.

« Aucune erreur de la part du médecin, dans l'estimation de la date de l'accouchement, ne pourra être cause de la suspension du paiement de la solde avant que la période de six semaines après l'accouchement soit écoulée.

« La femme employée aura droit dans tous les cas si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement. »

Art. 5. — Le deuxième paragraphe de cet article ne nous paraissant pas suffisamment explicite sur la durée de la mise en disponibilité, nous en présentons une nouvelle rédaction :

« Peuvent être mises en situation de disponibilité sans traitement et pour une durée illimitée, les employées qui en font la demande en vue d'élever leurs enfants. »

Nous demandons que ce paragraphe soit inscrit en dernier lieu avec l'adjonction suivante, concernant les droits à la retraite.

« Au cours de cette période, les employées peuvent conserver leurs droits à la retraite, à charge par elles de faire les versements totaux qui, en vertu du règlement des retraites, incombent tant à elles-mêmes qu'au réseau. »

Les modifications qui sont demandées tendent à une protection nécessaire de la famille, au lendemain des terribles malheurs qui ont accablé notre Pays.

## TITRE II

### Représentation du personnel

L'organisation de cette représentation ne nous donne aucune satisfaction et nous estimons regrettable qu'au moment où la législation sociale tend à augmenter de plus en plus l'action salutaire des organisations syndicales, une sentence arbitrale vienne méconnaître cette évolution.

Au lendemain de grèves politiques qui ont bouleversé la vie économique, nos regrets sont encore plus vifs car nous ne devons pas oublier que le Réseau de l'Etat, plus atteint par les mouvements de grève, possède depuis fort longtemps la représentation du personnel.

Sur ce réseau les méfaits de ladite représentation du personnel, sont nombreux et nous ne pouvons les examiner tous.

Mais tout d'abord, une constatation s'impose : cette délégation du personnel, méritait-elle bien d'être ainsi nommée. A cela nous répondons avec force, non ! Elle était une délégation tendancieuse et par ce fait même beaucoup d'agents ne pouvaient compter sur elle.

Nos critiques, si elles n'étaient basées que sur cette application de l'idée de représentation, n'auraient aucune valeur pour le but que nous poursuivons.

D'autres idées, sont à l'ordre du jour, l'évolution sociale continue sa marche sans arrêt et nous entendons parler maintenant de participation ouvrière à la gestion de l'entreprise.

Les buts assignés à la Délégation du personnel, n'ont-ils pas une relation avec cette idée, ne sont-ils pas, en fait, une certaine participation à la gestion, il n'y a à cela aucun doute.

Ce principe pouvant être considéré comme résolu par l'affirmative, une autre question se pose et elle est encore toute nouvelle, nous croyons même être les premiers à la poser.

La délégation du personnel participant donc, dans une certaine mesure, à la gestion de l'entreprise, avec quels moyens et avec quelles responsabilités se présente-t-elle ?

Nous répondons sans crainte d'être démentis,



que la délégation du personnel telle qu'elle est conçue dans le statut, n'a aucun moyen ni aucune responsabilité pour participer à cette gestion et qu'en conséquence son action sera absolument nulle.

Nous devons donc envisager une autre méthode d'application et nous estimons que seule la représentation syndicale donnera au personnel pleine et entière satisfaction.

Nous ne devons pas oublier que le syndicalisme a, entre autres, comme but, l'organisation de la profession.

En ce moment, notre profession peut, en raison de l'application du statut, gagner quelques stades vers l'organisation meilleure que nous envisageons et nous posons en ce moment les bases de nos idées.

Certes, nous connaissons l'objection : Et les non-syndiqués qu'en ferez-vous ?

Nous ne voulons pas soutenir, en ce moment, cette opinion qui, pourtant, prendra position un jour qui nous semble proche, l'idée de l'organisation obligatoire, mais nous estimons que les individus, quels qu'ils soient, méconnaissant par égoïsme, certains de leurs devoirs professionnels, ne peuvent prétendre à exercer certains droits. C'est pourquoi dans l'organisation que nous prévoyons, nous reconnaissons à ces individus le droit de défendre leurs intérêts personnels, mais en revanche nous leur méconnaissions celui de défendre les intérêts généraux.

Reste une question qui a également son importance.

Comment sera déterminé le nombre des représentants de chaque syndicat ?

La loi de 1884 ne permet pas au Gouvernement de connaître les noms et le nombre des adhérents des Syndicats, mais estimant que la représentation syndicale ne sera effective que lorsque la véracité des déclarations des syndicats pourra être contrôlée nous admettons un certain droit de contrôle à la vérification du nombre de cotisants.

Maintenant donc l'idée de la représentation syndicale, nous devons examiner les moyens de l'établir et nous vous proposons dans ce but, le texte suivant :

« Article 8. — Aucune modification ne peut actuellement être proposée, cet article dépendant de l'établissement des tableaux de classification du personnel. »

ARTICLE 9. — *Délégués régionaux.* — Dans chaque circonscription régionale de l'exploitation, de la voie et des travaux, de la traction, et, pour les services du matériel et des grands ateliers, dans chaque circonscription définie au tableau D bis, ainsi que dans chaque circonscription assimilée des services centraux définie au tableau E bis, les organisations syndicales, légalement constituées, désigneront par catégorie :

« 1° Des délégués titulaires, à raison de 1 délégué par 300 adhérents de cette catégorie, avec un minimum de 1 délégué titulaire par organisation. »

« 2° Un nombre double de délégués suppléants. » Ces délégués, etc. ....

ARTICLE 10. — Dans chaque service, les délégués régionaux titulaires d'une même catégorie et par organisation, désignent parmi eux, pour l'ensemble du réseau des délégués titulaires, dénommés délégués auprès du Chef de service, dont le nombre est calculé à raison de 1 délégué par 3.000 adhérents de cette catégorie, avec un minimum de 1 délégué titulaire par organisation.

2° Un nombre double de délégués suppléants.

Ces délégués collaborent avec le chef de service...

ARTICLE 11. — Les délégués titulaires auprès des Chefs de service régionaux désignent parmi

eux des délégués auprès du Directeur, dont le nombre est fixé à 22.

Ces délégués sont pris parmi les représentants des principales subdivisions des grands services, à raison de :

- 7 pour le service de l'Exploitation;
- 6 pour le service du Matériel et de la Traction;
- 5 pour le service de la Voie;
- 4 pour les services centraux.

Chaque organisation professionnelle devra avoir au minimum 2 de ses représentants dans cette délégation.

Des délégués suppléants, en nombre double, seront désignés dans les mêmes conditions que pour les délégués titulaires.

L'ensemble des 22 délégués forme une délégation unique, etc. ....

ARTICLE 12. — Les délégués aux différents degrés, sont désignés pour trois ans et sont rééligibles.

ARTICLE 13. — 4° paragraphe. — Si les limites d'une ou plusieurs circonscriptions régionales viennent à être modifiées au cours d'une période triennale, le Directeur, en accord avec la délégation du personnel, décide s'il y a lieu de procéder à une nouvelle désignation de délégués pour chacune des circonscriptions en cause.

Pour toutes les délégations, les organisations syndicales devront désigner, dans le cas où leurs représentants seraient obligés d'abandonner leurs fonctions, de nouveaux membres qui rempliront le mandat en cours.

ARTICLES 14 et 15. — Sans changement.

### TITRE III

ARTICLE 16. — A cet article nous demandons quelques modifications, en particulier l'adjonction d'un 4° paragraphe qui indiquerait dans quelles conditions les bonifications seraient accordées, ce que le statut ne prévoit pas actuellement et nous proposons le texte suivant :

« Les bonifications d'ancienneté sont ainsi fixées. Les agents ayant obtenu la note :  
 « 19 auront une bonification de 4 mois.  
 « 18 — — — — 3 —  
 « 17 — — — — 2 —  
 « 16 — — — — 1 —

Nous demandons la suppression des 4° et 5° paragraphes :

1° En raison de l'adjonction de notre paragraphe; 2° Pour éviter à une certaine époque des récriminations très justifiées. Il peut arriver, en effet, que dans un service ou dans un emploi, le personnel employé soit exemplaire et qu'il ait droit à un avancement au choix; la limitation prévue lèsera un certain nombre d'agents faisant partie de cette catégorie et pourra détruire en eux tout esprit de travail.

Nous demandons également la suppression du 7° paragraphe et son remplacement par le texte suivant :

« L'avancement peut être, en outre, retardé en cas de maladie prolongée et dans des conditions déterminées par un règlement annexé au présent statut. »

ARTICLE 17. — Nous demandons la suppression du 4° paragraphe de cet article pour les raisons déjà invoquées au sujet des 4° et 5° paragraphes de l'article 16.

Nous demandons également que les rapports entre les gratifications et les notes soient fixés par le statut et nous proposons en conséquence un nouveau paragraphe qui serait le 3° :

« Les gratifications sont attribuées d'après les notes des agents et de la manière suivante :  
 « Gratifications majorées, 4° degré 19  
 « — — — — 3° — 18  
 « — — — — 2° — 17—16  
 « — — — — 1° — 15—14

« Gratification normale .....	13—12
« Gratification réduite 1° degré	11
« — — — — 2° —	10
« — — — — 3° —	9
« — — — — 4° —	8

Le 3° paragraphe qui devient le 4°, nous demandons qu'un règlement annexé au statut, fixe les conditions dans lesquelles les gratifications peuvent être réduites ou supprimées, tant par mesure disciplinaire que pour raison de maladie; nous proposons donc en conséquence une nouvelle rédaction :

« Un règlement annexé au présent statut stipulera les conditions dans lesquelles les gratifications pourront être réduites ou supprimées par mesure disciplinaire ou en raison du nombre total des jours de maladie ne résultant pas du service. »

Enfin au dernier paragraphe, nous demandons la suppression de la fixation du nombre maximum de gratifications majorées de chaque taux accordées aux agents d'un même grade et nous présentons à cet effet un nouveau texte :

« Les taux des gratifications normales, majorées et réduites, sont fixés dans les dispositions générales annexées aux échelles du statut rémunération ci dessus visé. »

ARTICLE 18. — Aucun changement.

ARTICLE 19. — *Proposition au 1° degré.* — L'article tel qu'il est rédigé ne donne pas l'assurance que la notation de l'agent sera faite par son Chef direct mais indique au contraire que le Directeur choisira les agents supérieurs chargés de ce travail.

Nous sommes complètement opposés à ce point de vue et déclarons que seul le Chef direct a le droit et le devoir de noter ses agents, parce que lui seul peut agir en connaissance de cause. Nous proposons à cet effet le texte suivant :

« A la fin de chaque année, chaque agent reçoit de son Chef direct, une note de mérite, cotée de 0 à 20, etc. ....

A cet article nous serons heureux de voir une clause nouvelle figurer dans le texte, concernant la communication à l'agent de sa note, avant envoi au Chef de service régional.

Déjà par cette première communication un grand travail serait accompli par ce fait qu'une note ayant l'agrément des deux parties, ne serait plus soumise à l'examen des autres commissions; aussi, nous présentons le texte ci-dessous, à insérer au 4° paragraphe :

« Avant d'être adressées au Chef de service régional, les notes seront soumises aux intéressés qui pourront présenter toute observation qu'ils jugeront utiles. »

« Si l'accord est ainsi établi, aucune modification ne pourra ensuite être faite. »

« En cas de désaccord les observations écrites de l'une et l'autre partie, sont formulées, signées et annexées à la transmission au Chef de service régional. »

ARTICLE 20. — Comme conséquence de la proposition formulée à l'article 19, nous demandons la modification de cet article et le remplacement du texte actuel par le texte suivant :

« Le Chef de service régional établit pour chaque grade : 1° Une liste de classement commune à l'ensemble de sa circonscription des agents notés sans observations; 2° Une autre liste de classement des notes de mérite devant être discutée. »

« Le Chef de service régional révise, s'il y a lieu, les notes de mérite, complète les feuilles signalétiques par son appréciation écrite de la deuxième liste. »

« Les listes de classement du 1° degré, ainsi



« dressées, sont présentées par une commission régionale composée :

« 1° du Chef de service régional, assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur;  
« 2° de deux délégués régionaux, appartenant aux organisations professionnelles des intéressés, ou de deux délégués, choisis par l'agent, sur la liste des délégués, s'il n'appartient pas à une organisation syndicale.

« Les délégués régionaux devront, en principe, appartenir à la même catégorie que les agents à classer.

« Le Chef de service régional apporte aux notes de mérite de la deuxième liste les corrections pour lesquelles il est d'accord avec les délégués et les transmet ainsi remaniées, avec les premières listes s'il y a lieu, au Chef de service.

« S'il n'y a pas accord complet entre le Chef de service régional et les délégués, les observations, etc. ....

—ARTICLE 21. — Comme conséquence des propositions ci-dessus formulées, nous demandons la modification de cet article et nous présentons le texte suivant :

« A l'aide des listes de classement des agents appartenant aux échelles 6 et au-dessous, le Chef de service dresse, après autant de tableaux de classement qu'il a reçu de listes des Chefs de service régionaux. »

« Pour les agents des échelles 7 et au-dessus, le Chef de service dresse dans chaque grade, à l'aide de listes de classement présentées par les Chefs de service régionaux, deux listes, l'une des agents notés sans observations, l'autre des agents pour lesquels la commission centrale devra intervenir. »

ARTICLE 22. — Les deux listes de classement par grade dressées par le Chef de service, accompagnées pour l'une de ces listes des observations présentées, tant par les intéressés que par les commissions régionales, sont examinées par une commission centrale.

Cette commission est composée :

1° Du Chef de service assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur;

2° De deux délégués auprès du Chef de service appartenant aux organisations professionnelles des intéressés ou de deux délégués choisis par l'agent, sur la liste de délégués, s'il n'appartient pas à une organisation syndicale.

Les délégués auprès du Chef de service devront en principe, appartenir à la même catégorie que les agents à classer.

Le Chef de service apporte aux notes de mérite de la deuxième liste, les corrections pour lesquelles il y a accord entre lui et les délégués.

Les tableaux sont transmis au Directeur. Ceux pour lesquels, etc. ....

ARTICLE 23. — Sur le vu des propositions qui lui sont transmises par le Chef de service et des observations qui ont été présentées par les délégués, le Directeur décide en dernier ressort. Puis en accord avec la délégation du personnel, il établit avec deux listes qui lui ont été transmises par les Chefs de service, les tableaux de classement définitifs.

## CHAPITRE II

### CHEVRONS

ARTICLE 24. — Cet article ne prévoit pour les chevrons que l'avancement au choix, ce qui, à notre point de vue, n'est pas suffisant; nous estimons que pour l'attribution de ces chevrons on doit suivre les mêmes règles que pour les changements de classe et en maintenant à 4 ans le délai maximum d'avancement.

Nous proposons donc la modification de l'article en ce sens :

« Le chevron est un supplément exceptionnel de traitement, accordé à un agent parvenu à l'échelon supérieur de son grade. »

« Les chevrons sont au nombre de deux et sont attribués en suivant les mêmes règles que pour l'avancement, l'ancienneté maximum pour l'obtention des chevrons est fixée à 4 ans. »

## CHAPITRE III

### AVANCEMENT EN GRADE

ARTICLE 25. — Le dernier paragraphe de cet article ne nous paraît pas suffisamment explicite et laisse supposer que des agents inscrits précédemment au tableau d'aptitude peuvent ne pas y figurer l'année suivante. Nous admettons fort bien cette radiation, mais pour une cause bien déterminée, blâme du Directeur au minimum; nous proposons donc la rédaction suivante pour ce paragraphe :

« Si au moment de l'établissement d'un tableau annuel, le tableau précédent n'est pas épuisé, les agents qui y demeurent sont inscrits d'office en tête du nouveau tableau et dans l'ordre où ils figuraient au tableau précédent, la radiation d'un agent ne pourra être opérée que s'il a encouru une punition grave, blâme du Directeur au minimum. »

ARTICLE 26. — Cet article ne donne en son ensemble aucune satisfaction, parce qu'il ouvre la porte à un certain arbitraire, en ce qui concerne l'avancement exceptionnel d'une part, et la radiation provisoire d'un agent qui refuserait un poste auquel il est appelé.

Nous demandons que ces dispositions soient remplacées de la façon suivante :

« Il peut être exceptionnellement dérogé pour les promotions de grade à l'ordre du tableau d'aptitude par suite de nécessités de service appréciées par le Chef du Service ou en raison de l'aptitude spéciale d'un agent, mais après avis des délégués auprès du chef de service de la catégorie à laquelle appartient l'agent bénéficiaire.

« Tout agent qui refuse le poste auquel il est appelé, reste maintenu au tableau de concours jusqu'à l'époque où satisfaction peut lui être donnée. »

ARTICLE 28. — Sans changement.

ARTICLE 29. — Sans changement.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 30. — Cet article, qui concerne les agents appelés à tenir temporairement un emploi supérieur vacant, ne peut, donner satisfaction. La situation de ces agents sera certes signalée au Chef de service, mais il en tiendra compte s'il y a lieu, au cours des travaux de la Commission centrale intéressée.

Pour rendre une complète justice aux agents occupant un emploi supérieur, nous proposons que le deuxième paragraphe de l'article soit rédigé comme suit :

« Lorsqu'un agent aura occupé pendant six mois un emploi vacant de grade supérieur au sien, il sera inscrit d'office au tableau pour ce grade. Si cet agent occupe l'emploi depuis un an, il sera titulaire d'office. »

ARTICLE 31. — Sans changement.

ARTICLE 32. — Le délai prévu pour la communication des feuilles signalétiques sera insuffisant dans certains cas, pour permettre une étude consciencieuse des dossiers de réclamations. Nous estimons qu'un délai de 15 jours au minimum serait nécessaire et nous demandons la rédaction de l'article en ce sens :

« Les dossiers de réclamations des agents sont mis à la disposition des membres des commissions

régionales ou centrales, 15 jours au moins avant la date de leur réunion.

« Les feuilles signalétiques sont communiquées à l'intéressé, après fixation définitive de ses notes de mérite et d'appréciation. »

ARTICLES 33 à 39 inclus. — Sans changement.

ARTICLE 40. — Comme suite aux différentes propositions que nous faisons, concernant la représentation syndicale, nous demandons la modification de cet article.

Le Conseil d'enquête comprendra des représentants du Syndicat, auquel appartient l'agent traduit ou bien des délégués du personnel, choisis par l'agent s'il n'est pas syndiqué.

Comme conséquence, le deuxième alinéa du deuxième paragraphe serait modifié en ce sens :

« Trois agents dont un au moins du service de l'intéressé pris parmi les représentants appartenant à la même organisation syndicale que l'agent en cause et remplissant les fonctions, soit de délégué auprès du Directeur, soit de délégué auprès du Chef de Service.

« Si l'agent n'appartient à aucune organisation professionnelle, les trois agents seront choisis par l'agent en cause parmi les délégués du personnel auprès du Directeur.

« Il y aura un délégué suppléant par délégué titulaire. Les délégués du Personnel devront être d'un grade au moins égal à celui de l'agent qui passe devant le Conseil d'enquête. »

La fin de ce paragraphe est à supprimer, la question étant solutionnée par notre proposition.

La fin de l'article, sans changement.

ARTICLE 41. — Sans changement.

ARTICLE 42. — Sans changement.

Le deuxième paragraphe de cet article tend par l'établissement de peines disciplinaires, à supprimer le droit de grève.

*Nous rappelons que le droit de grève est une liberté essentielle du travailleur, que cette liberté ne saurait être supprimée sans que toutes les garanties humainement réalisables soient offertes que la décision arbitrale sera rendue en toute impartialité et en toute compétence, et sans que le droit d'appel soit réservé. »*

L'organisation actuelle des chemins de fer ne nous accordant pas encore ce minimum exigible, nous demandons avec force la suppression de ce paragraphe.

Nous tenons à déclarer que si ce paragraphe, n'est pas supprimé, il sera considéré par nous comme non existant.

ARTICLE 43 à 48. — Sans changement.

ARTICLE 49. — Comme nous l'avons fait remarquer au début de notre rapport, nous contestons le droit aux réseaux d'établir des règlements particuliers, en conséquence, nous demandons la suppression de l'article 49.

## L'ÉCONOMAT

En France, où tous les actes d'un citoyen, depuis sa naissance jusqu'à sa mort, sont régis par les lois, les Economats ne pouvaient échapper à la règle commune. Ils n'ont plus d'existence légale. Une loi, de 1909 (sauf erreur) les a supprimés, et ce n'est qu'à une tolérance provisoire ou à une exception à la loi que les Economats de chemins de fer doivent de jouir encore d'une existence toute précaire.

Lors du dépôt à la Chambre des Députés du projet de loi les supprimant, le Syndicat national, qui ne fut pas toujours aussi bien inspiré, fit distribuer partout, à tous les agents, syndiqués ou non, des cartes postales, tout imprimées, demandant, pour les chemins de fer, le maintien de l'Economat. Ces



cartes que chacun n'eut qu'à signer et jeter à la boîte, se rejoignirent par dizaines de milliers à la présidence de la Chambre. Leur nombre fit sans doute impression, car notre Economat a continué de subsister.

Les temps sont changés! Tels qui insistèrent, il y a 10 ou 12 ans, pour son maintien, rêvent aujourd'hui de brûler ce qu'ils ont naguère adoré avec tant de ferveur, et de reléguer l'Economat dans les souvenirs d'un passé disparu, en le remplaçant par une Société coopérative.

Cette idée, déjà soutenue dans l'organe de la défunte A. G., devenue un des dadas de la Fédération, doit être, sauf erreur, soumise bientôt à un référendum, et il n'est pas douteux qu'elle a pris une force singulière dans les critiques nombreuses, violentes, acerbes, qui depuis 1916 surtout, ont été dirigées contre l'Economat.

### Les Critiques

Beaucoup de ces critiques émanent, il faut le dire, d'agents, qui, avant la guerre, semblaient ignorer jusqu'à l'existence de l'Economat.

Elles sont de plusieurs sortes :

L'Economat est mal approvisionné; on y manque de tout, ou on n'y trouve jamais rien;

Les marchandises sont de mauvaise qualité.

Les prix sont trop élevés; on paie tout aussi cher que dans le commerce.

Les livraisons se font trop lentement.

Remontant des effets à la recherche des causes, certains ont évoqué des faits regrettables :

C'est ainsi que des denrées ont été perdues, faute de soins et d'aménagements suffisants;

Dans les divers services de l'Economat existe un « coulage » considérable, grâce auquel tout est vendu plus cher, pendant que le gaspillage, érigé en système, permet à quelques-uns de sucrer leur petit fromage.

Sans vouloir contester le bien-fondé de certaines de ces assertions, nous devons dire que les frais sur lesquels elles sont basées paraissent avoir été observés avec des verres grossissants d'une puissance inconnue des astronomes.

D'autres critiques ne résistent pas à l'examen le plus sommaire : elles sont injustes et injustifiées.

Certains articles ont, à certains jours, durant certaines périodes, fait complètement défaut. C'est entendu. Mais où n'ont-ils pas manqué? Ces articles étaient-ils toujours d'une nécessité absolue, et ne pouvaient-ils être remplacés par des articles similaires.

En ce qui concerne la qualité, elle a presque toujours dépassé la moyenne, et la note « très bon » aurait pu et devrait être attribuée à la plupart des denrées mises en vente.

Quant aux prix de vente, les plus élevés n'atteignent jamais ou bien rarement, ceux du commerce. Comme point de comparaison il suffit de prendre deux exemples : le vin et le charbon. Très inférieurs encore à ceux du commerce, les prix de l'Economat ont été à certains moments inférieurs de 80 à 100 0/0.

### Mise au point

Ce qui est exact c'est que jusqu'en 1916, le Service de l'Economat fut des plus réguliers, ses livraisons très promptes, et qu'aucun de ses clients n'eut à se plaindre d'un manquement de quelque gravité.

Puis, la production se ralentissant dans la proportion même où les besoins croissants de l'armée occasionnaient une raréfaction sans cesse en augmentation des produits de toute nature; la maladie de « l'approvisionniste » ayant développé sa con-

tagion parmi les cheminots comme dans le reste de la population, l'Economat vit, du jour au lendemain, s'abattre sur lui, une nuée de nouveaux clients qui entassèrent provisions sur provisions, les plus utiles comme les moins nécessaires, de quoi soutenir un siège de trois ans.

Faut-il voir dans ce fait la preuve que l'Economat était mal approvisionné et qu'il vendait trop cher?

Ceci, au moment même où la constitution de nouveaux stocks, où le maintien de l'étiage des stocks anciens était pratiquement impossible, où, faute de main-d'œuvre, on ne pouvait songer sérieusement à l'installation de nouveaux aménagements.

En présence d'une telle invasion, l'Economat dut recruter hâtivement un personnel de fortune, qui eut à faire face, jusqu'à l'armistice (11 novembre 1918) à une besogne écrasante. Les prix de vente se ressentirent de nouveaux marchés conclus à la hâte, des irrégularités de transport et des à-coups inévitables dans une telle occurrence.

Dans de semblables conditions, faut-il être surpris que de fâcheuses irrégularités se soient produites, et que tout n'ait pas été pour le mieux dans le meilleur des Economats?

Demandez donc à la mieux administrée des Coopératives, demandez donc à Félix Potin ou à Damoy, s'ils ont toujours pu éviter les récriminations de leur clientèle. Demandez-leur donc à combien ils estiment annuellement le « coulage » constaté dans leurs établissements, malgré tous les contrôles qu'ils ont organisés. Si ces messieurs veulent bien pousser l'indiscrétion jusqu'à vous répondre sans détour, vous serez terrifiés par les chiffres qui vous seront fournis.

Et parce que des plaintes ont été formulées, parce que l'Administration de l'Economat pourrait être meilleure, faut-il, en faisant un saut dans un inconnu, rempli d'embûches, tarir la source féconde des immenses, des prodigieux services rendus par l'Economat.

(A suivre.)

### Caisse de Propagande

#### PREMIÈRE LISTE

Paris-Etat, dames .....	333 05
Section Contrôle Commun.....	200 »
Sévérac-le-Château .....	84 »
Avignon .....	50 »
Section P. L. M. (Siège social).....	50 »
Arnoult, de l'Est.....	25 »
Dufour, de l'Est.....	20 »
Lallemand, du Syndicat des Employés..	5 »
Saint-Mihiel .....	20 50
Lure .....	13 35
Gray .....	16 50
Lunéville .....	11 »
Paris, dames, P.-L.-M. ....	256 »
Dijon .....	100 »
Avignon .....	44 50
Ambérieu .....	10 »

Total..... 1.188 90

### Section Intersyndicale Lafayette

228, rue Lafayette

Le 29 juin eut lieu la première réunion d'études à l'issue de laquelle il fut procédé à l'élection du bureau de la Section intersyndicale qui groupe des cheminots, des employés et des ouvriers.

Ont été élus :

Président: Steimetz (Syndicat des Employés-.

Vice-Présidents: Remery (Syndicat des Cheminots de France); Persoz (Syndicats ouvriers).

Secrétaire: Mangeant (Employés).

Trésorier: Bernbach (Ouvriers).

Délégués: Perrier (Cheminots); Froment (Employés).

Une causerie fut faite ensuite par un ami du groupement.

Le sujet traité : « Le Syndicat dans la législation française » effleura bien des sujets et ouvrit bien des horizons. Nous recueillons parmi les idées émises :

1° Nécessité de veiller à ce que l'Etat se maintienne dans son rôle de protecteur, de régulateur et se mette en garde contre son intervention toujours dangereuse parce qu'elle tend à être excessive, opportuniste et politique.

2° C'est pourquoi il importe lors de la confection d'une loi sociale que le législateur consulte obligatoirement les organisations professionnelles ou mieux des Commissions mixtes issues de ces organisations et que compte soit tenu de plus en plus des avis donnés.

3° A ces Commissions mixtes émanations des Syndicats, il doit être réservé d'interpréter dans chaque profession les lois votées par des règlements appropriés applicables après simple homologation gouvernementale.

4° Enfin une large place doit être faite aux Syndicats dans l'inspection du travail pour veiller à l'exécution des lois inutiles sans cela.

### VIE SYNDICALE

### Section de Réseau Est

Je me vois au regret, une fois de plus, d'inviter les groupes à apporter toute leur attention sur l'établissement des bulletins d'adhésion. Malgré les conseils donnés précédemment, certains persistent encore à nous transmettre des bulletins incomplets. Cette façon d'agir complique inutilement notre travail et nécessite chaque fois des correspondances inutiles que l'on pourrait nous éviter avec un peu de bonne volonté.

Il ne nous paraît cependant pas qu'il faille être grand clerc pour répondre à un questionnaire aussi simple; c'est moins qu'un devoir d'écolier, et je ne vois nullement ce petit carré de papier hérissé de difficultés. Qu'on en prenne note une fois pour toutes.

Dans certains services centraux on légifère pour accorder les quinze jours de congé.

Il y a quelques semaines la Direction donnait le jour à la déjà très fameuse circulaire n° 278 réglementant les congés annuels, à peine en avions-nous connaissance que le bureau de la Section adressait la protestation suivante :

« Paris le 26 juillet 1920.

« MONSIEUR LE DIRECTEUR,

« La Section Est du Syndicat professionnel des Cheminots de France a l'honneur de vous informer que le Syndicat élève une énergique protestation, auprès de la Commission arbitrale et de M. le Ministre des Travaux publics, contre la parution de la circulaire n° 278.

« Nous protestons contre la façon dont cette circulaire a été élaborée.

« L'article 49 du statut annonce au personnel qu'un règlement intérieur interviendra dans chaque réseau pour définir les modes d'application du statut. La circulaire 278 doit certainement être considérée comme une première partie de ce règlement intérieur, pour l'Est.

« L'article 49 ajoute : « Les règlements visés au « présent statut et les instructions générales pour « son application, seront établis par l'Administra-



« tion du Réseau, après entente avec les Administrations des autres réseaux et avis des Délégués « auprès du Directeur. »

« Les Délégués du Personnel, auprès de vous, Monsieur le Directeur, ne sont pas encore élus; le contrat, dont vous nous imposez l'acceptation, n'est pas valable, puisqu'il est unilatéral, alors que, statutairement, il doit être bilatéral; d'abord entre vous et les Délégués du Réseau, et collatéral ensuite entre les Directions et les Délégués de tous les Réseaux.

« Sans vouloir entrer, dès maintenant, dans la discussion de détail du texte de la dite circulaire, parce que, nous l'espérons, vous allez bientôt l'abroger, nous tenons cependant à vous signaler combien serait inhumaine la mesure qui consiste à supprimer des journées de congé pour cause de maladie, surtout de maladie prolongée.

« Veuillez agréer, etc... »

Un agent de train avait demandé le rétablissement de l'indemnité fixe de couverture payée avant la guerre.

Réponse : La mesure ne paraît pas justifiée à l'heure actuelle, les agents des trains reçoivent une indemnité horaire de travail et une rémunération spéciale en cas de retard des trains.

Dans certains services de la Voie on ne pouvait prendre son congé qu'en une ou deux fois. Désormais toute latitude est laissée au Personnel de prendre son congé, même par demi journée, étant entendu que cela ne nuise pas à la bonne marche du service.

Un homme d'équipe ayant fonctionné pendant toute la guerre comme agent de train, avait demandé à passer garde-frein. Impossible, parce qu'ayant dépassé l'âge de 36 ans. Compensation : il sera nommé surveillant dès que les circonstances le permettront.

Nous assurons M. le Directeur de toute notre gratitude pour ces résultats. P. CHAIFFRE.

#### Résultats des Réclamations transmises à la Direction

1° Un chef de station demandait à être relevé au moins d'une classe d'après l'échelle.

Sera nommé à une gare plus importante dès que possible.

2° Les gardes-magasins de la voie demandaient que leur titre soit changé et le relèvement d'une échelle.

Le titre a été maintenu par la Commission d'arbitrage, mais il a été créé celui de garde-magasin principal. Ils seront placés aux échelles 9 et 10.

3° Les dames de la Villette demandaient quel serait le nombre de jours de congé accordés aux agents en régie.

La question est réglée par le statut qui dispose que les agents non commissionnés, sortis de la période d'essai bénéficient de quinze jours ouvrables.

4° Rappel d'une demande devant accorder une heure de visite spéciale pour les dames ou un médecin spécial.

La question n'est pas perdue de vue, mais n'a pu être encore solutionnée, faute de praticien.

5° Les agents de la gare de Saint-Mihiel (employés de bureaux) insuffisants pour assurer le service de la journée de huit heures devaient fournir une et même deux heures de travail supplémentaire.

Des instructions sont données pour que les heures leur soient payées. P. CHAIFFRE.

### Section de Réseau Etat

Au cours de ces dernières semaines le Bureau de la Section a présenté à la Direction de nombreuses réclamations de nos camarades, mais comme Sœur Anne..., il ne voit rien venir en retour.

Espère-t-on lasser notre patience? On se trompe.

Nous avons adressé des rappels pour toutes les questions en litige, si l'on ne daigne pas nous répondre nous verrons à nous adresser boulevard Saint-Germain.

Le proverbe sera-t-il encore vrai?

Un homme averti en vaut deux.

Nous l'espérons et nous le souhaitons dans l'intérêt de tous. LE BUREAU DE LA SECTION.

### Argenteuil

Le 25 juin dernier, le groupe d'Argenteuil tenait sa réunion mensuelle.

Au cours de la réunion un de nos camarades fit une conférence où, après avoir salué les nouveaux venus au Chemin de fer et au Syndicat, entreprit l'étude des nombreux problèmes à l'ordre du jour.

Il constata avec regret l'insuffisance des traitements accordés aux jeunes et forma le vœu qu'une prompt décision intervint en leur faveur.

Il s'intéressa ensuite à la situation des veuves d'agents auxquelles on a depuis quelque temps promis le commissionnement et qui ne voient rien venir.

Constatant que la famille est la base de la Société, notre ami demanda pour les travailleurs la facilité d'acquiescer le coin de terre et le foyer où ils puissent se reposer en toute sécurité, et pour cela souhaita que les Réseaux pussent être les banquiers de leurs agents qui voudraient posséder un logis.

Enfin, il termina sa conférence fort goûtée et très applaudie, en développant les principes sociaux du S. P. C. F.

La réunion continua par la discussion des nouvelles échelles de traitements et nos camarades chefs d'équipe remirent une pétition couverte de plus de 150 signatures, pour être présentée et défendue à la Direction et au Ministère.

### Rouen

Le Groupe s'est réuni le 7 juillet et a adopté au cours de la réunion un ordre du jour demandant la révision de l'échelle de traitements, en raison des nombreuses erreurs y contenues.

### Section de Réseau Nord

*Saisis de nombreuses réclamations, la lettre suivante a été adressée à la Direction de la Compagnie du Nord.*

Paris, le 13 juillet 1920.

A Monsieur Javary, ingénieur en chef de l'Exploitation.

MONSIEUR L'INGÉNIEUR EN CHEF,

Lorsque, voulant marquer sa bienveillante reconnaissance aux agents n'ayant pas pris part à la grève de mai dernier, le Comité décida de leur allouer une gratification de 200 francs, il n'avait certainement en vue de n'exclure de cette libéralité que ceux qui avaient participé au mouvement, ne fût-ce qu'une seule journée.

Cette manière de voir était, à juste raison, celle de tout le personnel. Aussi y eût-il de désagréables surprises lors du paiement de cette gratification.

En effet, si dans certains services on se contenta de supprimer cette allocation aux agents s'étant absentés sans autorisation, ne fût-ce que quelques heures, dans d'autres on ne la paya pas à ceux qui avaient obtenu une permission régulière, avaient pris un acompte sur leur congé ou s'étant trouvés malades avaient été en repos sur signature du docteur.

Or, nous pensons que si un Chef responsable

a donné à l'un de ses agents l'autorisation de s'absenter dans la période du 1<sup>er</sup> au 20 mai, c'est qu'il a jugé que les motifs invoqués étaient valables ou que l'absence de cet agent ne gênait en rien le service. Par suite, il est vraiment injuste de le considérer comme gréviste et de le priver de cette gratification.

Cette manière de faire et les diverses interprétations de l'ordre du jour n° 134 provoquent de nombreux mécontentements et font naître des réflexions malheureuses envers la Compagnie qui, entendons-nous dire, n'est pas capable d'un geste vraiment large et semble vouloir reprendre d'une main ce qu'elle accorde de l'autre.

C'est pourquoi nous appelons respectueusement votre bienveillante attention sur ces faits et serions heureux si vous vouliez bien donner, dans le plus large esprit possible, des directives précises pour une application unique dans tous les services, de votre précédente décision concernant cette gratification de 200 francs.

Nous vous serions aussi reconnaissants de spécifier que l'interprétation que vous donnerez s'applique rétroactivement, aux cinq jours de gratification concernant la grève de fin février dernier.

Confiants en votre esprit d'équité et persuadés que vous donnerez satisfaction aux justes réclamations de ceux qui n'ayant pas fait grève n'ont pas encore touché cette gratification, nous vous prions d'agréer nos sincères remerciements ainsi que l'assurance de notre entier et profond dévouement.

Le Président de la Section Nord,

LEVENT.

Le Secrétaire de la Section Nord,  
ROLLO.

Nous avons reçu la réponse suivante :

Paris, le 22 juillet 1920.

L'Ingénieur en Chef de l'Exploitation à  
Monsieur Levent, 5, rue Cadet, Paris.

Vous m'avez écrit le 13 courant, pour appeler mon attention sur les conditions d'attribution de la gratification de 200 francs instituée par l'ordre du jour n° 134.

Les instructions que j'ai données à ce sujet précisent que, seuls, peuvent bénéficier des dispositions de l'ordre du jour n° 134 les agents demeurés à leur poste sans aucune interruption autre que les repos réglementaires, pendant la période du 1<sup>er</sup> au 20 mai.

Toutefois, j'ai apporté à cette règle tous les tempéraments désirables, pour ne pas exclure systématiquement du bénéfice de la gratification les agents malades, ni les agents régulièrement absents. J'ai décidé en conséquence que le bénéfice de cette allocation serait accordé au prorata du nombre de jours de présence.

1° Aux agents qui ont eu un congé pour motif légal (mariage, naissance, décès, affaires de famille, première communion, déménagement) ou partis en congé sans motif spécial, mais avec l'autorisation de leur Chef de service;

2° Aux agents qui ont été absents sous le couvert d'un certificat médical pendant cinq jours au moins.

Quant aux agents absents sous le couvert d'un certificat médical pendant moins de cinq jours, je me suis réservé d'examiner, par espèce, les cas qui se seraient produits, de manière à n'accorder l'allocation qu'aux agents ayant été réellement malades, à l'exclusion de ceux qui auraient voulu prendre prétexte d'un malaise sans gravité pour excuser et couvrir leur défection.

J'estime que ces dispositions très libérales sont de nature à donner satisfaction à tout le monde et je suis convaincu qu'elles ne lèseront personne.

L'Ingénieur en Chef de l'Exploitation,  
Signé : JAVARY.



### Le Service Médical de la Compagnie

Les médecins de la Compagnie ne sont-ils pas suffisamment qualifiés pour passer la visite des agents sans la présence d'employés scribes non compétents en la matière ?

La visite médicale ne doit-elle pas conserver son caractère confidentiel ?

D'autre part, les agents désireraient être traités avec plus de considération et ne pas entendre qualifier « de certificats de complaisance » ceux délivrés par leur médecin traitant. Les médecins étrangers à la Compagnie ont la prétention d'être aussi consciencieux et plus... indépendants que les médecins appointés par la Compagnie du Nord.

### Mise en application de l'Echelle Tissier

Le personnel féminin proteste et avec raison au sujet de la mise en application de l'échelle Tissier. Jusqu'à ce jour elles n'ont encore touché aucun rappel. Il y a là une mauvaise volonté évidente de la part de la Compagnie. Est-ce parce que les femmes crient moins fortement que les hommes qu'on doit les traiter avec une pareille désinvolture. Quand il s'est agi de faire les rappels (et quels rappels!!) aux gros chefs ça n'a pas entraîné huit jours; maintenant que ces Messieurs sont si bien servis ne pourraient-ils pas faire activer le paiement des sommes dues aux femmes depuis de longs mois ?

### Section de Réseau P. L. M

#### Dijon

Le 22 juillet dernier, le Groupe de Dijon procédait à l'élection de son bureau.

Notre camarade Denis a été réélu Président à l'unanimité :

Vice-Président : Gabbio.

Secrétaire : Lorioz.

Trésorier : Perrin.

Secrétaire-Adjoint : Mangès.

Trésorier-adjoint : Morizot.

### Section de Réseau Ceintures

La Section Paris-Ceintures qui ne comptait que peu d'adhérents atteint aujourd'hui, à mon point de vue, un chiffre respectable quoiqu'il ne soit qu'insuffisant. Les dévoués camarades continuent toujours leur active propagande; aussi sont-ils heureux d'apercevoir que grâce à leurs bonnes semences une moisson abondante se prépare; qu'ils en soient félicités et remerciés.

Pour éviter toute réclamation pour la réception du journal, les camarades sont priés de faire connaître leur adresse exacte au camarade Olmeta, 74, rue de Paris, Petit-Ivry (Seine), pour ce motif : au mois de juin une convocation lancée à un syndiqué nous a été retournée par le service postal avec la mention inconnu à cette adresse; prière d'observer cette prescription.

ROUSSEAU.

### Les Retraités de l'Etat

Nous extrayons du Journal Officiel les réponses ci-dessous qui intéressent tous nos camarades :

Question 2155. — M. Barbé, député, demande à

M. le Ministre des Travaux publics quelle est la situation des agents retraités des chemins de fer de l'Etat à la suite du vote de l'augmentation des pensions des retraités civils et militaires de l'Etat, s'ils en sont bénéficiaires, si l'on fait une distinction entre les agents issus de l'ancien réseau de l'Ouest, devenu Ouest-Etat, et ceux issus du réseau de l'Etat, avant rachat; quelle est la situation des anciens agents de la Compagnie des chemins de fer de l'Ouest retraités avant le rachat. (Question du 30 mars 1920.)

Réponse. — La loi du 25 mars 1920, attribuant des majorations de pensions aux fonctionnaires retraités, ne vise pas le personnel pensionné des grandes administrations de chemins de fer, lequel bénéficie, au point de vue de la retraite, d'un régime particulier, défini par les lois des 21 juillet 1909 et 28 décembre 1911. Toutefois les grands réseaux ont soumis à l'administration des travaux publics, sur la demande qui leur en a été faite des propositions en vue de la majoration des retraites de leurs anciens agents. Ces propositions font actuellement l'objet d'une étude qui est très activement poussée et rien ne sera négligé pour que les intéressés reçoivent satisfaction dans le plus bref délai. Ils continuent, d'ailleurs quant à présent, à bénéficier de l'allocation temporaire de 2 fr. par jour prévue par les arrêtés des 13 janvier et 3 mars 1919 pris en exécution de la loi du 10 janvier de la même année. En tout état de cause, aucune distinction ne sera faite entre les agents issus de l'ancien réseau de l'Ouest et ceux issus du réseau d'Etat; ils bénéficieront indistinctement du même régime de majoration.

### Personnel féminin

Le Journal Officiel nous fournit encore de nouveaux renseignements.

Question 2469. — M. Maurice Maunoury, député, demande à M. le Ministre des Travaux publics : 1° s'il est exact que les statuts du réseau des chemins de fer de l'Etat imposent aux chefs des services de ce réseau de congédier les dames employées commissionnées, veuves ou filles d'agents, si elles viennent à se marier ou à se remarier même avec un agent du réseau; 2° si de semblables prescriptions existent dans les statuts des Compagnies concessionnaires; 3° si l'administration ne pense pas que de semblables prescriptions risquent soit d'éloigner des femmes nubiles du mariage, soit de les pousser vers l'union libre. (Question du 16 avril 1920.)

Réponse. — Les dispositions visées ci-dessus ont trait, non pas au personnel féminin commissionné, mais uniquement au personnel féminin classé. Le premier comprend des employées recrutées pour la plupart à la suite d'un concours; leur emploi leur appartient à titre définitif et ne leur est pas retiré en cas de mariage. Quant aux employées classées, elles ne sont admises qu'en raison de leur qualité particulière de veuves ou d'orphelines d'agents. Il est exact que l'arrêté interministériel du 12 septembre 1919 prescrit que : « Les employées classées admises dans le personnel classé au titre de fille ou de veuve d'agent perdent leur emploi en cas de mariage ou de remariage. » Ce texte était justifié par le fait que le nombre des emplois du personnel féminin classé dont peut disposer le réseau est de beaucoup inférieur aux demandes. Il avait dès lors paru très légitime que, le jour où elles contractent mariage, les employées pourvues d'un emploi parce que veuves ou orphelines sans res-

sources, cèdent leur place aux postulantes qui sont obligées de subvenir seules à leurs besoins. Les dispositions susvisées, qui n'ont d'ailleurs fait que consacrer un état de fait existant depuis longtemps, ne semblent pas, d'après l'expérience même de cet état de fait, susceptibles de présenter les dangers envisagés par l'honorable député. Mais le nouveau statut, commun à tous les grands réseaux d'intérêt général et applicable par conséquent au réseau de l'Etat, ne distingue plus que deux catégories de personnel féminin : 1° personnel à service continu; 2° personnel à service discontinu ou à faction non permanente, sans qu'aucun des emplois du personnel ainsi constitué soit spécialement réservé à une catégorie déterminée de candidats, mais sans que, d'autre part, le fait de contracter mariage entraîne, pour les employées, veuves ou célibataires, admises sous le nouveau régime, le retrait de leur emploi.

### CARNET DE DEUIL

M. Dufour, Président Général du S. P. C. F., adresse ses remerciements aux camarades et amis, des marques de sympathie qui lui ont été témoignées à l'occasion du deuil qui vient de le frapper, en la personne de son épouse et s'excuse de n'avoir pu répondre à toutes.

### Carnet Familial

Notre camarade Aubrée vient d'être papa d'un petit garçon qui a été prénommé Jean. Nos félicitations à notre ami.

### OFFRES D'EMPLOIS

Charpentiers, Charrons, Menuisiers, Limeurs, Scieurs, Toupilleurs, Ouvriers, connaissant le travail de réparation de wagons, sont demandés. L'Usine emploie aussi les femmes. Elle possède réfectoires et dortoirs. S'adresser avec certificats, à l'USINE DE WAGONNAGE DE GUJAN-MESTRAS (Gironde).

### Cheminots Seul, le chrono

**Alfred MAGNIN**

Blessé de Guerre

80, Rue Battant, BESANCON (Doubs)

Peut vous donner l'heure PRÉCISE

Comme il vous la faut -- Malgré son prix modéré

N° 20. Remontoir, 19 lignes, nickel ou acier 55 fr.  
mouvement ancre, qualité soignée. Garantie 8 ans

N° 158. CHEMINOTS, chrono 19 lignes, acier ou nickel, 70 fr.  
mouvement ancre 15 rubis, réglage précis, qualité extra. Garantie 10 ans

Ces montres sont envoyées à l'essai pendant 10 jours sur simple demande.

N° 100 RÉVEIL, nickel, taille moyenne, 35 fr.  
ancre, qualité soignée. Garantie 8 ans, depuis

PAIEMENT : 15 fr. par mois pour MM. les Cheminots

DEMANDEZ LES CATALOGUES FRANCO

CHOIX de MONTRES pour dames sur demande  
La Maison demande des Représentants

Attention Cheminots !!

Vous Connaissez depuis longtemps

**La Maison Alfred MAGNIN**

Ne lui retirez pas votre confiance

Le Gérant : E. OUDIN

Imp. A. DOILY, 11, Rue de Montyon, Paris





# LE CHEMINOT DE FRANCE

Organe mensuel du Syndicat Professionnel des Cheminots de France

Rédaction et Administration :  
5, Rue Cadet, PARIS (9<sup>e</sup>)

Téléphone :  
CENTRAL 73-04

## STATUT DU PERSONNEL (1) (2)

### LIVRE PREMIER

#### PERSONNEL NON COMMISSIONNÉ

##### TITRE I

###### Définition.

###### ARTICLE PREMIER

Sont compris dans le personnel relevant du présent livre, les agents à service continu désignés ci-après, remplissant des emplois du cadre permanent :

- 1° Les agents majeurs à l'essai;
- 2° Les agents majeurs réformés ou ajournés par l'autorité militaire, présents au réseau pendant le séjour de leur classe de mobilisation sous les drapeaux;
- 3° Les agents mineurs.

##### TITRE II

###### Recrutement.

###### ARTICLE 2

###### Conditions d'admission.

Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :

- 1° Être Français ou naturalisé Français (3);
  - 2° Remplir les conditions d'aptitude physique fixées par les règlements du réseau (4);
  - 3° Produire un extrait du casier judiciaire et un certificat de bonnes vie et mœurs;
  - 4° Avoir satisfait aux obligations de la loi militaire;
  - 5° Être âgé de 18 ans au moins au jour de son admission et de 29 ans au plus (5), sauf dérogations résultant, au titre militaire, des lois et règlements d'administration publique, ainsi que des conventions intervenues entre le réseau et l'Etat, en vertu de ces lois et règlements d'administration publique.
- La limite d'âge inférieure pourra être abaissée, dans les conditions prévues par le règlement du réseau (4), pour les candidats à certains emplois spéciaux. Un tableau annexé au règlement du réseau (4) déterminera la liste de ces emplois.

Il pourra également être dérogé à la condition du maximum d'âge pour les veuves d'agents ou pour

(1) Le mot « agent », employé dans le présent statut s'applique aux agents et ouvriers de l'un et l'autre sexe pour toutes dispositions autres que celles qui visent le service militaire.

(2) Les attributions dévolues au Directeur par le statut sont exercées sur le réseau du Nord par l'Ingénieur en Chef de l'Exploitation et sur le réseau des Chemins de fer de Ceinture de Paris par l'Ingénieur en Chef des services.

(3) Cette condition ne s'applique pas aux agents employés sur les parties du réseau situées en dehors du territoire national. Il ne peut y être dérogé sur le dit territoire que dans des cas exceptionnels et justifiés.

(4) Voir article 49 du Livre II.

(5) A titre provisoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1925, le réseau aura la faculté de porter cette limite à 35 ans.

l'admission à certains emplois comportant des connaissances spéciales;

6° Avoir satisfait à l'examen ou au concours dont les conditions et le programme seront fixés par les règlements du réseau (1).

Peuvent être dispensés de cet examen, les candidats sortis de certaines écoles spéciales ou pourvus de certains diplômes.

Un tableau spécial déterminera la liste de ces écoles et diplômes.

Pour l'accès aux emplois de début, la préférence est accordée, sous les réserves résultant, au titre militaire, des lois et règlements d'administration publique et des conventions visées au premier alinéa du 5° ci-dessus, et, en cas de concours, à égalité de notes, aux femmes et enfants d'agents en activité, retraités, réformés ou décédés; la même préférence est accordée aux petits-enfants, frères ou sœurs, neveux ou nièces, petits-neveux ou petites-nièces des agents en activité, retraités ou réformés, quand ils sont à la charge de ces agents et habitent avec eux. Les intéressés doivent, pour bénéficier de cette préférence, remplir les conditions réglementaires d'admission à l'emploi qu'ils postulent.

###### ARTICLE 3

###### Admission à l'essai.

Pour les candidats remplissant les conditions fixées à l'article précédent, le Chef de Service (2) ou son délégué statue sur l'admission à l'essai.

Celle-ci doit avoir lieu dans un des emplois de début, dont la liste est fixée par les règlements du réseau (1), sauf dérogations résultant, au titre militaire, des lois et règlements d'administration publique ainsi que des conventions intervenues entre le réseau et l'Etat, en vertu de ces lois et règlements d'administration publique.

Par exception, les candidats sortis de certaines écoles spéciales ou pourvus de certains diplômes ou justifiant d'expérience et de connaissances acquises dans leurs fonctions ou par leurs études antérieures peuvent être nommés à un emploi de grade plus élevé.

Un tableau spécial déterminera la liste de ces écoles et diplômes ou celle des justifications à fournir, ainsi que la liste des emplois correspondants et les proportions maxima dans lesquelles, pour chacun de ces emplois, le recrutement pourra être assuré parmi les candidats remplissant les conditions fixées par ledit tableau.

(1) Voir article 49 du Livre II.

(2) On entend par Chef de Service, le Chef d'un des services suivants : exploitation, voie et travaux, matériel et traction. Pour les agents de l'Administration centrale, les attributions dévolues au Chef de Service sont exercées par le fonctionnaire supérieur désigné à cet effet par le Directeur. Sur le réseau du Nord, les attributions du Chef de Service de l'Exploitation sont exercées par le fonctionnaire supérieur, désigné par l'Ingénieur en Chef de l'Exploitation.

###### ARTICLE 4

###### Confirmation dans l'emploi. — Commissionnement.

Au cours de leur période d'essai, dont la durée est de un an, les agents dont le service ne donne pas satisfaction sont licenciés par décision du Chef de Service.

Tout agent, avant d'être licencié, est mis à même de fournir ses observations écrites.

A l'expiration de la période d'essai, les agents admis par application de l'article 2 et donnant satisfaction, sont confirmés dans leur emploi par décision du Chef de Service s'il s'agit d'agents mineurs. Ils sont commissionnés par décision du Directeur s'il s'agit d'agents majeurs; toutefois, les agents majeurs visés au 2° de l'article premier sont simplement confirmés dans leur emploi.

Tout agent doit avoir subi, dans les deux mois qui précèdent la date du commissionnement, une visite devant un médecin du réseau, pour constater qu'il remplit les conditions d'aptitude physique fixées par les règlements (1).

##### TITRE III

###### Notes annuelles. — Gratifications.

###### ARTICLE 5

###### Notes.

A la fin de chaque année, chaque agent ayant au moins 3 mois de service reçoit, du ou des agents de grade supérieur désignés par le Chef de Service, une note cotée de 0 à 20 et tenant compte de sa valeur professionnelle, de sa conduite et de son travail, et de la difficulté du ou des postes tenus dans l'année.

Cette note est arrêtée par le Chef de Service régional (2) s'il s'agit d'agents ayant moins d'un an de service; pour les agents ayant au moins un an de service, elle est soumise à l'examen des Commissions régionales et centrales et arrêtée définitivement par le Directeur, conformément à la procédure fixée au Livre II.

La note, une fois arrêtée définitivement, est communiquée à l'intéressé.

###### ARTICLE 6

###### Gratifications.

A la fin de chaque année, les agents comptant au moins un an de service et bien notés peuvent recevoir une gratification dont la quotité est fixée par le Chef de Service sur la proposition des chefs directs de l'agent.

(1) Voir article 49 du Livre II.

(2) Les attributions conférées dans le présent Livre au Chef de Service régional sont exercées, pour les agents des catégories figurant au tableau D bis, par les Chefs de Service désignés à ce tableau et, pour les agents des services centraux, par le Chef de service désigné au tableau Ebis.



## TITRE IV

## Mesures disciplinaires.

## ARTICLE 7

## Mesures disciplinaires.

Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont :

1° Punitions à la décision du Chef de Service régional (1) :

- a) le rappel à l'ordre;
- b) le blâme sans inscription au dossier;
- c) le blâme avec inscription au dossier;

2° Punitions à la décision du Chef du Service (2) :

- d) le dernier avertissement;
- e) le congédiement par mesure disciplinaire.

Toute nouvelle faute commise dans le délai de 12 mois, à partir de la notification d'un dernier avertissement et comportant une punition à la décision du Chef du Service, entraîne nécessairement le congédiement par mesure disciplinaire.

Les mesures prévues au deuxième alinéa de l'article 4 sont applicables au congédiement par mesure disciplinaire.

Les mesures disciplinaires sont prises personnellement et sans délégation par les fonctionnaires ci-dessus qualifiés ou, le cas échéant, par ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions.

## ARTICLE 8

## Suspension.

L'agent qui compromet l'exécution du service ou qui commet une faute grave peut être immédiatement suspendu par le Chef de Service régional, jusqu'à ce qu'il ait été statué définitivement sur son sort. Il en est immédiatement rendu compte au Chef du Service qui statue dans le délai d'un mois.

La suspension entraîne, outre l'ajournement de tous droits à l'avancement, la privation totale du traitement ou salaire et la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, fournitures diverses, etc.).

Sauf en cas d'abandon de poste, si le Chef du Service, après instruction, ne prononce contre lui aucune punition, l'intéressé a droit à la restitution du traitement ou du salaire retenu. Il recouvre alors tous les droits à l'avancement, éventuellement avec effet rétroactif.

## TITRE V

Mutations, Congés, Maladies.  
Occupations étrangères au service.

## ARTICLE 9

Les dispositions des articles 2, 3, 4, 6 et 7 du Livre II sont applicables aux agents sortis de la période d'essai.

En cas de blessure ou de maladie, les agents à l'essai restent soumis aux dispositions résultant des lois et règlements d'administration publique.

## TITRE VI

## Dispositions diverses.

## ARTICLE 10

## Agents appelés sous les drapeaux.

Les anciens agents libérés du service militaire et qui ont donné satisfaction peuvent, s'ils en font la demande dans un délai de 6 mois à partir de la libération de leur classe, être repris sans examen, dans l'ordre de leur durée de service au réseau et au fur et à mesure des places disponibles, dans l'emploi qu'ils occupaient avant leur départ, sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions fixées aux paragraphes 2° et 3° de l'article 2. Ils sont soumis à leur réadmission à une période d'essai d'un an.

## ARTICLE 11

## Interdiction des recommandations.

Les dispositions des articles 46 et 47 du Livre II sont applicables au personnel soumis aux dispositions du présent Livre.

(1) Voir renvoi (2) de l'article 5.

(2) Voir renvoi (1) de l'article 3.

## LIVRE II

## PERSONNEL COMMISSIONNÉ

## ARTICLE PREMIER

Recrutement du personnel commissionné.  
Formes du Commissionnement.

Les dispositions du présent Livre sont applicables au personnel commissionné à service continu.

Ce personnel se recrute :

1° Parmi les agents à service continu admis au commissionnement dans les conditions prévues au Livre I;

2° Parmi les anciens militaires dispensés du stage par les lois et règlements d'administration publique.

Le commissionnement est constaté par la remise d'un titre de nomination, délivré par le Directeur, indiquant l'emploi, la classe et le traitement ou salaire.

## TITRE I

Congés. — Maladies. — Changements  
de résidence pour convenances personnelles. —  
Occupations étrangères au service.

## ARTICLE 2

## Congés.

Indépendamment des 52 jours de repos hebdomadaire, les agents commissionnés à service continu ont droit à un congé de 15 jours payés (1), dans lesquels ne seront pas comptés les jours de repos hebdomadaire. A moins d'une autorisation spéciale, ils ne pourront être absents pendant plus de 17 jours consécutifs.

Le congé est accordé en tenant compte des convenances des agents dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences du service.

Lorsque, par suite des nécessités du service, les congés n'ont pu être accordés dans l'exercice en cours, ils sont accordés dans le premier trimestre de l'exercice suivant. Le Chef du Service peut accorder en outre, dans certains cas définis par les règlements, des congés supplémentaires avec solde, jusqu'à concurrence de cinq jours, et des congés supplémentaires sans solde, sans que l'ensemble des congés obtenus dans l'année puisse dépasser 30 jours.

En plus de ces congés, le Directeur peut accorder des congés avec ou sans solde.

En dehors des congés déterminés par le présent article, des congés seront accordés pour l'accomplissement des fonctions syndicales, dans les conditions définies au Règlement du Réseau (2).

## ARTICLE 3

## Agents blessés en service.

Les agents blessés en service reçoivent leur traitement ou salaire fixe entier (3), jusqu'au jour où le médecin du réseau déclare que l'intéressé peut reprendre son service ou jusqu'au jour de la mise à la réforme.

Si l'intéressé conteste qu'il soit en état de reprendre son service à la date indiquée, il est statué par le Médecin-Chef du réseau.

Les célibataires hospitalisés aux frais du réseau et n'ayant à leur charge ni ascendant, ni enfant naturel reconnu ne touchent que la moitié du traitement ou salaire fixe.

Pour tous les agents, si la blessure est due à une faute inexcusable de la victime, au sens de la loi du 9 avril 1898, il n'est payé que la moitié du traitement ou salaire fixe.

L'intéressé peut, d'ailleurs, demander l'application, pour toute la durée de son incapacité, du régime de la loi du 9 avril 1898, s'il estime ce régime plus favorable que celui défini par le présent article.

(1) Pendant le congé, les agents toucheront, en plus de leur traitement ou salaire fixe proprement dit, l'indemnité de résidence, les indemnités de cherté de vie et de charges de famille.

(2) Voir article 49.

(3) Voir renvoi 1, article 2.

## ARTICLE 4 (1)

## Maladies ou blessures reçues en dehors du service.

En cas de maladie ou de blessure reçue en dehors du service, dûment constatée par le Médecin du réseau, et ne résultant pas d'ivresse, les agents ont droit, tant qu'ils ne sont pas réformés :

1° Aux soins gratuits du médecin du réseau;

2° Au traitement ou salaire fixe entier à partir du 5<sup>e</sup> jour de chaque interruption et pour une période qui ne peut dépasser 120 jours.

L'intéressé pourra, sur constatation régulière de la maladie par le médecin du réseau, et en vertu d'une décision du Chef du Service, obtenir le paiement du traitement fixe entier, tel qu'il a été défini au renvoi 1 de l'article 2, pendant les quatre premiers jours de la maladie;

3° A la moitié du traitement ou salaire fixe pour une période qui ne peut dépasser 90 jours au delà de la période précédente.

Les célibataires hospitalisés aux frais du réseau et n'ayant à leur charge ni ascendant ni enfant naturel reconnu ne touchent que la moitié de ces allocations.

Sur la proposition du Chef du Service et après avis du médecin du réseau, le Directeur peut exceptionnellement autoriser le paiement de la totalité ou de la moitié du traitement ou salaire fixe au delà des périodes fixées aux 2° et 3° ci-dessus.

Si dans les 12 mois qui ont précédé le début de la maladie ou de la blessure, l'agent a reçu tout ou partie de son traitement ou salaire afférent à des journées d'absence pour blessures reçues en dehors du service ou pour maladie, la durée des périodes limites de 120 et 90 jours visées ci-dessus est diminuée du total des journées d'absence, ainsi entièrement ou partiellement payées dans ces 12 mois.

L'interruption pour accouchement ne doit pas entrer en ligne de compte dans la durée des absences pour maladie pendant les 4 semaines qui suivent la délivrance, ni pendant les 4 semaines qui la précèdent si le médecin du réseau constate que l'intéressée ne peut continuer à travailler sans danger pour elle-même ou pour l'enfant.

## ARTICLE 5

## Disponibilité

Les agents peuvent être mis en disponibilité sans traitement sur leur demande, pendant une période n'excédant pas 3 ans, dans des circonstances exceptionnelles et par décision spéciale du Directeur.

Peuvent être mises en situation de disponibilité sans traitement, les employées qui en font la demande, en vue d'allaiter ou soigner leurs enfants nouveaux-nés.

La mise en disponibilité peut être renouvelée par décision spéciale.

Tous droits à l'avancement sont suspendus au cours de la période de disponibilité.

Au cours de cette période, les agents peuvent, avec l'autorisation du Directeur, conserver, pendant quatre ans, leurs droits à la retraite, à charge par eux de faire les versements totaux qui, en vertu du règlement des retraites, incombent tant à eux-mêmes qu'au réseau.

## ARTICLE 6

Changement de résidence  
pour convenances personnelles.

A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de changement de résidence pour convenances personnelles ne sont pas examinées si l'agent n'a pas une durée minima de séjour dans le poste qu'il demande à quitter.

Cette durée est de un an pour la première demande de changement de résidence, et de deux ans pour les suivantes.

## ARTICLE 7

## Interdiction de se livrer au commerce.

Il est interdit aux agents de tout grade de tenir un commerce ou de se servir de leur titre ou des facilités particulières que leur confère leur fonction pour participer à une opération ayant un caractère commercial.

(1) A supprimer pour les réseaux ayant une Caisse de Prévoyance.



Il leur est interdit également de laisser les personnes habitant avec eux tenir une auberge ou un débit de boissons dans le voisinage du lieu où ils exercent leurs fonctions.

Il leur est enfin interdit de recevoir pour les opérations qu'ils ont à exécuter, en raison de leurs fonctions, aucune rémunération de collectivités ou de particuliers.

Sauf autorisation spéciale du Directeur, ils ne peuvent être, à aucun titre, administrateurs ou agents d'une entreprise commerciale quelconque étant ou pouvant se trouver en relations avec le réseau, ni entrepreneurs ou fournisseurs du réseau ou employés par ces derniers.

## TITRE II

### Représentation du Personnel.

#### ARTICLE 8

##### *Division du personnel en catégories.*

Dans chacun des services de l'Exploitation, de la Voie et des Travaux, du Matériel et de la Traction, et de l'Administration centrale, les agents des services actifs et des bureaux sont groupés par catégories en vue de leur représentation.

Les catégories sont constituées conformément aux indications des tableaux A bis, B bis, C bis, D bis, E bis annexés.

#### ARTICLE 9

##### *Délégués régionaux.*

Dans chaque circonscription régionale de l'Exploitation, de la Voie et des Travaux, de la Traction, et, pour le service du Matériel et des grands ateliers, dans chaque circonscription définie au tableau D bis, ainsi que dans chaque circonscription assimilée des services centraux définie au tableau E bis, les agents d'une même catégorie élisent parmi eux :

1° Des délégués titulaires à raison de 1 délégué par 300 électeurs inscrits et avec un minimum de 2 délégués par catégorie (1);

2° Un nombre double de délégués suppléants (2).

Ces délégués, dénommés délégués régionaux, sont appelés à conférer tous les 3 mois avec le Chef de Service régional (3) pour lui soumettre leurs desiderata relativement à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à toutes les questions locales qui pourront se présenter à l'exclusion des questions d'ordre général. Les ordres du jour de ces réunions, qui ont lieu séparément pour chaque catégorie, sont communiqués 15 jours à l'avance par le Chef de Service régional aux délégués du personnel, qui, dans les 8 jours, peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de questions les intéressant et rentrant dans les attributions du Chef de Service régional.

Les délégués régionaux collaborent, en outre, avec le Chef de Service régional, dans les conditions indiquées au titre III, à l'établissement des listes de gratifications, bonifications d'ancienneté, chevrons et des tableaux d'aptitude.

En dehors de ces réunions périodiques, des conférences spéciales entre les délégués et le Chef de Service régional peuvent être décidées par celui-ci, soit de sa propre initiative, soit sur la demande des délégués.

#### ARTICLE 10

##### *Délégués auprès du Chef de Service.*

Dans chaque service, les délégués régionaux, titulaires d'une même catégorie, élisent parmi eux, pour l'ensemble du réseau, 1° des délégués titulaires,

dénommés délégués auprès du Chef du Service (1), dont le nombre est calculé à raison de 1 délégué par 3.000 agents, avec un minimum de 2 par catégorie (2), 2° un nombre double de délégués suppléants (3).

Ces délégués collaborent avec le chef de leur service, dans les conditions indiquées au Titre III, à l'établissement des tableaux de classement et de concours.

Ils se réunissent, en outre, trimestriellement, pour conférer avec le chef de leur service au sujet des questions d'ordre général intéressant exclusivement ce service. Les ordres du jour de ces réunions, qui ont lieu séparément par catégories, sont communiqués 15 jours à l'avance par le Chef du Service aux délégués du personnel; ceux-ci peuvent, dans les 8 jours, demander l'inscription à l'ordre du jour de questions les intéressant et rentrant dans les attributions du Chef du Service. En dehors de ces réunions périodiques, des conférences spéciales entre les délégués et le Chef du Service peuvent être décidées par celui-ci, soit de sa propre initiative, soit sur la demande des délégués.

Assistent aux réunions, en qualité d'assistants, les délégués auprès du Directeur, élus par le groupe ou la réunion de groupes dont dépend la catégorie représentée par les délégués auprès du Chef de Service.

#### ARTICLE 11

##### *Délégués auprès du Directeur.*

Les délégués titulaires auprès des Chefs de Service régionaux élisent parmi eux les délégués auprès du Directeur, dans les conditions suivantes :

Le nombre des délégués est de 20, savoir :

- 7 pour le service de l'Exploitation;
- 7 pour le service du Matériel et de la Traction;
- 3 pour le service de la Voie;
- 3 pour les Services Centraux.

Les élections ont lieu par groupe ou réunion de groupes dans les conditions indiquées par un règlement du réseau (4). Chaque groupe ou réunion de groupes d'un service désigne, en outre du délégué titulaire, deux délégués suppléants (3).

L'ensemble des 20 délégués forme une délégation unique. Les conférences portent uniquement sur les questions d'ordre général; les questions communes à deux ou plusieurs services sont directement portées devant le Directeur qui connaît en outre des questions préalablement examinées dans les conférences auprès du chef d'un service sur lesquelles une décision définitive n'a pu intervenir au cours de ces conférences.

Les conférences auprès du Directeur ont lieu semestriellement; les ordres du jour en sont communiqués un mois à l'avance aux délégués qui, dans les 8 jours, peuvent réclamer l'inscription d'autres questions d'ordre général.

#### ARTICLE 12

##### *Durée du mandat des délégués.*

Les délégués aux différents degrés sont élus pour 3 ans et sont rééligibles.

#### ARTICLE 13

##### *Rôle des délégués suppléants. — Elections partielles.*

Un délégué suppléant n'est appelé à exercer une fonction quelconque de délégué qu'à défaut d'un titulaire.

Un délégué titulaire manquant ou empêché est remplacé par un de ses suppléants dans l'ordre du tableau.

(1) Le Chef du Service est le chef d'un des services suivants : exploitation, voie et travaux, matériel et traction ou, pour les agents de l'Administration centrale, le fonctionnaire supérieur désigné à cet effet par le Directeur. Sur le réseau du Nord, les attributions du Chef du Service de l'Exploitation sont exercées par le fonctionnaire supérieur, désigné par l'Ingénieur en Chef de l'Exploitation.

(2) Par application de cette disposition, il y a deux délégués si le nombre des agents est inférieur à 9.000; trois délégués si ce nombre est de 9.000 au moins et de 11.999 au plus; quatre délégués si ce nombre est de 12.000 au moins et de 14.999 au plus, et ainsi de suite.

(3) L'ordre de suppléance est déterminé par le nombre de voix acquies aux délégués et, à égalité de voix, par l'âge.

(4) Voir l'article 49.

Tout délégué ou délégué suppléant qui vient à quitter le réseau pour une cause quelconque ou qui est mis en disponibilité ou qui change de catégorie ou de service perd sa qualité de plein droit. Il en est de même pour les délégués régionaux qui changent de circonscription.

Si les limites d'une ou plusieurs circonscriptions régionales viennent à être modifiées au cours d'une période triennale, le Directeur décide s'il y a lieu de procéder à des élections nouvelles pour chacune des circonscriptions en cause.

Il n'y a lieu à élections partielles pour les délégués régionaux et les délégués auprès du Chef du Service que si le nombre cumulé des délégués titulaires ou suppléants représentant une catégorie d'un service tombe au-dessous de 3, et pour les délégués auprès du Directeur que si un groupe ou réunion de groupes d'un service n'est plus représenté.

#### ARTICLE 14

##### *Dispositions diverses.*

Les opérations auxquelles un ou plusieurs délégués n'assistent pas sont valables si tous les délégués intéressés ont été touchés par une convocation régulière 8 jours au moins à l'avance.

Tout membre d'une Commission doit s'abstenir de prendre part aux délibérations auxquelles il est personnellement intéressé.

#### ARTICLE 15

##### *Modifications des catégories et des circonscriptions.*

Les catégories fixées aux tableaux A bis à E bis annexés ainsi que les circonscriptions qui y sont définies peuvent être modifiées par le Directeur après avis des délégués représentant auprès de lui le service intéressé.

## TITRE III

### Bonifications d'ancienneté et retards à l'avancement. — Gratifications. — Chevrons. — Avancement en grade.

#### CHAPITRE PREMIER

##### Bonifications d'ancienneté et retards à l'avancement. — Gratifications.

#### ARTICLE 16

##### *Bonifications d'ancienneté et retards à l'avancement.*

Le passage dans un même gradé d'un échelon à l'échelon supérieur s'effectue normalement à l'expiration du délai indiqué aux échelles de rémunération.

Ce délai peut être réduit ou augmenté par des bonifications d'ancienneté ou retards à l'avancement.

Les bonifications d'ancienneté sont attribuées annuellement aux agents les plus méritants et ont une valeur de 1, 2, 3 ou 4 mois.

Le nombre total d'agents bénéficiant des bonifications d'ancienneté ne peut dépasser le tiers de l'effectif des agents du grade.

Dans ces limites, la proportion des bonifications de 1, 2, 3 et 4 mois est réglée par les dispositions générales annexées aux échelles de rémunération.

Les retards d'avancement sont prononcés par mesure disciplinaire, dans les conditions fixées au titre IV du présent statut.

L'avancement peut être, en outre, retardé dans les conditions fixées par les règlements du réseau (1) en cas de maladie prolongée entraînant réduction de la solde.

#### ARTICLE 17

##### *Gratifications.*

A chaque échelon de chaque grade correspondent, dans les conditions prévues par le statut « rémunération », une gratification normale, 4 degrés de gratifications majorées et 4 degrés de gratifications réduites.

Les agents dont la note de mérite fixée, comme il est dit ci-dessous, est supérieure ou égale à 12, reçoivent au moins la gratification normale; ceux

(1) Voir article 49.



pour lesquels cette note est comprise entre 11 et 8 reçoivent une gratification réduite; ceux pour lesquels cette note est inférieure à 8 ne reçoivent aucune gratification.

La gratification peut être réduite ou supprimée par mesure disciplinaire. Elle peut également être réduite en raison du nombre total pendant l'exercice des jours de maladies ne résultant pas du service.

Les taux des gratifications normales majorées et réduites, le nombre maximum de gratifications majorées de chaque taux accordées aux agents d'un même grade sont fixées dans les dispositions générales annexées aux échelles du statut « rémunération » ci-dessus visé.

#### ARTICLE 18

##### *Tableaux et listes de classement.*

L'attribution des bonifications d'ancienneté et des gratifications est faite pour chaque grade au moyen de tableaux de classement.

Ces tableaux de classement sont dressés dans le dernier semestre de l'année, par circonscription régionale ou circonscription assimilée (1), pour les agents des échelles 6 et au-dessous, autres que ceux figurant au tableau E bis.

Dans chacun des grands services, ils sont communs à tout le réseau pour les agents des échelles 7 et au-dessus.

Les agents désignés au tableau E bis font l'objet de tableaux de classement particuliers.

Sur les tableaux de classement comme sur les listes qui servent à les établir, les agents sont rangés d'après leur note de mérite et à égalité de cette note par ordre d'ancienneté dans le grade.

#### ARTICLE 19

##### *Propositions au 1<sup>er</sup> degré.*

A la fin de chaque année, chaque agent reçoit, du ou des agents de grades supérieurs désignés pour chaque grade par le Directeur, une note de mérite cotée de 0 à 20 et tenant compte de sa valeur professionnelle, de sa conduite et de son travail et de la difficulté du ou des postes tenus dans l'année.

Cette note est complétée par une appréciation générale des qualités de l'intéressé.

La note numérique et l'appréciation écrite sont inscrites pour chaque agent sur une feuille signalétique dont le modèle est arrêté par le Directeur.

Ces feuilles signalétiques sont transmises au Chef de Service régional (2), groupées par grades et classées dans l'ordre prévu au dernier alinéa de l'article précédent.

#### ARTICLE 20

##### *Liste de classement au 1<sup>er</sup> degré.*

Le Chef de Service régional (2) révisé, s'il y a lieu, les notes de mérite, complète les feuilles signalétiques par son appréciation écrite, puis établit pour chaque grade une liste de classement commune à l'ensemble de sa circonscription.

Les listes de classement au 1<sup>er</sup> degré ainsi dressées sont examinées pour chaque grade par une Commission régionale composée :

1<sup>o</sup> Du Chef de Service régional, assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur;

2<sup>o</sup> De deux délégués régionaux de la catégorie à laquelle appartiennent les agents à classer (3).

Le Chef de Service régional apporte aux notes de mérite et aux listes de classement les corrections pour lesquelles il est d'accord avec les délégués et les transmet, ainsi remaniées, s'il y a lieu, au Chef du Service.

Si, sur une liste, il n'y a pas accord entre le Chef de Service régional et les délégués, les observations utiles de l'un et des autres sont formulées par écrit, signées et annexées à la transmission au Chef du Service.

#### ARTICLE 21

##### *Intervention du Chef de Service.*

A l'aide des listes de classement des agents ap-

partenant aux échelles 6 et au-dessous, le Chef du Service (1) dresse, après avoir révisé, s'il y a lieu, les notes de mérite, autant de tableaux de classement qu'il a reçu de listes des Chefs de Service régionaux.

Pour les agents des échelles 7 et au-dessus, le Chef du Service dresse dans chaque grade, à l'aide des listes de classement présentées par les Chefs de Service régionaux, un tableau de classement commun à l'ensemble du réseau.

Les tableaux de classement prévus aux deux alinéas précédents ne comprennent pas les agents figurant au tableau E bis.

Pour ces derniers, le Chef du Service dresse, en tenant compte des listes de classement qui lui sont présentées, un tableau de classement spécial pour chaque grade.

#### ARTICLE 22

##### *Intervention des Commissions centrales.*

Les tableaux de classement dressés par le Chef du Service, accompagnés, s'il y a lieu, des observations présentées au sujet des listes de classement, sont examinés par une Commission centrale.

Cette Commission est composée :

1<sup>o</sup> Du Chef du Service assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur;

2<sup>o</sup> De deux délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle appartiennent les agents intéressés (2).

Le Chef du Service apporte aux notes de mérite et aux tableaux de classement les corrections pour lesquelles il y a accord entre lui et les délégués.

Les tableaux sont transmis au Directeur. Ceux pour lesquels l'accord n'est pas complet entre le Chef du Service et les délégués sont accompagnés des observations du Chef du Service et de celles des délégués.

#### ARTICLE 23

##### *Décision du Directeur.*

Sur le vu des propositions qui lui sont transmises par le Chef du Service et, s'il y a lieu, des observations qui ont été présentées par les délégués, le Directeur arrête les tableaux.

### CHAPITRE II

#### *Chevrons.*

#### ARTICLE 24

Le chevron est un supplément exceptionnel de traitement accordé à un agent particulièrement méritant parvenu à l'échelon supérieur de son grade.

Les chevrons, au nombre de 2, sont attribués exclusivement aux choix et suivant les règles indiquées dans les dispositions générales annexées aux échelles de rémunération.

Il est dressé pour les agents susceptibles de recevoir les chevrons, des listes de classement à l'aide desquelles sont établis des tableaux de classement.

Les listes et tableaux de classement sont dressés suivant la procédure indiquée au Chapitre I<sup>er</sup>.

### CHAPITRE III

#### *Avancements en grade.*

#### ARTICLE 25

##### *Tableaux d'aptitude.*

Dans le dernier semestre de chaque année, il est établi pour l'année suivante un tableau d'aptitude pour chaque grade ou chacun des emplois spéciaux que ce grade peut comporter.

Nul ne peut recevoir un avancement en grade s'il ne figure sur le tableau d'aptitude pour ce grade.

Les tableaux d'aptitude sont dressés par circonscription régionale ou assimilée pour les grades com-

pris dans les échelles 6 et au-dessous autres que ceux figurant au tableau E bis (tableaux régionaux); ils sont communs à tout le réseau pour les grades compris dans les échelles 7 et au-dessus et sont établis par service ou groupement de services pour ceux figurant au tableau E bis, compte tenu, s'il y a lieu, des spécialités d'emploi.

Les tableaux d'aptitude sont valables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année pour laquelle ils sont établis.

Si, au moment de l'établissement d'un tableau annuel, le tableau précédent n'est pas épuisé, les agents qui y demeurent entrent en ligne avec tous les autres agents pour l'inscription au nouveau tableau. S'ils sont jugés aptes à y figurer, ils sont inscrits en tête, dans l'ordre même de leur inscription au tableau précédent.

#### ARTICLE 26

*Dérogations à l'ordre du tableau, radiation des agents qui refusent le poste auquel ils sont appelés.*

Il peut être exceptionnellement dérogé pour les promotions de grade à l'ordre du tableau d'aptitude par suite de nécessité de service appréciée par le Chef du Service ou en raison de l'aptitude spéciale d'un agent.

Est rayé provisoirement du tableau d'aptitude tout agent qui, à moins d'un motif valable admis par le Directeur, refuse le poste auquel il est appelé. Le Directeur statue définitivement, après avis de la Commission qui a établi le tableau.

#### ARTICLE 27

##### *Conditions générales d'établissement des tableaux d'aptitude.*

Les tableaux d'aptitude sont établis sans concours préliminaires ou après concours.

Le Directeur fixe les grades qu'il faut avoir et les conditions qu'il faut remplir dans ces grades pour être admis à concourir pour un grade supérieur. Il arrête, d'autre part, la liste des grades auxquels on ne peut accéder qu'après concours. Avant d'arrêter ses décisions, le Directeur prend l'avis des Chefs de Service et des délégués du Personnel dans les conditions fixées par un règlement du réseau (1).

En vue de l'établissement des tableaux d'aptitude, chaque agent reçoit pour chacun des grades supérieurs auxquels il est susceptible d'accéder une note d'aptitude allant de 0 à 5, justifiée par une appréciation écrite et tenant compte de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions antérieures, des qualités nécessaires dans le grade supérieur et, quand il n'y a pas concours, des résultats des examens professionnels qui peuvent être institués pour certains grades par les règlements du réseau (1).

Les notes d'aptitude et leur justification écrite figurent sur les feuilles signalétiques; elles sont arrêtées dans les conditions indiquées au chapitre I<sup>er</sup> pour la note de mérite.

Ne peuvent être inscrits au tableau d'aptitude pour un grade que les agents qui ont reçu pour ce grade une note d'aptitude au moins égale à 3.

#### ARTICLE 28

*Etablissement des tableaux d'aptitude pour les grades auxquels on accède sans concours.*

Les tableaux d'aptitude pour les grades auxquels on accède sans concours sont établis :

a) En ce qui concerne les tableaux régionaux, par le Chef de Service régional assisté de deux agents désignés par le Directeur et de deux délégués régionaux de la catégorie à laquelle ressort le grade à obtenir.

b) Pour les tableaux communs à tout le réseau, par le Chef du Service assisté de deux agents désignés par le Directeur et de deux délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle ressort le grade à obtenir.

Pour chaque grade, les agents sont classés dans l'ordre obtenu en additionnant leur note de mérite et leur note d'aptitude pour ce grade multipliée par 4; en cas d'égalité du total obtenu, le classement est fait par ordre d'ancienneté de grade.

(1) Voir article 49.

(1) Pour les agents du tableau D bis.

(2) Voir renvoi 3 de l'article 9.

(3) Quand il y a auprès du Chef du Service plus de deux délégués titulaires d'une catégorie, la Commission comprend les deux délégués de cette catégorie qui ont obtenu le plus grand nombre de voix.

(1) Pour les groupements de services définis au tableau E bis, les attributions conférées au Chef du Service sont exercées par l'agent supérieur désigné par le Directeur pour chaque groupement de service.

(2) Quand il y a auprès du Chef de Service régional plus de deux délégués titulaires d'une catégorie, la Commission comprend les deux délégués de cette catégorie qui ont obtenu le plus grand nombre de voix.



## ARTICLE 29

*Etablissement des tableaux d'aptitude dressés après concours.*

Les concours préliminaires à l'établissement des tableaux régionaux ont lieu au centre de la circonscription régionale.

Les délégués régionaux de la catégorie à laquelle ressort le grade à obtenir participent à toutes les opérations du jury.

Les concours préliminaires à l'établissement des tableaux d'aptitude communs à l'ensemble du réseau ont lieu dans des Centres désignés à l'avance.

Les délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle ressort le grade à obtenir participent à toutes les opérations du Jury. Celui-ci délègue à des Commissions régionales la surveillance des épreuves écrites, communes à l'ensemble du réseau, dont il arrête les limites.

Le classement se fait à la suite de chaque concours en additionnant :

1° La note de mérite pour les services antérieurs;  
2° La note d'aptitude au grade supérieur, multipliée par un coefficient variant de 1 à 4, suivant le grade à obtenir;

3° La note moyenne du concours (1), multipliée par un coefficient variant de 1 à 10, suivant le grade à obtenir.

Dans le cas où plusieurs agents ont un total de points égal, ils sont rangés par ordre d'ancienneté de grade.

## CHAPITRE IV

*Dispositions diverses.*

## ARTICLE 30

*Règles à observer pour la désignation des faisant fonctions.*

S'il y a lieu de tenir temporairement un emploi vacant, on ne devra, en principe, faire appel qu'à des agents inscrits au tableau d'aptitude pour le grade de l'emploi à assurer.

Le cas de tout agent ayant occupé pendant 6 mois consécutifs un emploi vacant de grade supérieur au sien, sans être inscrit au tableau pour ce grade, sera signalé au Chef du Service pour en tenir compte, s'il y a lieu, au cours des travaux de la Commission Centrale intéressée.

## ARTICLE 31

*Dispositions à observer pour la notation des agents.*

Dans la notation des agents il doit être fait usage de tous les degrés des échelles des notes, de manière à obtenir dans chaque circonscription régionale (ou circonscription assimilée pour les agents du tableau D bis) et pour chaque grade des moyennes comparables qui permettent de réaliser l'unité de notation sur l'ensemble du réseau.

Les punitions n'influent pas sur les notes lorsqu'elles sanctionnent des fautes résultant de défaillances passagères; il en est différemment lorsqu'elles sont la marque d'une insuffisance professionnelle, d'un mauvais travail habituel ou d'une mauvaise conduite habituelle.

## ARTICLE 32

*Communication des feuilles signalétiques.*

Les feuilles signalétiques sont mises à la disposition des membres des Commissions régionales ou centrales 8 jours au moins avant la date de leur réunion.

Elles sont communiquées à l'intéressé après fixation définitive de ses notes de mérite et d'aptitude.

## ARTICLE 33

*Préférence à donner dans certains cas aux agents en service sur les candidats de l'extérieur.*

Quand, dans un concours, un agent du réseau et un candidat de l'extérieur ont obtenu la même note, la priorité est accordée à l'agent déjà en service.

Les emplois des services centraux sont réservés de préférence aux agents des services actifs susceptibles de les remplir.

(1) La note moyenne du concours s'obtient en multipliant par le coefficient qui lui est affecté, la note, cotée de 0 à 20, qui est obtenue par chaque épreuve et en divisant le total ainsi obtenu par la somme des coefficients.

## ARTICLE 34

*Récompense des actes de vigilance, de dévouement, de probité*

Pour récompenser les actes de dévouement et de vigilance, le Directeur peut accorder aux agents par décision activée :

1° La mise à l'Ordre du jour du service ou du réseau;

2° Des gratifications exceptionnelles.

Il peut également récompenser les actes de probité par une lettre de félicitations personnelles ou par la mise à l'Ordre du jour du service ou du réseau.

Enfin, pour les agents qui se sont spécialement distingués dans les cas difficiles, le Directeur peut, soit au moment de l'établissement des tableaux d'aptitude, soit en cours d'année, faire des inscriptions d'office au tableau, après avis des délégués auprès de lui du service de l'agent intéressé. Le Directeur fixe dans ce cas le rang à attribuer à l'agent ainsi inscrit d'office.

## ARTICLE 35

*Limite d'applications du Titre III.*

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas :

1° En ce qui concerne les notes de mérite, les notes d'aptitude, le mode d'attribution des bonifications d'ancienneté, des gratifications et des chevrons aux agents des échelles 15 et au-dessus;

2° Pour l'accession aux grades des échelles 16 et au-dessus.

Pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, des gratifications et des chevrons et pour l'avancement en grade des agents visés aux deux alinéas précédents, il est statué par le Directeur sur propositions des chefs de l'agent.

## TITRE IV

*Mesures disciplinaires.*

## ARTICLE 36

*Nomenclature des mesures disciplinaires.*

Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont

A. — *Punitions prononcées par le Chef de Service régional (1) :*

1° Le rappel à l'ordre;

2° Le blâme sans inscription au dossier;

3° Le blâme avec inscription au dossier.

B. — *Punitions prononcées par le Chef du Service (2) :*

4° Le blâme avec réduction de la gratification.

C. — *Punitions prononcées par le Directeur :*

5° Le blâme du Directeur avec réduction de la gratification;

6° Le blâme du Directeur avec retard d'avancement d'un à quatre mois;

7° Le blâme du Directeur avec descente d'un échelon de traitement;

8° Le déplacement par mesure disciplinaire;

9° La rétrogradation à un grade inférieur;

10° Le dernier avertissement;

11° La radiation des cadres;

12° La révocation.

Toutes les punitions supérieures à celle 5° entraînent la suppression de toute gratification et, s'il y a lieu, la radiation du tableau d'aptitude.

Toute faute nouvelle commise dans le délai de 12 mois à partir de la notification d'un dernier avertissement, et comportant une punition prononcée par le Directeur, entraîne la radiation des cadres ou la révocation.

Les fonctionnaires ci-dessus qualifiés, ou ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions, prononcent personnellement et sans délégation les mesures disciplinaires relevant de leur compétence.

## ARTICLE 37

*Cas de révocation de plein droit.*

Entraînent la révocation de plein droit, les con-

(1) Voir le renvoi (3) de l'article 9.

(2) Voir le renvoi (1) de l'article 10.

damnations sans sursis pour assassinat, meurtre, vol, concussion, escroquerie, abus de confiance, attentat à la pudeur, tentative d'assassinat, de meurtre, de vol et de concussion.

## ARTICLE 38

*Suspension.*

Tout agent qui compromet l'exécution du service ou qui commet une faute grave peut être immédiatement affecté à d'autres fonctions ou suspendu jusqu'à ce qu'il ait été statué définitivement sur son sort.

L'affectation à d'autres fonctions et la suspension sont prononcées par le Chef de Service régional. Il en est immédiatement rendu compte au Chef du Service et au Directeur.

La suspension entraîne privation totale du traitement ou salaire dans le cas où l'agent a abandonné son poste ou s'est rendu coupable des crimes ou délits indiqués à l'article précédent et où il y a lieu au coupable, flagrant délit ou incarcération préventive. Elle entraîne également la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, fournitures diverses, etc...).

Sauf dans le cas d'abandon de poste, si le Directeur, après instruction, ne prononce contre lui aucune punition qui l'exclue du réseau, l'intéressé a droit à la restitution du traitement ou du salaire retenu. Il couvre tous ses droits à l'avancement, éventuellement avec effet rétroactif.

## ARTICLE 39

*Instruction des propositions de punitions.*

Les propositions de punition sont présentées par les Chefs directs des intéressés et, s'il y a lieu, transmises par la voie hiérarchique à l'autorité compétente pour statuer.

L'intéressé doit, dans tous les cas, avoir été mis à même de fournir des explications par écrit.

Lorsque la gravité de la faute entraîne le renvoi de l'affaire devant le Conseil d'enquête, l'intéressé doit toujours en être avisé par écrit.

## ARTICLE 40

*Conseil d'enquête.*

Le Conseil d'enquête est appelé à donner son avis sur toutes les propositions de punitions réservées à la décision du Directeur.

Le Conseil d'enquête comprend, sous la présidence d'un délégué du Directeur :

1° 3 agents supérieurs, dont un au moins du service de l'intéressé, désignés par le Directeur;

2° 3 agents, dont un au moins du service de l'intéressé, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté parmi les 18 délégués du personnel auprès du Directeur.

Il y aura un délégué suppléant par délégué titulaire.

Les délégués du personnel devront être d'un grade au moins égal à celui de l'agent qui passe devant le Conseil d'enquête. Dans le cas où il ne serait pas possible de trouver le nombre d'agents suffisant remplissant cette condition parmi les délégués auprès du Directeur, on compléterait le Conseil par des délégués auprès du Chef du Service dont l'intéressé fait partie, en les prenant par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté.

En aucun cas, le chef direct qui propose la punition ne peut siéger au Conseil d'enquête. L'agent traduit devant le Conseil d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix pris parmi ses camarades du réseau.

L'avis du Conseil d'enquête peut toujours être modifié en faveur de l'intéressé par le Directeur; celui-ci ne peut le modifier dans un sens défavorable que si la décision du Conseil n'a pas été prise à l'unanimité des voix et à charge d'en rendre compte immédiatement au Ministre des Travaux Publics.

## ARTICLE 41

*Dispositions relatives aux agents rétrogradés.*

L'agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour les augmentations et pour l'avancement avec les agents du grade dans lequel il a été remis.

Si la rétrogradation a été prononcée pour faute professionnelle, l'agent qui en a été l'objet peut,



au bout de 6 mois, à partir de la notification de cette punition, demander par écrit, avec motif à l'appui, qu'un examen spécial soit fait de sa situation.

Le Chef du Service, après examen de la situation, transmet au Directeur la demande de l'intéressé et sa proposition. Le Directeur peut inscrire d'office et à un moment quelconque le dit agent au tableau d'aptitude après avis des délégués, ainsi qu'il est expliqué à l'article 39.

#### ARTICLE 42

*Punitions prononcées par le Directeur sans intervention du Conseil d'enquête.*

Le Directeur statue, sans l'intervention du Conseil d'enquête, sur les propositions de punition à la suite de vols, escroqueries, abus de confiance et attentat à la pudeur ayant entraîné des condamnations avec sursis.

En cas de cessation collective ou concertée de service, toutes peines disciplinaires peuvent être prononcées par le Directeur, sans intervention du Conseil d'enquête.

#### TITRE V

##### Cessation des fonctions.

#### ARTICLE 43

Tout agent peut cesser ses fonctions au réseau :

- 1° Par démission;
- 2° Par mise à la retraite;
- 3° Par mise à la réforme;
- 4° Par radiation des cadres;
- 5° Par révocation.

Tout agent qui a cessé de faire partie du personnel ne peut être réadmis au réseau, sauf exception dûment admise par le Directeur.

#### ARTICLE 44

*Dispositions spéciales aux femmes dont la situation dépend de celle de leur mari.*

Les femmes dont la situation dépend de celle de leur mari quittent obligatoirement leur poste quand cette situation se modifie.

Elles n'ont droit à aucune indemnité si la nouvelle situation de leur mari ne comporte pas d'emplois pour elles ou si elle comporte un emploi moins rétribué que celui qu'elles occupaient antérieurement.

Les femmes ayant cessé leur service dans ces conditions peuvent être réadmis au réseau. Elles sont dispensées d'accomplir un nouveau stage d'essai si leur réintégration se fait dans un emploi analogue à celui qu'elles ont occupé antérieurement.

#### ARTICLE 45

##### Démission.

La démission donnée par un agent doit être écrite et datée.

Elle n'est valable qu'à la condition d'être acceptée par le Directeur.

Peut être considéré d'office comme démissionnaire tout agent qui, sauf dans le cas de force majeure, n'aura pas rejoint son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme.

#### TITRE VI

##### Dispositions générales.

#### ARTICLE 46

*Interdiction d'introduire des recommandations dans les dossiers*

Il ne doit figurer aucune recommandation ni dans les dossiers des candidats appelés à subir des examens et concours, ni dans ceux des agents en fonctions. Toute infraction à cette règle donnera lieu, contre l'agent qui aura prescrit le classement de la pièce au dossier, à des sanctions disciplinaires soit d'office, soit sur la plainte des intéressés, des Commissions régionales ou centrales, des jurys des concours ou des Conseils d'enquête devant lesquels la recommandation aura été produite.

Cette sanction sera au moins le blâme du Chef du Service.

Ne sont pas considérées comme des recommandations, les références professionnelles produites avant l'entrée au réseau.

#### ARTICLE 47

*Interdiction de répondre à des recommandations.*

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, de répondre à des recommandations visant soit des candidats, soit des agents en fonctions.

#### ARTICLE 48 (1)

*Intervention du Conseil d'Administration.*

Pour les décisions indiquées au présent statut, comme étant du ressort du Directeur, ce dernier en réfère au Conseil d'Administration dans les cas où les règlements de la Compagnie prévoient son intervention.

#### ARTICLE 49

*Accords des réseaux pour la mise en vigueur des règlements prévus.*

Les règlements visés au présent statut et les instructions générales pour son application seront éta-

(1) A supprimer pour le réseau de l'Etat.

blis par l'Administration de chaque réseau après entente avec les Administrations des autres réseaux et avis des délégués auprès du Directeur.

#### LIVRE III

##### ARTICLE PREMIER

Sont comprises dans le personnel relevant du présent Livre, les femmes gardes-barrières et sémaphoristes, dites à service discontinu ou à faction non permanente, c'est-à-dire celles qui ont la faculté de quitter leur barrière ou leur guérite pour rentrer dans leur maison d'habitation.

Les femmes gardes-barrières à faction non permanente peuvent, en outre de leur fonction principale de gardes-barrières, être chargées de celle de gérante de halte dans des postes à service restreint ou de celle de préposée d'arrêt.

#### ARTICLE 2

Les dispositions des Livres I et II du présent statut sont applicables aux femmes à service discontinu ci-dessus visées à l'exception :

1° Du paragraphe 5° de l'article 3 du Livre I<sup>er</sup> pour les femmes d'agents, en raison de la dépendance qui existe entre leur situation et celle de leur mari;

2° Des articles 2, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 et 33 du Livre II.

#### ARTICLE 3

Les femmes à service discontinu recevront à titre de repos et congé un total de 52 jours payés par an. La répartition de ces jours de repos et congé, pris isolément ou groupés, sera déterminée en tenant compte des desiderata des agents suivant les exigences du service : le maximum des jours pouvant être groupés sera de 17, à moins d'une autorisation spéciale.

#### ARTICLE 4

Pour la représentation, les femmes à service discontinu sont groupées et forment une catégorie spéciale des tableaux B bis.

*Le Gérant : E. OUDIN.*

Imp. L. GENAT, 232, rue St-Denis, PARIS.

## NOTE DU BUREAU DU SYNDICAT

### LE STATUT

Nos camarades sont priés d'étudier dans leur groupe le Statut du Personnel et d'adresser au Siège social, 5, rue Cadet, le résultat de cette étude.

Il est bien entendu que le rapport inséré dans notre numéro d'Août, n'a pas eu la prétention de terminer la discussion.

Nous estimons que cette discussion est nécessaire, pour permettre d'établir une réglementation complète et juste de notre profession.

Donc, que tous se mettent au travail et nous adressent leurs desiderata le plus tôt possible.

### LES ÉCHELLES

Il est rappelé à tous nos Camarades qu'à l'Assemblée générale du 27 juin dernier, il a été demandé que tout syndiqué, qui serait lésé par les nouvelles échelles, adresse au Bureau du Syndicat, par l'intermédiaire de sa Section de Réseau, une note explicative sur sa réclamation.

De nombreux dossiers sont déjà constitués, mais un certain nombre de réclamations, qui nous avaient été annoncées, ne nous sont pas parvenues.

#### QUE L'ON SE DÉPÊCHE !!!

La Commission d'étude des statuts, va terminer incessamment l'examen du projet de Fédération, qui sera envoyé sans retard, pour étude, à tous les Groupes.

Nous les prévenons qu'une Assemblée générale extraordinaire se tiendra dans la deuxième quinzaine d'octobre, pour la mise au point et l'adoption de ces statuts.

Les Groupes feront parvenir, au Siège social, leurs observations sur ce projet, pour une date qui leur sera fixée dans la convocation.