

# LE CHEMINOT DE FRANCE

FÉDÉRATION DES CHEMINOTS C.F.D.T.

## LA CRISE DES EFFECTIFS



### La C.F.D.T. dit non aux palliatifs !

Elle demande que soit mis en place un dispositif prévisionnel pour l'embauchage.

**P**ARTOUT, et particulièrement au Service Exploitation, le manque d'effectifs se fait cruellement sentir. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1969, la situation devient intolérable dans certaines résidences où il reste des congés et des RK 68 à prendre. De multiples dérogations à la réglementation du travail sont constatées.

La C.F.D.T. en proposant l'examen de cette question à la première conférence annuelle de la table ronde Modernisation, a réagi contre la politique d'embauche à courte vue qui consiste à utiliser de la main-d'œuvre étrangère, abaisser les normes médicales, recourir à l'industrie privée.

La C.F.D.T. a également proposé des solutions de nature à faciliter le recrutement de jeunes agents en considérant qu'avant toutes dispositions contractuelles se posent le niveau des salaires d'embauche et les conditions de travail.

Voir  
**LE DOSSIER DU MOIS**

page 8

## A LA COMMISSION MIXTE

### ŒUVRES SOCIALES

La C.F.D.T. réclamait une gestion paritaire dans un premier temps avec la perspective d'une gestion du budget social par les seules organisations syndicales. Tout n'est pas réglé sur ce point. La discussion se poursuit sur la composition des organismes paritaires. La C.F.D.T. a fait des propositions précises pour que les pouvoirs de décision soient intégralement proportionnels aux voix recueillies dans les élections.

### DROIT SYNDICAL

La négociation est au point mort. La C.F.D.T. a fait valoir ses propositions au grand jour, dès le mois de janvier, et les a amendées à deux reprises pour tenir compte de la discussion.

Ces propositions avaient pour objet, non de remettre en cause, mais d'améliorer ce qui existe.

La C.F.D.T. s'efforce de trouver une attitude commune des organisations syndicales afin d'en terminer rapidement.

### RÈGLEMENT P 4 ROULANTS

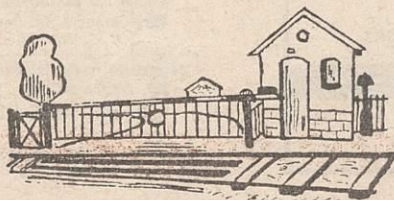
La C.F.D.T. veut une réglementation moderne et humaine. Il faut accélérer la cadence des repos et en augmenter le nombre ; définir de nouvelles notions de travail effectif qui tiennent compte de la vitesse des trains pour les agents de conduite, du parcours pour les agents des trains.

VOIR PAGES CENTRALES

## GARDES - BARRIÈRES

Nouvelle Annexe 8 A apportant des compensations nouvelles supplémentaires par rapport à l'Annexe n° 8 de l'accord cadre, en particulier pour le personnel féminin.

(Voir page 3.)



## ÉLECTIONS

### PRÉSIDENTIELLES

## CONFIRMER LA DÉFAITE DU POUVOIR PERSONNEL

**L**e Conseil Confédéral, réuni le 16 mai 1969, au moment où s'ouvre la campagne électorale pour l'élection du Président de la République,

Rappelle que l'aboutissement des perspectives de transformation radicale de la société que présente la C.F.D.T. dépend à la fois :

- de l'action syndicale et des luttes menées en permanence et à tous les niveaux par la classe ouvrière,

- du choix politique des travailleurs.

Sur ce dernier terrain, la C.F.D.T. souhaite que le refus émis par la majorité du peuple trouve son prolongement lors de l'élection présidentielle.

Rappelant qu'il ne lui appartient pas de donner une consigne de vote, mais consciente que l'élection présidentielle ouvre au syndicalisme des possibilités d'inscrire son action dans un cadre plus démocratique, la C.F.D.T. précise ses objectifs :

- une démocratisation des moyens d'information et particulièrement de l'O.R.T.F. dont l'accès doit être ouvert sans exclusive aux différents groupes et courants d'opinion qui composent la Nation ;

- une planification démocratique de l'économie basée sur le plein emploi et le progrès social par :

- ♦ une expansion dynamique harmonisée sur l'ensemble du territoire ;
- ♦ un contrôle de volume et de l'orientation des investissements publics et privés ;
- ♦ un développement prioritaire des revenus les plus faibles et des équipements collectifs ;
- ♦ des réformes de structures fondamentales (industrie, agriculture, habitat, santé, recherche, etc...) afin de permettre une politique de progrès,

politique exigeant une remise en cause des orientations économiques du gouvernement et notamment des options du V<sup>e</sup> Plan ;

- un véritable pouvoir syndical dans les entreprises (avec droit de négociation des salaires, des conditions de travail et libre information des travailleurs) base d'une transformation des rapports de force à l'intérieur des lieux de travail et amorce d'un véritable pouvoir démocratique pour les travailleurs ;

- une nationalisation d'entreprises dominantes et des secteurs-clés de l'économie dont l'influence est telle dans la vie de la Nation qu'elle conditionne toute réforme profonde des structures économiques ;

- une démocratisation de la gestion des entreprises nationales ;

- une réforme de la Sécurité sociale et l'abrogation des Ordonnances de 1967 ;

- une réelle démocratisation de l'enseignement ;

- une politique qui, cherchant la sécurité du pays ailleurs que dans l'armement atomique et dans les ambitions d'un nationalisme outrancier, renonce au programme nucléaire militaire et oriente les recherches atomiques vers des objectifs pacifiques.

La C.F.D.T. considère que le changement amorcé le 27 avril ne pourra être consolidé que si les forces conservatrices au pouvoir échouent dans leur tentative de se maintenir à la tête de l'Etat. Cela implique notamment que les travailleurs contribuent par leur expression politique à la défaite du candidat de la majorité gouvernementale actuelle.

La C.F.D.T. demande aux travailleurs de mettre au centre des considérations qui dicteront leur choix, non seulement la défense des libertés individuelles et collectives, l'exercice d'une vie démocratique, mais aussi la volonté de changement tendant à mettre en place des structures démocratiques et socialistes à tous les niveaux de la vie politique et économique.

Paris, le 17 mai 1969.

# Il y a un an...

**O**UI, il y a un an, c'était mai 1968. L'explosion étudiante, avec son retentissement social aux traces indélébiles dans la volonté de toute une génération, continue à marquer notre temps et les graines semées en ces jours n'ont pas fini de germer. Nous n'en sommes qu'à un début.

Pour les salariés que nous sommes, il est très vite apparu l'an dernier, au-delà de la seule C.F.D.T., que la lutte des étudiants pour la démocratisation des universités était de même nature que celles des travailleurs pour la démocratie dans les entreprises. Les contraintes et les structures insupportables contre lesquelles les étudiants se révoltaient existent pareillement, et souvent d'une façon encore plus intolérable, dans les usines, chantiers, services et administrations.

Aujourd'hui, un an après l'événement que nous avons vécu comme agents de maîtrise ou comme cadres à la S.N.C.F., peut-on tenter de faire le point et de définir des tâches d'avenir ?

Ce qui était en cause à l'époque a-t-il été modifié et notamment dans notre entreprise ?

Nous avons dit à l'époque que le rejet d'une civilisation où pour « être quelqu'un il faut posséder quelque chose » n'est pas la renonciation à un certain niveau de vie ; c'est une profonde aspiration à une véritable liberté qui se traduit à travers le refus des hochets, masquant les aliénations fondamentales que maintiennent les structures actuelles. Par leurs protestations, les étudiants ont rappelé aux Français qui s'endormaient que l'homme ne se nourrit pas seulement de pain et qu'il s'agit aujourd'hui beaucoup moins d'avoir plus que d'être plus.

Depuis un an, sommes-nous « plus » ?

Les difficultés ne nous ont pas manqué pour y parvenir. Que nos partenaires syndicaux n'aient pas, comme nous, ressenti de revendiquer ce « plus être » n'a pas été la moindre. Nous le regrettons, mais nous ne nous en étonnons pas, tout le monde ne possède pas dans ses statuts l'exigence de la responsabilité et de la liberté pour le travailleur...

Dans notre société évoluée, l'homme ne veut plus être un simple producteur de travail, fût-il bien rémunéré, ce qui n'est le cas d'aucun cheminot, fût-il « cadre ». Il veut plus ou moins consciemment être responsable de son destin et pour cela il veut donner son avis au moment et à l'endroit où se prennent les décisions qui engagent son avenir professionnel et collectif.

C'est la raison pour laquelle la C.F.D.T. a essentiellement mis l'accent sur les revendications qualitatives : réduction des disparités (frappant les travailleurs au S.M.I.G., les familles, les personnes âgées, les handicapés) et surtout accroissement du pouvoir des travailleurs, notamment au sein de l'entreprise.

Pour notre part, ce fut, rappelons-le :

- l'accroissement des pouvoirs des Comités mixtes ;
- l'amélioration du droit syndical ;
- la participation à la gestion des œuvres sociales ;
- le droit de discuter de la politique des transports.

## LES PROBLEMES POSES RESTENT A RESOUDRE

Tout cela, aussi positif que ce soit, est insuffisant. Notre fidélité à l'esprit de mai, dont nous ne sommes pas une secte consacrée au culte, mais une organisation syndicale qui a compris son profond contenu libérateur, nous oblige à aller plus loin. Nous devons à tous les niveaux de l'organisation poursuivre l'action entreprise ; après les journées agitées qui ont charrié le bon et le moins bon, après les avatars électoraux ou parlementaires, l'inévitable baisse de tension ne doit pas faire oublier l'ampleur des problèmes posés et qui restent à résoudre.

Comme agents de maîtrise, techniciens ou cadres, nous sommes concernés dans notre fonction professionnelle qui n'a plus été ce qu'elle était « avant ».

dans notre solidarité dans notre participation au projet de civilisation que propose la C.F.D.T.

Ce qui demeure pour nous, c'est la reconnaissance de l'acte du travail comme expression de notre activité salariée personnelle au même titre que nous reconnaissons celle de l'exécutant et celle du « patron ».

Le mouvement de mai a révélé une aspiration à la participation et a posé le problème des pouvoirs à tous les niveaux de la société. La C.F.D.T., dans ses communiqués du 16 et du 18 mai 1968, a souligné que son action visait à l'instauration de structures démocratiques dans une « perspective d'autogestion ». Comment peut-on, nous, concevoir cette perspective à la S.N.C.F. ?

En mettant l'accent sur ce point, la Confédération n'affirmait pas que l'autogestion était possible aujourd'hui, dans la situation présente, mais que cette revendication était la perspective dans laquelle se plaçait notre action et qu'il était possible, en avançant des revendications précises et agissant pour qu'elles soient prises en compte, de sensibiliser tous les cheminots et d'acquiescer de nouveaux pouvoirs modifiant le rapport des forces exprimées. Dans les entreprises, cette aspiration s'est traduite dans les thèmes de pouvoir ouvrier, de pouvoir syndical, etc., concepts dont le contenu doit être bien entendu précisé à partir d'une réflexion nourrie par l'expérience de l'action.

Cette réflexion, de nombreux syndicats cadres l'ont déjà entreprise.

« A la démocratie dans les universités doit correspondre la même liberté dans les entreprises ; en cela le combat des étudiants rejoint celui mené par les travailleurs depuis la naissance du syndicalisme ouvrier. » (1.)

Il s'agit pour nous, membres de l'U.F.C., à partir de la situation présente après les événements de mai, tenant compte des sollicitations dont est l'objet le milieu « cadres » et des aspirations qui se sont exprimées dans ce même milieu, d'avancer des propositions permettant aux cadres de se reconnaître comme salariés et de ce fait de poser leurs problèmes parmi les autres salariés, face aux pouvoirs qu'ils subissent. Ce n'est pas un problème spécifique « cadres », mais il mérite que dès la base nous nous y attelions.

C'est de la sorte, aujourd'hui, que nous restons dans la droite ligne de « mai 1968 ».

U.F.C.

(1) Communiqué du Bureau Confédéral du 16 mai 1968.

## SYNDICALISME MAGAZINE

JUIN 1969 - 1 F

LE LOURD HÉRITAGE DU GAULLISME  
L'ACTUALITÉ DE L'ACTION SYNDICALE  
LES HANDICAPES - L'INFORMATION  
CINÉMA - SPORTS - CULTURE - LOISIRS

DEMANDEZ-LE A VOTRE COLLECTEUR

## VIENT DE PARAÎTRE

... dans la collection LE LIVRE DE CHACUN, dont la devise « L'essentiel sur chaque question » est strictement respectée par tous les ouvrages de cette série : « Plaisirs des livres et des collections », de J. Dhaussy.

Comment monter sa bibliothèque, comment passer ses loisirs en collectionnant, comment apprendre à se distraire seuls ? Ce sont là des problèmes auxquels ce livre répond. Un guide pour des loisirs intelligents et... peu coûteux.

(Un volume, 9 F ; toutes librairies et librairie confédérale.)

**MAZOUT  
GAZ  
CHARBON  
BOIS  
ÉLECTRICITÉ**

GODIN





**EN VENTE  
DANS VOTRE  
ECONOMAT**

**CUISINE - CHAUFFAGE - ÉLECTRO-MÉNAGER**

- des gammes exceptionnelles
- des appareils fonctionnels et robustes
- un choix très large, en DIMENSIONS, PUISSANCES, ÉNERGIES...
- des possibilités de juxtapositions harmonieuses

**GODIN S.A. 02 GUISE - Tél. : 320**

Documentation Gratuite serv. 8

**SAINT-PARDOUX-LA-CROISILLE** (Corrèze). hôtel BEAU SITE, fine cuisine, excursions. Étang privé Repos. Envoi dépliant.

Hôtel du MUSEUM. Gare Orléans-Austerlitz. 9, rue Buffon, PARIS (5<sup>e</sup>).

DIRECTEMENT DE LA PRODUCTION  
**BON VIN NATUREL en FUT — BOIS-SON** Claude, vigneron, 30-AUBAIS (Card)

## SOURDS

Entendre... c'est bien.  
Comprendre... c'est mieux.

Voilà ce que vous offre le  
**SPECIALISTE DE L'INVISIBLE**  
C.A.F., 5, rue Tronchet, PARIS (8<sup>e</sup>)  
Essais gratuits No 32 sur demande

Directement de la Production  
Toute la Gamme des...

## VINS D'ANJOU A.C.

Blanc - Rosé - Cabernet Rosé  
(Sec - Demi-Sec - Moelleux)

Rouges : GAMAY et CABERNET

FRANCO de tous frais : Port - Régie - T.V.A.

15 Bouteilles à 4.25 = 63.75  
30 — à 4. — = 120. —  
105 — pour = 400. —

donc : 5 Bouteilles GRATUITES

Règlement à la commande par  
C.C.P. NANTES 2338 72

**Vignobles de la Grande Maison**  
**Al. DESMOIRES, Viticulteur**  
à FONTAINE-MILON (49)

Demandez tarif spécial pour cheminots  
en activité ou en retraite

## Le CHEMINOT de France

REDACTION et ADMINISTRATION

26, rue de Monthon, 26  
PARIS (13<sup>e</sup>)

Téléphone : 878-91-03

Compte chèques postal  
**Fédération des Cheminots C.F.D.T.**  
PARIS 26-44

Abonnement annuel : 5 F  
(compris dans la cotisation syndicale)

POUR LA PUBLICITE  
s'adresser

**AGENCE PUBLICAT**  
17, Bd Poissonnière, PARIS (2<sup>e</sup>)  
Téléphone : 488-32-84

Le Directeur  
de la Publication  
Maurice DUBOIS



IMPRIMERIE SPECIALE  
du « CHEMINOT DE FRANCE »  
28-30, place de l'Eperon — Le Mans

Travail exécuté par des syndiqués

## ANNEXE 8 A ACCORD - CADRE MODERNISATION

# NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LES GARDES-BARRIÈRES

La C.F.D.T. avait demandé que l'annexe n° 8 à l'accord-cadre soit améliorée pour ce qui est des compensations accordées aux gardes-barrières du fait de déclassement ou de suppression de leur poste résultant de la modernisation. Un avenant à l'accord-cadre a été signé par toutes les organisations le 9 mai 1969 ; il apporte les compensations nouvelles supplémentaires suivantes :

### A. — PERSONNEL MASCULIN.

Toutes les dispositions de l'accord-cadre et de l'ensemble des annexes lui sont dorénavant applicables. Il aura en particulier droit, s'il remplit les conditions, à l'allocation exceptionnelle de changement de résidence.

### B. — PERSONNEL FEMININ.

1° Les gardes-barrières femmes pourront également bénéficier de l'allocation exceptionnelle de changement de résidence, sous réserve que leur mari n'en bénéficie pas lui-même par ailleurs. Cette allocation sera en particulier payée :

- chaque fois que l'affectation à un poste équivalent ou inférieur entraîne un changement de résidence (le poste nouveau pourra consister en une utilisation à temps complet dans des roulements de remplacement ou de services complémentaires) ;
- lorsque, après déclassement du poste tenu, une nouvelle affectation à un poste correspondant à l'échelle d'origine intervient dans une autre résidence ;
- lorsque, après une période de disponibilité accordée du fait qu'aucun poste n'a pu être offert, une réaffectation à un poste du cadre permanent intervient dans une autre résidence.

2° Les gardes-barrières à service discontinu dont le poste est déclassé ou affecté à un poste de classe

inférieure par suite de la suppression du leur, bénéficieront de la garantie de leur rémunération sous forme de complément de rémunération au même titre que les gardes à service continu.

3° Pendant la disponibilité découlant de la suppression de poste, les gardes-barrières pourront continuer à bénéficier de toutes les prestations de la Caisse de Prévoyance moyennant paiement éventuel de la seule cotisation ouvrière.

4° Pendant la disponibilité, la S.N.C.F. pourra offrir aux gardes-barrières soit une utilisation comme auxiliaire à salaire horaire, à temps partiel, notamment pour assurer des remplacements ou des services complémentaires, soit un contrat de gérance. Dans ces deux cas, elles continueront à bénéficier des avantages de la disponibilité, en particulier exonération des cotisations patronales à la Caisse de Retraite et à la Caisse de Prévoyance auxquelles elles demeurent affiliées.

De plus, indépendamment de la rémunération afférente à l'emploi tenu, elles percevront une indemnité compensatrice dont la valeur est fixée :

- pour les chefs de famille, aux 2/3 de la différence entre la rémunération fixe de l'ancien poste et celle de l'emploi tenu durant un an et au 1/3 de cette différence l'année suivante ;
- pour les non-chefs de famille, le délai de paiement est de six mois pour les 2/3 et des six mois suivants pour le 1/3.

5° Les gardes-barrières en disponibilité sont prioritaires, et en premier lieu les chefs de famille, dans l'attribution des postes à service continu ou discontinu susceptibles de devenir vacants.

6° Enfin, les gardes-barrières dont le mari est en retraite normale, qui seront mises en disponibilité et libéreront la maison de garde, seront exonérées des cotisations patronales à la Caisse des Retraites et le cas échéant à la Caisse de Prévoyance.

### C. — PERSONNEL AUXILIAIRE.

Les auxiliaires gardes-barrières logées qui tiennent un poste de manière continue dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent bénéficieront en cas de suppression de poste :

- si elles sont pourvues d'un nouvel emploi et amenées à déménager, du remboursement de leurs frais de déménagement ;
- si elles ne sont pas pourvues d'un nouvel emploi, de l'exonération du loyer de la maison de garde.

Il pourra en être de même pour les gérantes contractuelles.

### D. — DATES D'APPLICATION.

L'allocation exceptionnelle de changement de résidence sera attribuée aux agents mutés à partir du 10 mai 1969.

Les compléments de rémunération pour les discontinus, les indemnités compensatrices et l'exonération des cotisations patronales à la Caisse de Prévoyance seront accordés aux agents dont le poste a été déclassé ou supprimé du fait de la modernisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1968 avec effet pécuniaire du 1<sup>er</sup> juin 1969. Les délais d'attribution de l'indemnité compensatrice en cas de réutilisation d'agents en disponibilité commencent également à courir du 1<sup>er</sup> juin 1969.

### E. — TAUX DE L'ALLOCATION EXCEPTIONNELLE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE

qui sera payée aux agents changeant de résidence sans avancement en grade :

— Célibataire sans charge .....	1.100 F
— Marié sans charge .....	1.650 F
— Marié avec 1 ou 2 enfants .....	1.925 F
— Marié avec 3 enfants ou plus .....	2.200 F

## BONIFICATIONS DE TRACTION

Pour répondre à de nombreuses demandes, nous précisons que :

Par période bonifiable, il faut comprendre : les périodes de services sur les machines, effectivement accomplies à la S.N.C.F., dans un grade de conduite.

Comptent également :

• les périodes d'utilisation sur les machines ayant précédé immédiatement la titularisation dans un grade de conduite, à condition qu'elles n'aient pas été interrompues par des remises en service sédentaire, excédant chacune soixante jours ;

• les périodes d'utilisation sur les machines, antérieures aux périodes ci-dessus, à condition que chacune d'entre elles ait une durée de soixante jours.

Il est bien entendu que toutes ces périodes devront avoir été accomplies alors que l'agent appartenait au cadre permanent.

Ajoutons que toutes ces bonifications ne peuvent permettre de dépasser le maximum de soixante-quinze semestres et ne s'ajoutent pas, le cas échéant, au minimum de pension.

L.U.F.R.

## TOUTES LES INFORMATIONS RETRAITES

chaque mois  
dans l'édition

Retraités  
du Cheminot de France

AVEC  
L'UNION FÉDÉRALE  
DES RETRAITÉS C.F.D.T.

**Partir en retraite  
c'est bien**

**Rester au syndicat  
c'est mieux**

FIDÉLITÉ A LA C.F.D.T.  
Solidarité avec les actifs

ADHÉRENT  
DE L'U. F. R.

## GRATIFICATION D'EXPLOITATION payable en juin 1969

AVEC la paye de juin 1969, les cheminots toucheront la gratification d'exploitation se rapportant à l'année 1968.

Elle sera, cette année, inférieure à ce qu'elle avait été en juin 1968. En effet, d'après nos calculs, nous vous donnons quelques exemples de son montant pour des cheminots dans la zone à majoration résidentielle de 25 %.

Echelle 2 A/2 .....	51 F.	Elle était de 51 F en 1968.
Echelle 5 A/5 .....	63 F.	Elle était de 64 F en 1968.
Echelle 6 B/6 .....	76 F.	Elle était de 78 F en 1968.
Echelle 9 bis B/9 .....	96 F.	Elle était de 100 F en 1968.
Echelle 14 B/9 .....	151 F.	Elle était de 159 F en 1968.

La formule de calcul de cette prime est précisée à l'article 36 de la convention du 31 août 1937 liant la S.N.C.F. et l'Etat. L'application de cette formule aurait dû conduire, cette année, à une augmentation sensible de ladite gratification, du fait de la modification du régime fiscal (application de la T.V.A. au 1<sup>er</sup> janvier 1968). Or, les chiffres retenus pour le calcul, et figurant dans les comptes S.N.C.F. de l'exercice 1968, ont en fait été modifiés par rapport à la lettre de l'article 36 de la convention pour que la gratification n'augmente pas. C'est une chose que la C.F.D.T. ne peut admettre.

Aussi, son représentant au Conseil d'administration de la S.N.C.F. s'est-il refusé à approuver les comptes S.N.C.F. de 1968, et la Fédération des Cheminots C.F.D.T. procède actuellement aux consultations juridiques nécessaires.

A. DEBANDE.

## ASSURANCES FÉDÉRALES

UN de nos adhérents de la région parisienne qui avait omis de s'assurer pour sa responsabilité civile de chef de famille doit verser 9.000 Francs nouveaux à la suite d'un accident causé par sa femme à un enfant.

Il a maintenant compris et a souscrit pour l'avenir à notre assurance fédérale qui, pour la somme modique de 24 F par an, le garantit pour les dommages qu'il pourra causer, lui-même, son conjoint ou ses enfants mineurs.

Il est toujours possible de souscrire en cours d'année à l'assurance fédérale par versement au C.C.P. PARIS 1500-18 de la Fédération.

# Au-delà des "présidentielles"

par Raymond MARTIN

Secrétaire Général

DANS la logique de ses affirmations, la C.F.D.T. a toujours insisté sur la nécessité d'une démocratie économique et politique capable d'assurer la prise en charge de la construction de la société nouvelle que nous voulons instaurer. Hors de ce cadre-là, notre avancée vers les objectifs que nous proposons se heurtera toujours aux pires difficultés.

Réuni le 16 mai 1969, le Conseil confédéral devait rappeler que l'aboutissement des perspectives de transformation radicale de la société que présente la C.F.D.T. dépendait à la fois :

- de l'action syndicale et des luttes menées en permanence et à tous les niveaux par la classe ouvrière,
- du choix politique des travailleurs, les décisions politiques conditionnant de plus en plus leur situation.

## a) SUR LA PERMANENCE DE L'ACTION SYNDICALE

L'élection présidentielle constitue un temps fort dans la vie d'une nation. Il est bien naturel que l'attention des travailleurs, qui sont aussi des citoyens, soit polarisée par cet événement, de même qu'il est normal que des organisations syndicales s'y intéressent, car il va engager l'avenir pour une longue période. Mais pour autant, l'action syndicale ne se ralentit pas : malgré les apparences, on ne connaît pas de pause au niveau national et les discussions se poursuivent ou s'engagent sur de nombreuses revendications.

### A LA COMMISSION MIXTE DU STATUT

- extension du droit syndical et gestion des œuvres sociales
- amélioration des conditions de travail du personnel roulant
- réforme du système de rémunération et répartition du « mini-crédit » catégoriel.

NOUS vous avons informés à plusieurs reprises de l'évolution des discussions concernant la prime de modernisation. Aujourd'hui, où en sommes-nous ?

Le 2 avril et le 18 avril 1969, lors des réunions de la session 1969 de la table ronde modernisation, un premier échange de vues eut lieu sur la formule à mettre au point pour le calcul d'une prime de modernisation à payer à l'ensemble du personnel.

Le 9 mai, M. Guilbert, directeur général, informe les organisations syndicales que des contacts qu'il a eus avec le Ministère de tutelle, il ressort que le problème de la prime de modernisation ne relève pas des affaires courantes que le Gouvernement actuel est censé

### A LA TABLE RONDE

- situation des effectifs et prime de modernisation.

Autant de négociations longues et difficiles dont la solution marquera un progrès pour l'ensemble de la profession.

## b) SUR LE CHOIX POLITIQUE DES TRAVAILLEURS

La C.F.D.T. a rappelé qu'il ne lui appartenait pas de donner une consigne de vote. Elle ne soutient ni ne cautionne aucun candidat. Son indépendance à l'égard des partis politiques le lui interdit, de même que la pluralité des candidatures qui s'affrontent, surtout sur l'échiquier de la Gauche française. Comme à chaque consultation, elle a le droit d'apporter un éclairage syndical. Libre ensuite aux travailleurs de se déterminer en conscience. Aussi souhaite-t-elle :

- que le refus émis par la majorité du peuple français au référendum trouve un prolongement logique à l'occasion de l'élection présidentielle,
- qu'un coup d'arrêt soit donné à un régime qui, par ses structures et ses méthodes, continuerait à évoluer dans un sens autoritaire et antidémocratique et que les forces conservatrices échouent dans leur tentative de se maintenir à la tête de l'Etat,

- que le vote politique des travailleurs ne soit pas en contradiction avec leur attitude syndicale et ne vienne pas détruire des résultats chèrement acquis par l'action de tous les jours.

On ne peut œuvrer en permanence pour une organisation de la vie économique et sociale dans la justice, la transformation des conditions de vie et l'accession à plus de responsabilité et de liberté et en même temps ne pas dénoncer les obstacles

qui s'y opposent. Il ne peut y avoir de planification démocratique - charte économique de la C.F.D.T. - dans un système qui oriente l'activité des entreprises vers la réalisation du profit maximum, et où la rentabilité fait la loi, quels que soient les intérêts en cause. Constatons que la machine politique, de son propre mouvement, marche pas dans cette direction-là, il s'en faut de beaucoup.

AUSSI la C.F.D.T. « demande-t-elle aux travailleurs de mettre au centre des considérations qui dicteront leur choix non seulement la défense des libertés individuelles et collectives, l'exercice d'une vie démocratique, mais aussi la volonté de changement tendant à mettre en place des structures démocratiques et socialistes à tous les niveaux de la vie politique et économique ».

Il est peu probable, si l'on en croit les sondages, qu'une alternative claire soit proposée aux travailleurs à l'occasion du second tour, si second tour il y a. Le choix offert ne serait pas entre un partisan d'une économie planifiée et celui d'une économie libérale, mais entre deux politiques tendant à l'aménagement du système capitaliste. Le dilemme alors ne pourrait se résoudre à partir de la politique économique et sociale susceptible d'être pratiquée, mais seulement en fonction de la conception que les candidats ont de la démocratie et de la vocation des corps intermédiaires.

Quelle que soit l'issue du scrutin, et d'ailleurs en tout état de cause, une chose est certaine : il existe des problèmes et des difficultés qu'il faudra résoudre. Pour la classe ouvrière, cela signifie que des combats seront encore nécessaires, de même que resteront nécessaires les organisations syndicales dont la tâche est loin d'être achevée. C'est en les renforçant que les salariés ont les meilleures chances de réaliser leur destin.

Par lettre du 13 décembre 1968 adressée au Directeur Général de la S.N.C.F., la C.F.D.T. rappelait cet engagement du Ministère des Transports et ajoutait que le 4 juillet il avait été déclaré par la Direction de l'entreprise que des propositions pourraient, à ce sujet, être faites aux organisations syndicales au cours du dernier trimestre 1968.

Compte tenu de ces constatations, nous jugeons sévèrement l'attitude du Gouvernement qui se refuse à honorer les engagements qu'il a pris sur un problème précis. Respecter ses engagements relève bien à nos yeux de l'expédition des affaires courantes, même si les discussions ont pris un certain retard, ce que pour notre part nous regrettons.

G. BILLON.

expédier. Face à cette situation, le Directeur Général propose donc de ne discuter de cette prime qu'après le 15 juin, ce qui à son avis ne constitue pas un inconvénient grave puisque le calcul doit en porter sur les résultats S.N.C.F. de l'exercice 1969.

La délégation C.F.D.T. a immédiatement réagi devant cette proposition. Pourquoi ?

Le Gouvernement actuel a accepté l'accord cadre du 11 juillet 1968. Le Ministre des Transports, M. Chamant, déclarait le 17 avril 1968, au cours d'une audience accordée aux Fédérations de Cheminots C.G.T., C.F.D.T., F.O., F.A.C., C.G.C., F.G.A.A.C., que le Premier Ministre (M. Pompidou) avait donné son accord pour l'octroi à tous les cheminots d'une prime de modernisation.

fois plus, mais est-ce suffisant ?

Compte tenu de l'affectation qui en fut faite les précédentes années, ce crédit sert tout à la fois à la modification des coefficients hiérarchiques (opérations bas salaires, entre autres), aux améliorations des primes, aux reclassements et aux améliorations de déroulement de carrière (postes en plus ou meilleurs pourcentages).

### LES PROPOSITIONS C.F.D.T.

La C.F.D.T. a préparé des propositions parmi lesquelles figurent d'abord deux revendications générales : une opération nouvelle bas salaires et un accroissement de la prime administrative, cette dernière entraînant le relèvement du minimum de pension et, ensuite, des mesures de reclassement pour différentes filières, dans la

perspective d'un nouveau système de rémunération.

### DES POSSIBILITES ?

Mais, pour vous donner un ordre de grandeur des possibilités données par le crédit, s'il prend effet du 1<sup>er</sup> juillet 1969, nous vous signalons ce qu'il peut permettre :

- Un point de coefficient à environ 230.000 cheminots ou deux points aux agents des échelles 5 et en dessous absorberaient la totalité du crédit ;
- L'alignement de la prime administrative sur la prime EX/VB absorberait les quatre cinquièmes du crédit ;
- Si le crédit était totalement affecté à des promotions, nous atteindrions environ 20.000 promotions, à condition qu'elles soient réparties sur toutes les échelles.

A. DEBANDE.

## CRÉDIT CATÉGORIEL

LORSQU'AU début 1969 le Gouvernement décida autoritairement, sans même que les organisations syndicales n'aient eu la possibilité d'un semblant de discussion, l'augmentation des salaires de 4 % pour toute l'année, il déréta également un crédit égal à 0,25 % de la masse salariale 1968 serait consacré aux revendications dites catégorielles.

### QUE REPRESENTE CE CREDIT ?

Bien peu, en vérité, si on le considère par rapport à la masse des cheminots et au grand nombre de revendications catégorielles non satisfaites. Bien sûr, le Gouvernement a accepté que la somme correspondant à ce crédit ne soit utilisée qu'à effet du 1<sup>er</sup> juillet 1969 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 1969, ce qui permettra de faire deux

# QUE FAIRE AVEC LES 0,25 % ?

## GESTION ŒUVRES SOCIALES

DEPUIS la parution de notre numéro précédent, une seule réunion de la Commission mixte sur le sujet a eu lieu.

Rappelons les demandes C.F.D.T. Dans la perspective ultérieure d'une gestion du budget social par les seules organisations syndicales, la

### COMPOSITION DES ORGANISMES

Pour ce qui est de la composition des organismes paritaires de gestion et notamment de l'organisme central la discussion n'est pas terminée.

Conformément au texte du constat du 4 juin 1968, prévoyant une participation syndicale à la gestion, les organisations confédé-

C.F.D.T. réclamait une gestion paritaire. Sur ce point tout n'est pas réglé : si la S.N.C.F. admet cette gestion dans la plupart des domaines, elle se réserve encore la gestion exclusive des chapitres suivants : secours aux agents actifs et aux retraités, subventions aux sociétés d'agents, publications sociales, mais aucune discussion au fond n'a encore eu lieu sur le sujet.

rées C.G.T., C.F.D.T. et F.O. avaient admis que la participation physique des diverses organisations ne soit pas intégralement proportionnelle au résultat des élections dans les comités mixtes et que cette représentation ne s'attacherait qu'aux organisations ayant une représentativité minimale ; mais cette anomalie serait corrigée par un pouvoir de

vote de chaque organisation vraiment proportionnel.

La S.N.C.F. ayant admis le pouvoir de vote intégralement proportionnel a fait une proposition de représentation physique égalitaire pour toutes organisations ayant soit au moins 10.000 voix dans le collège exécutants, soit 2.000 voix dans le collège maîtrise et cadres. La C.F.D.T. a catégoriquement refusé non pas le minimum de voix mais la représentation physique égalitaire. De plus, la C.F.D.T. a continué à s'opposer à la représentation des fonctionnaires supérieurs es qualité (ce qui ne peut conduire qu'à l'admission d'une organisation autonome supplémentaire).

La C.G.T. est revenue à la représentation physique uniquement proportionnelle, éliminant de ce fait, certaines organisations ayant quand même un minimum de voix honorable et ne tenant pas compte du

correctif du pouvoir de vote proportionnel au nombre de voix.

F.O., la C.G.C., la pseudo C.F.T.C. et la F.G.A.A.C. ont réclamé une présence physique et un pouvoir de vote pour toutes les organisations. La F.A.C. pour sa part joue sur tous les claviers et nous sommes incapables de préciser sa position.

Quant à la position C.F.D.T., elle est nette. Nous admettons que toute organisation ayant atteint un certain degré de représentativité soit, à part entière, partie prenante sous forme de présence physique à moduler d'une façon non absolue proportionnelle (les fonctionnaires supérieurs étant exclus en tant que tels), mais nous voulons que les pouvoirs de décision (ce qui est le plus important) soient intégralement proportionnels au nombre de voix recueillies.

A. DEBANDE.

## RÈGLEMENT P 4 ROULANTS

LA modernisation des techniques, les conditions de vie sociale et familiale conduisent la Fédération C.F.D.T. à présenter une doctrine nouvelle permettant de bâtir un nouveau règlement, pour cela nous nous sommes efforcés de ne pas tenir compte de l'ancien.

Nous disons aussi que ces notions sont évolutives, elles devront être revues et corrigées en fonction des besoins des hommes et de l'évolution de l'entreprise.

Les textes qui seront élaborés devront être clairs et ne porter à aucune interprétation.

La C.F.D.T. rappelle que son objectif est d'obtenir rapidement les 40 heures, elle pense que les bases qui seront définies resteront valables pour toutes réductions hebdomadaires du travail.

### METHODES DE TRAVAIL ET OBSERVATIONS PRISES PAR LA C.F.D.T. POUR DETERMINER LA DOCTRINE

Les questionnaires qui nous sont revenus laissent apparaître que la fatigue est fonction, d'une part : de la durée de la G.P.T. (nombre de jours) ; de différents temps de travail de nuit ; des heures de repos mal situées ; des décalages des journées de travail. La déduction première effectuée est donc d'accroître la fréquence des repos périodiques, seuls temps valables pour un repos réparateur et susceptible de réintégrer le roulant dans la vie sociale et familiale à laquelle il aspire.

Il est à noter aussi que les temps de loisirs, c'est-à-dire les repos doivent être connus à l'avance.

### COMMENT ATTEINDRE CE BUT ?

Il faut accélérer la cadence des repos et en augmenter le nombre, il faut aussi définir une nouvelle notion de la durée du travail effectif.

L'accélération de la cadence des repos périodiques devrait s'obtenir en réduisant la durée de la grande période de travail à la durée hebdomadaire en vigueur, soit 44 h 30 actuellement.

Le minimum du nombre de repos périodiques serait obtenu sur la base d'une durée de travail moyenne journalière de 8 h 30, le décompte du temps de travail effectif devant évidemment être modifié (coupure repos, réserve, trajet en voiture, travail de nuit).

Avec 44 h 30 nos perspectives nous amènent à 89 journées de repos périodiques.

### REPARTITION DES G.P.T. ET ROTATION DES REPOS PERIODIQUES

Avec cette orientation les G.P.T. ne devraient pas excéder normalement cinq jours et seraient suivies d'un repos double une fois sur deux, ce qui resterait logique à nos demandes sur les deux repos accolés.

La rotation des repos périodiques sera systématique et restera valable par la suite.

Ce qui importe c'est d'effectuer les heures de travail demandées dans l'année dans des conditions différentes, étant entendu que des minima et des

maxima doivent être établis. Dans ce cadre nous pensons pouvoir entreprendre une discussion permettant une amélioration des conditions de travail des roulants.

Nous tenons aussi à faire figurer des dispositions concernant la conduite des trains à grande vitesse, et la commande des agents.

Nous souhaitons voir s'instaurer dans l'ensemble des régions des commissions spécialisées avec la participation des organisations syndicales afin qu'un dialogue s'instaure avec l'entreprise pour l'aménagement des journées de roulements difficiles.

Des propositions seront faites sur les dispositions spéciales concernant les contrôleurs de route et les surveillants de voitures.

Dans le déroulement des travaux, nous souhaitons qu'un accord commun se fasse sur les orientations fondamentales afin qu'en toute sérénité les groupes de travail bâtissent les bases du nouveau P 4 R.

L'ensemble des propositions de la C.F.D.T. étudiées par les commissions techniques : Roulants exploitation et traction est repris à la page 7 du présent journal (édition actifs).

## DROIT SYNDICAL

CETTE fois, les discussions ne précèdent plus. Elles sont purement et simplement suspendues. Jusqu'au jour où les organisations syndicales auront pu trouver entre elles un terrain d'entente.

Même s'il s'agit du problème difficile consistant à définir le volume des facilités de fonctionnement à attribuer à chacune des organisations syndicales (et il y en a sept !...), il eût été préférable de « baliser la voie » quand la C.F.D.T. l'avait proposé, c'est-à-dire au cours du dernier trimestre de 1968. Il est toujours facile, comme le font certaines organisations, de décharger sa responsabilité quand on n'a pas pu, pas su ou pas voulu s'engager sur le chemin d'une unité d'action réelle tendant à présenter des le départ un front commun avec des objectifs communs. Mieux vaudrait avoir la fran-

chise et l'honnêteté de reconnaître que les objectifs et les buts que chacun s'assignait étaient différents. Les actes posés, les propositions formulées, même s'il ne s'agissait que de « d'hypothèses » (toutes gratuites) en sont l'éclatante démonstration.

Pour la C.F.D.T., les choses furent claires d'entrée de jeu. Par le « Cheminot de France », par le « Bulletin du Militant », nous avons fait valoir nos propositions au grand jour. Nous les avons formulées à la Commission Mixte. Et si, pour tenir compte de l'état de la discussion et du désir exprimé par certains de nos partenaires, nous les avons amendées à deux reprises, c'est tout simplement pour bien marquer notre volonté de ne pas bloquer la discussion, et de conclure.

Dans ces conditions, les insinuations

malveillantes d'Argalon dans la Tribune C.G.T. du 14 mai ne me « torturent » pas. Le champ des idées et des propositions n'offrant sans doute pas un terrain suffisamment vaste pour une libre confrontation, il préfère s'attaquer aux personnes. Sur ce terrain-là, nous ne le suivrons pas. Peut-être cela fait sourire... mais davantage les patrons que les travailleurs. Ce qui importe pour nous, c'est qu'aucun argument ne soit avancé pour contester l'information que nous avons donnée. Comment en serait-il autrement ? Et quel paradoxe de voir l'organisation qui déclare n'avoir rien à cacher aux travailleurs, venir « dénoncer » à la Commission Mixte la C.F.D.T. qui a eu le grand tort (après la C.G.T. pour-tant) de donner des « chiffres » à ses syndicats !...

Mais trêve de polémique. Il faudra

s'entendre et le plus tôt sera le mieux. Il semble qu'une volonté nouvelle se soit dégagée pour arriver à un accord ; nous ne pouvons que nous en féliciter. C'est dans la voie d'une discussion franche et ouverte qu'il faut s'engager et rester. Tous nos partenaires ont pu juger sur pièces que, comme l'engagement en avait été pris à l'issue du conflit de mai-juin, les propositions C.F.D.T. avaient pour objet « l'amélioration de ce qui existe et non la remise en cause des situations actuelles » et, de plus, d'accorder aux cheminots des droits qui leur sont aujourd'hui refusés.

Les militants de la C.F.D.T., avec les travailleurs, se sont battus pour une extension du droit syndical, non pour une régression. Nous ne trahirons pas leur combat.

R. MARTIN.

# ARRÊT AU FEU ROUGE !

# AU COMITÉ MIXTE CENTRAL du 23 avril 1969

## BUREAUX DES GARES

Le déroulement de carrière des différentes spécialités a été de nouveau abordé. A l'occasion d'une question posée sur la pyramide des grades, la C.F.D.T. a confirmé sa position prise lors de l'audience du 19 mars 1969 (voir C.F. avril 1969). Malgré de nombreuses interventions et notamment la motion déposée par la C.F.D.T. au C.M.P.E. du 30 juin 1967, à laquelle s'étaient ralliées l'ensemble des organisations syndicales, nous constatons que le pourcentage de RC1 et CS1 n'a pas varié depuis sa création. Avec le développement de la technicité, une qualification de plus en plus importante est exigée des agents et leurs conditions de travail ne sont pas améliorées (voir C.F. mai 1969). Des statistiques qui nous sont présentées par la S.N.C.F., il ressort que plus de 50 % des agents se trouvent sur des échelles inférieures ou égales à 7. Le nombre de CBG est nettement insuffisant. La « définition des grades » ne correspond plus du tout aux responsabilités actuelles.

Les arguments développés par la majorité des représentants du personnel, dont la C.F.D.T., ont impressionné la Direction à laquelle nous avons demandé de prendre ses responsabilités lors des prochaines mesures catégorielles et de la réforme du système de rémunération.

## AGENTS DES CENTRES DE TRANSCONTAINERS

A l'occasion de l'information donnée sur les trans-containers, la délégation a de nouveau insisté sur la situation des cheminots affectés dans les Centres de Transbordements (voir C.F. du 26-4-1968). Nous avons rappelé notre demande faite lors du C.M.P.E. du 26 avril 1968 afin qu'une discussion sur la reconnaissance de la qualification et le déroulement de carrière de ces agents soit inscrite à l'ordre du jour du C.M.P.E. La Direction du Mouvement a donné son accord.

## AGENTS DES C.M.I.A.

La question posée par la C.F.D.T. au C.M.P.E. du 26 février 1969 avait été reportée au 23 avril. Nous avons confirmé notre rapport écrit concernant la valeur des travaux de programmation qui sont confiés par l'E.E.G. à un certain nombre de C.M.I.A. et demandé que ce travail de spécialiste soit reconnu en tant que tel.

M. Vauluisant (Etudes générales) a précisé qu'il n'était pas question de minimiser la valeur des agents chargés de la programmation dans les C.M.I.A. et qu'il était très satisfait des travaux ainsi réalisés. Il a insisté sur la qualification et la formation reçues par ces agents lors de stages spécialisés et sur l'importance des efforts qu'ils fournissent. Des propositions seront faites aux régions pour en tenir compte.

## CENTRALISATION DES SECTIONS C 10

Cette question a été de nouveau débattue. La C.F.D.T. a estimé que les intéressés auraient dû être largement informés sur les intentions de la S.N.C.F. et sur leurs conséquences. La Direction commerciale a donné l'assurance qu'il n'y aurait pas un seul transfert de personnel de province sur Paris et que toutes les autorisations « hors résidence » seront admises.

Concernant le déroulement de carrière, la répartition des responsabilités et les conditions de travail des agents, nous invitons nos lecteurs à se reporter à l'affiche « Information des Cadres » du 29 avril, laquelle donne toutes les grandes lignes de la discussion.

## CHEFS DES PETITS ETABLISSEMENTS

Lors de l'audience auprès de la Direction du Mouvement le 13 décembre 1967, la C.F.D.T. avait présenté son programme de reclassement des chefs des petits établissements, notamment les CG5. (Voir également C.F. novembre 1967.) La discussion engagée à ce sujet a été l'occasion d'appuyer cette revendication, pour laquelle nous souhaitons qu'une solution intervienne lors de la réforme du système de rémunération.

## TRANSPORTS

Suite à une question posée par la C.F.D.T. concernant la défense des intérêts régionaux de la S.N.C.F. au sein des C.O.D.E.R., nous avons pu en déduire que les représentants S.N.C.F. au sein de ces organismes n'avaient pas les pouvoirs nécessaires pour défendre efficacement notre outil de travail. Nous souhaitons que l'interdit qui pèse sur ces fonctionnaires soit rapidement levé. La question sera reprise au prochain C.M.P.E.

Nous sommes intervenus, à nouveau, sur les desservants routiers qui ne respectent pas leurs engagements, mais cette fois à propos de leurs défaillances concernant l'acheminement de la marée; travail qu'ils ne considèrent pas comme assez noble et que les GCD sont amenés à acheminer par autorails et trains de voyageurs. Nous confirmons notre position qui consiste à ce que les cheminots assurent la totalité du service DES.

La desserte cadencée entre Nancy et Thionville dont l'expérience devait éventuellement servir pour d'autres régions est reportée.

Divers éléments, telles les menaces de suppressions de lignes, ont occasionné cet échec, mais il semble qu'une pression de la F.N.T.R. sur certains parlementaires ne soit pas étrangère à cette affaire.

## LA CRISE DES EFFECTIFS

Les analyses des différentes réponses aux questions posées sur l'attribution des congés et RK, sur la mise en place des roulements suite à l'application des 44 h. 30, sur le respect du cadre autorisé prouvent qu'il y a actuellement une crise des effectifs à l'exploitation.

Dans les Comités mixtes locaux et Comités mixtes professionnels régionaux, ainsi qu'au Comité mixte central, les délégations sont intervenues.

La C.F.D.T. constate que certains établissements sont dans l'impossibilité d'attribuer les RK prévus en roulement et de préparer d'une façon équitable la période des congés protocolaires.

Actuellement des postes sont inoccupés au mépris du bon fonctionnement du service, des visites de sécurité sont reportées et le nombre des RK « payés » s'amplifie.

La C.F.D.T. a rappelé à la Direction son imprévoyance en matière de recrutement des effectifs, notamment les embauchages « par avance », lesquels devraient permettre une formation correcte des nouveaux agents et des mises en place avant les congés protocolaires. Elle insiste pour que les RK soient intégrés dans les roulements et attribués régulièrement à tous les agents.

Nous avons demandé une véritable politique de l'embauche, notamment par l'amélioration des conditions de travail et surtout le relèvement des salaires des basses échelles.

Le malaise actuel de la S.N.C.F., annoncé largement par la presse concernant les réductions d'effectifs et les suppressions de lignes, n'est pas étranger à la crise de l'embauche. Des jeunes hésitent à se faire admettre dans une entreprise, dont ils méconnaissent le statut du personnel, ce qui leur fait estimer que la S.N.C.F. est en droit de procéder à des licenciements collectifs du personnel.

Lors de la réunion de la Table Ronde sur la Modernisation, le 18 avril 1969, R. Martin, au nom de la délégation C.F.D.T., a fait une déclaration dont nous repreneons ci-après les principaux points :

- L'insuffisance des effectifs apparaît dans divers secteurs et notamment à EX.

- Ce n'est pas avec des palliatifs à court terme (tels que recours à l'industrie privée et appel à la main-d'œuvre étrangère) que l'on résoudra la question. En effet, à long terme, de telles mesures sont graves de conséquences pour le personnel et l'entreprise par suite d'un recrutement de mauvaise qualité.

- Quelques mesures immédiates permettraient d'apporter certaines améliorations, car la crise de recrutement est localisée dans certaines régions (Est, Région Parisienne, Rhône-Alpes). Ces mesures pourraient être :

- Facilités de temps données aux agents pour regagner leur région d'origine lors de leur repos ou congé;
- Création d'une allocation d'éloignement;
- Amélioration des conditions d'accueil;
- Meilleure coordination de l'embauchage.

La Délégation C.F.D.T.,  
J. HOFFMANN, P. VACHERAND.

## VOIE ET S.E.S.

### LE TELEX ET LE S.E.G.

UN groupe de travail télécommunication s'est donné pour tâche :

- l'organisation des structures,
- la révision des méthodes de travail.

Son premier rapport porte sur les structures des centres de transit et sur la fonction du chef de transit et de son personnel.

L'IG VB 124 b N° 1 reste bonne pour les orientations, elle sera modifiée pour préciser les applications pratiques. Les notes complètes sur ce rapport feront l'objet d'une lettre aux commissions techniques du secteur SES.

Ci-dessous vous trouverez les idées essentielles qui en ressortent.

« Le chef de centre de transit n'a pas à accomplir des tâches de gestion, c'est la condition indispensable pour qu'il remplisse avec efficacité sa tâche de technicien hautement qualifié.

Il a la responsabilité technique de son centre de transit et le droit de regard technique sur toutes les installations complexes de son arrondissement.

Dans 10 ou 20 ans le centre de transit deviendra le cerveau télécom de l'arrondissement, il regroupera les agents spécialistes à l'intérieur et à l'extérieur les agents SEG entretiendront la téléphonie locale.

D'ailleurs les techniques signalisation et télécom doivent se fondre pour n'en former qu'une seule. En outre, l'évolution du matériel vers les boîtiers et les cartes interchangeables vont modifier le travail d'entretien des agents SEG et télé.

Un grave problème moral sera posé car l'entretien au sens actuel du mot n'existera plus et le technicien n'aura plus qu'à trouver le boîtier ou la carte défectueuse, mais cela avec rapidité, aussi devra-t-il se maintenir constamment au courant du fonctionnement de ses installations et se recycler de plus en plus ».

Nous ne pourrions pas échapper aux progrès mais nous voulons que l'homme en tire un profit moral et matériel, aussi nous espérons continuer d'être informés sur toutes les évolutions qui auront des répercussions sur le personnel et nous souhaitons que nos observations soient écoutées.

Le Rapporteur C.F.D.T.,  
DELESPINE.

**GARDES - BARRIÈRES**  
Nouvelle annexe 8 A  
à l'accord-cadre

(voir page 3)

## SERVICES COMMUNS

### NE PAS RESTER EN MARGE...

A L'OCCASION des élections professionnelles du 12 mars dernier notre Commission technique nationale « Services Communs », par l'intermédiaire de tous ses candidats, a présenté aux ressortissants de nos catégories « exécution, maîtrise et cadres », les revendications de nos filières à court terme et à long terme.

Nous avons pour principe d'avoir de la suite dans les idées et, de ne pas considérer les revendications comme un seul moyen de propagande à tel ou tel moment. Nous n'avons pas oublié qu'il reste un crédit catégoriel à répartir dans la profession et il ne saurait être question, que lors d'une prochaine réunion de la Commission du Statut, nos ressortissants restent en marge de la distribution comme ce fut souvent le cas.

C'est pourquoi, lors d'une récente réunion notre Fédération a examiné nos revendications catégorielles à présenter dans l'immédiat. Sans doute des

choix seront à faire. De notre côté nous les avons fait en ce qui concerne nos filières (bureaux, dessin - magasins - surveillance générale - personnels médicaux et sociaux etc...) et la C.F.D.T. demandera : un meilleur déroulement de carrière dans les magasins, une nouvelle étape d'augmentation de la prime administrative afin d'atteindre le plus rapidement possible le niveau de la prime moyenne EX-VB, la création de l'échelle 10 pour les bureaux (dans la perspective d'un salaire équivalent à celui de l'échelle 10 actuelle) l'amélioration des pourcentages dits dynamiques, l'augmentation des % de l'échelle 12, suppression du grade à 4 et de l'échelle 9 bis et passage à 10 pour les moniteurs (MNTRP3), le recrutement des infirmières à l'échelle 9 (au lieu de 8 actuellement), l'augmentation du % des échelles 11 et 13 (assistantes sociales et infirmières) et la création des échelles 8 et 12 à la surveillance générale.

De plus, et dans le cadre des discussions qui vont s'engager avec la S.N.C.F., la C.F.D.T. demandera une véritable « Politique de Formation Profession-

nelle » pour les administratifs et les « Médicaux sociaux » ainsi qu'une refonte totale du système d'avancement et des examens dits de « barrage ». Enfin, et suite aux mesures de modernisation prévues d'ici 1970, et annoncées par le Directeur Général à l'ensemble des Organisations syndicales les 2 et 18 avril dernier, à savoir : réforme des structures administratives, suppression d'arrondissements, refonte des circonscriptions et établissements — les élus et représentants de la C.F.D.T. demanderont des informations précises dans tous les comités mixtes collectifs bureaux sur les mesures de modernisation envisagées dans l'année à venir.

Sur ce dernier point nos ressortissants sont légitimement inquiets. Nous ne manquerons point, avec leur concours et celui de nos élus, de faire face aux événements. De leur côté, et à ce sujet, nos dirigeants dans les régions et les services se devront de ne pas s'abriter derrière la trop facile « question prématurée, etc... » et se dire que l'avenir de nos services conditionnent le Nôtre mais également le Leur.

Terminons en demandant à nos camarades des CMIA de se reporter à la rubrique « Exploitation » de ce journal.

D. CERCELLIER.

## A PROPOS DU CRÉDIT CATÉGORIEL

## QUE DEMANDE LA C.F.D.T. ?

**L**ES Représentants des différentes organisations syndicales vont être amenés à la Commission Mixte du Statut à examiner, et cela dans un bref délai, dans le cadre du crédit catégoriel, les différentes revendications des cheminots de tous services.

Nous considérons tout d'abord ce crédit nettement insuffisant pour permettre de donner satisfaction à l'ensemble des revendications pourtant bien fondées qui risquent d'amener à faire des choix dans les priorités.

Pour notre part, les revendications des cheminots du MT restent une de nos principales préoccupations, car dans un service comme le nôtre en constante régression d'effectifs, le système actuel de déroulement de carrière devient de plus en plus caduc.

Nous partageons pleinement l'inquiétude de nos camarades des différentes filières du MT qui se manifeste par lettres et pétitions adressées à notre Organisation car ils savent bien que la C.F.D.T. mettra tout en œuvre pour faire aboutir leurs légitimes revendications.

A cet effet, nous avons à nouveau fait l'inventaire des multiples revendications non encore satisfaites sur le déroulement de carrière des cheminots du MT ; nous entendons à la C.F.D.T. — tant que ne seront pas ouvertes les discussions sur la réforme du système de rémunération devant réduire le nombre des échelles de traitement et assurer un véritable déroulement de carrière, comme prévu suite aux négociations du 4 juin 1968 — agir pour que dans l'immédiat satisfaction soit

donnée à nos camarades, notamment pour ceux dont le départ en retraite est proche.

Nos propositions visent tout d'abord à la nomination de tous les agents du MT au grade maximum de la fonction remplie avant leur départ en retraite.

C'est également dans toutes les filières où l'avancement est compromis, la mise en application d'un système de nomination par pourcentages dits « dynamiques » comme nous l'avons obtenu pour les OPFL, MEO, MEOP. Pour les autres filières s'est l'augmentation substantielle des pourcentages du grade le plus élevé de la fonction.

Pour les VAT et VMC c'est la suppression de ces grades par l'assimilation de ces agents dans le grade de CBROP.

Pour les CBROP, CVP, c'est un grade de maîtrise que la C.F.D.T. réclame depuis de nombreuses années, c'est-à-dire l'échelle 10, et l'accession à l'échelle 11 à l'ancienneté.

Camarades du MT, avec la C.F.D.T. pour l'aboutissement de vos revendications, rejoignez-nous. Camarades du MT, pour l'aboutissement de vos revendications, rejoignez la C.F.D.T.

G. LHOTE.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DE LA C.F.D.T. AU C.M.P.R.

**L**A formation professionnelle doit permettre à tous les agents de la S.N.C.F., Exécutants, Maîtrise et Cadres, d'acquies progressivement une véritable promotion humaine et d'assurer dans les meilleures conditions un service de qualité.

La formation professionnelle doit être permanente et ne pas être considérée comme un élément de stricte utilité corporative.

Nous considérons que tous les agents ayant des tâches de commandement doivent participer activement et non pas théoriquement à une formation progressive du personnel dont ils ont la charge.

Pour cela, les méthodes pédagogiques doivent prévaloir sur les formalités administratives. Les méthodes devraient être de deux ordres :

- a) automatiques (gestes identiques, répétés, préparation, codification) ;
- b) sujétions particulières (demandant de l'initiative personnelle).

Une formation professionnelle globale devrait prévaloir sur une formation de postes, surtout pour les travaux automatiques, afin de faire prendre conscience aux agents du pourquoi et de l'utilité de ceux-ci, l'évolution rapide de tels techniques nécessitant une adaptation constante.

Si l'on peut considérer que les efforts faits jusqu'ici par la S.N.C.F. en ma-

tière de formation professionnelle paraissent positifs, il faut toutefois souligner que tout esprit de contrainte doit être éliminé ; par exemple :

- Formation pour l'accélération des cadences en vue d'une compression du personnel ;
- Formation partielle en vue de combler rapidement des postes vacants « cascades de sessions uniquement organisées pour passer des examens ».

A notre avis, la formation professionnelle doit être de deux ordres :

- a) Progressive dans le déroulement de carrière ;
- b) Sous forme de recyclage en fonction du développement de la modernisation.

Afin de coordonner, de contrôler et d'améliorer la formation et l'information dans notre entreprise, nous demandons la création de commissions paritaires de la formation (Direction S.N.C.F., représentants des Organisations syndicales « membres désignés par celles-ci » et cela à l'échelon des arrondissements, des services régionaux et des services centraux.)

Les Commissions devraient suivre l'établissement des programmes de formation, la progression et le niveau de la formation et feraient des propositions quant à la nature et à la diffusion de l'information, compte tenu des décisions prises à partir des dispositions de l'article 15. du constat des négociations du 4 juin 1968.

## ROULANTS EXPLOITATION-TRACTION

## La C.F.D.T. veut une réglementation moderne

**L**A Fédération des Cheminots C.F.D.T. vous présente le projet que les Commissions Techniques Paritaires MT et EX ont étudié en partant du désir de la base et des revendications depuis longtemps exprimées quant à nos conditions de travail et de vie familiale et sociale.

Nos idées fondamentales que nous avons développées au cours de quatre réunions communes réunissant la C.F.D.T., la C.G.T., F.O. et la F.G.A.A.C. ont été soutenues par la F.G.A.A.C., diversement appréciées par la C.G.T. et F.O.

Nous voulons aujourd'hui vous informer de notre travail, vous expliquer nos choix, afin de vous faire mesurer l'importance des négociations qui commencent. Avec le soutien de tous les agents roulants Exploitation et Traction, la C.F.D.T. fera face à ses responsabilités en défendant ses orientations à la Commission Mixte du Statut.

## PERSONNEL INTÉRESSÉ

Tout le personnel employé à la conduite des engins moteurs, à l'accompagnement des trains, au contrôle de route.

## DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Est considéré comme travail : tout le temps pendant lequel l'agent doit rester à la disposition de l'administration et ne peut disposer librement de son temps.

La durée de base de la G.P.T. ne doit pas excéder la durée légale de la semaine de travail en vigueur, soit actuellement 44 h. 30. Le nombre de jours normal de la G.P.T. doit être de cinq jours. La limite accidentelle pouvant être de six jours (maxi de la G.P.T. : six jours).

## ROULEMENTS

L'établissement des roulements doit tenir compte des dispositions du règlement. Les repos simples et doubles sont inclus dans les roulements et répartis régulièrement sur les mois de l'année.

Pour permettre l'organisation de la vie des Roulants, des tableaux et graphiques établis selon les services réguliers doivent déterminer la rotation des périodes de travail et de repos de chaque agent (programmation).

Des Commissions spécialisées au niveau des régions, avec participation des représentants d'organisations syndicales, étudieront les améliorations à apporter dans les roulements où des difficultés sont signalées.

La C.F.D.T. réaffirme son désir de voir une répartition du travail plus équitable en demandant :

- en première étape deux roulements maximum par mode de traction ;
- la rotation de tous les agents dans les services.

## CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL

La moyenne du travail calculée sur le mois serait de 8 h. 30 par jour. Pour la C.F.D.T., comptent dans le calcul :

- les interruptions de service
- les trajets en voiture
- la réserve
- comptés plein temps
- la disponibilité à domicile décomptée 1/3
- les heures de nuit majorées de 1/3

Tout dépassement de cette moyenne donnerait lieu à attribution de repos complémentaire à raison d'un jour pour 8 h. 30 de dépassement. La durée du travail d'une journée considérée isolément doit s'inscrire dans les maxima et minima suivants :

- Journée ininterrompue : Maximum 8 h. ; minimum 6 h.
- Journée ininterrompue avec repas : Maximum 9 h. ; minimum 8 h.
- Journée interrompue avec coupure : Maximum 8 h. ; minimum 8 h.

La journée interrompue comprise entre 6 h. et 21 h. ne doit avoir qu'une seule coupure, au maximum de 3 heures et au minimum de 2 heures.

La nuit entre 21 heures et 6 heures, aucune coupure ne peut être graphique.

Une journée interrompue par une coupure peut donc être de 11 heures maximum, qui serait décomptée au minimum pour 8 heures pour la journée prise isolément, les 3 heures de coupures comptant plein temps pour la moyenne mensuelle de 8 h. 30 par jour.

## TRAVAIL DE NUIT

Toute journée de travail ayant une heure située entre 0 h. et 5 h. ne pourra excéder 8 heures.

## PAUSE POUR REPAS

Le repas donné dans la journée ininterrompue dépassant 8 heures doit se situer entre 11 heures et 14 h. 30 et 18 heures et 21 h. 30 et la pause avoir une durée maximum de 2 heures et minimum d'une heure.

## REPOS JOURNALIER

Le repos à la résidence aurait une durée minimum de 14 heures.

Le repos hors résidence, une durée minimum de 9 heures et maximum de 14 heures.

## REPOS PÉRIODIQUES

Le nombre de repos périodiques annuel serait au minimum de 89 jours de repos attribués à raison d'un repos double suivi d'un repos simple.

Les 16 repos de plus qu'actuellement (89 — 73 = 16) sont obtenus grâce aux 30 minutes de dépassement de la moyenne de 8 heures ; le repos commencerait au plus tard à 18 heures et finirait au plus tôt à 8 heures.

## PARTICULARITÉ POUR LES CONTRÔLEURS DE ROUTE, SURVEILLANTS DE VOITURE, SERVICE INTÉRIEUR DES TRAINS

Ces agents sont soumis aux dispositions applicables au personnel roulant.

Cependant, les difficultés découlant des courses internationales existent ; nous proposons de les régler par l'adjonction d'une annexe au règlement qui serait : « Dispositions applicables aux contrôleurs de route, surveillants de voitures et faisant fonctions. » Pour ces agents assurant un service de bout en bout en courses internationales, le travail effectif, le repos hors résidence peuvent être portés au temps nécessaire pour assurer dans les meilleures conditions la totalité du service de bout en bout à l'aller comme au retour ; dans ce cas, la compensation se ferait sur la grande période de travail.

Dans ces conditions, une rotation des agents paraît indispensable afin d'éviter les repiquages.

La C.T. Nationale  
Roulants EX - MT.

# LES EFFECTIFS

Le **DOSSIER** du mois

## UNE SITUATION INTOLÉRABLE

### les faits

Au cours du dernier trimestre 1968, des difficultés sérieuses sont apparues : les effectifs n'étaient pas adaptés à la nouvelle réduction de la durée du travail. En conséquence :

- les RK ne pouvaient être, comme prévu, incorporés dans les roulements ;
- les congés et les RK restant à prendre ne pouvaient être attribués ;
- de nombreux postes ne pouvaient être tenus et les mises en place de personnel étaient difficiles.

Sans doute, la Direction de l'entreprise souhaitait ne pas procéder à une augmentation des effectifs jusqu'à fin 1968 afin de récupérer les heures de travail non effectuées en mai-juin 1968. Mais dans certaines résidences Exploitation, une telle situation, malgré des renforts d'autres Services, fut difficilement soutenable.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1969, la situation est devenue pratiquement intolérable. De partout ou presque, et principalement au Service de l'Exploitation, nous revenait les récriminations de nos camarades de Lyon, de Saint-Quentin, de Reims, de Pantin-Noisy, de Paris-Saint-Lazare, de Chalon-sur-Saône, de Villeneuve-Saint-Georges, de Paris-Est, de Vaires, de Gennevilliers, de Saint-Etienne, de Mulhouse, de Boulogne, de Paris-Lyon, de Metz, d'Auxerre, de Dunkerque, de l'Arrondissement de Valence, d'Austerlitz, de Juvisy, de Trappes, de Nancy, etc.

Partout, les mêmes récriminations. Contrairement aux textes réglementaires :

- Il reste au 31-3-1969, un nombre important de congés 1968 non encore pris ;

De plus :

- Au 31-3-1969 on n'a pas encore pu donner les RK 1968 en retard et, contrairement à ce qu'ont obtenu les organisations syndicales, on les considère comme se rapportant à la période antérieure à août 1968 et on les rémunère ;
- Aucun congé 1969 ou presque n'a encore été donné ;
- De nombreux postes, même jugés nécessaires par la S.N.C.F., ne sont pas tenus ;
- De multiples dérogations à la réglementation du travail sont enregistrées même si elles ne sont pas signalées ;
- L'encadrement n'est pas au complet et les agents nouvellement nommés ne rejoignent pas leur poste, car leur présence demeure indispensable dans leur établissement d'origine ;
- Les cadres ont une vie de travail très difficile : ils n'ont pas à leur disposition les effectifs suffisants.

## Il faut que cela change

Dans de nombreuses résidences, les cheminots ont mené des actions, soutenues par la C.F.D.T., pour obtenir une amélioration de la situation dans certaines résidences, la question a été soulevée et débattue dans de nombreux Comités mixtes, mais les faits demeurent et dans certains cas ont tendance à s'aggraver.

### LA POSITION DE LA S.N.C.F.

La C.F.D.T. avait demandé au Directeur général que la question figure à l'ordre du jour de la première session annuelle de la table ronde. Celui-ci fit un exposé sur le sujet à la réunion du 18 avril 1969.

Il précise que selon les Directions de Région avec lesquels il s'est entretenu, les principales difficultés d'embauchage constatées à l'Exploitation se situent :

- dans la Région parisienne, notamment à l'est, à l'ouest, au sud-ouest et au sud-est ;
- dans toute la Région lyonnaise (Rhône-Alpes) ;
- sur l'est, dans les Arrondissements de Reims, Mulhouse et Metz.

Les difficultés d'embauchage à VB se situent dans la Région parisienne, la Région de Lyon et la Maurienne.

Des mesures partielles ont été prises :

- l'aide demandée au Centre régional d'embauche du Nord pour les Régions Ouest et Sud-Ouest notamment ;
- l'embauchage de main-d'œuvre étrangère ;

- le passage du chantier de manœuvres de Vaires à l'industrie privée prévu par le Directeur de l'Est.

L'impression dégagée de l'entretien du Directeur général avec les Directeurs de Région est que, malgré quelques difficultés locales, la situation s'améliore lentement du fait de l'augmentation des effectifs arrêtée à la révision budgétaire (4.000 embauchages qui viennent d'être portés à 4.200). Le Directeur général n'estime donc pas nécessaire dans l'immédiat d'user de mesures de son ressort telles que recul de la limite d'âge ou abaissement du seuil des examens médicaux d'embauche.

### LA POSITION DE LA C.F.D.T.

La C.F.D.T. a immédiatement réagi à cette appréciation, en rappelant que les difficultés d'embauche étaient liées directement à la situation de l'emploi et aux salaires S.N.C.F. insuffisants. Les mesures envisagées ressortent d'une politique d'embauche à courte vue :

- L'occupation de main-d'œuvre étrangère n'a jamais, dans le passé, donné de résultats satisfaisants ;
- Le recours à l'industrie privée ou l'abaissement des normes médicales à l'embauche se traduisent dans l'avenir par des difficultés énormes pour combler les postes d'agents qualifiés ou de maîtrise.

La S.N.C.F. n'ayant aucune prise directe sur les salaires, la C.F.D.T. a fait les suggestions suivantes :

- Rétablissement d'une prime d'éloignement pour les agents recrutés dans une résidence éloignée de leur résidence domiciliaire d'origine ;
- Meilleure coordination de l'embauchage ;
- Commissionnement à l'échelle 3 ;
- Facilités de temps sous forme de délais de route pour permettre aux transplantés de retourner périodiquement dans leur région d'origine ;
- Amélioration des conditions d'accueil (locaux, garçonniers, etc.).

De plus, à la réunion du 9 mai 1969, la C.F.D.T. a fait la déclaration publiée par ailleurs.

### CONCLUSIONS

Le Directeur général a enregistré les suggestions faites comme des éléments intéressants, mais qu'il ne lui paraissait pas encore indispensable à l'heure actuelle de prendre des mesures de ce genre.

La C.F.D.T. fait donc confiance aux cheminots et à ses syndicats pour imposer, par leur action intelligente et coordonnée, les solutions que la situation présente impose et qui, malheureusement nous le craignons, ne s'améliorera pas tant que les salaires d'embauche seront à un niveau aussi bas et que les conditions de travail seront aussi mauvaises.

## DÉCLARATION DE LA C.F.D.T. A LA TABLE RONDE

• La situation de l'emploi en France à partir du « Bulletin mensuel de Statistiques sociales » de mars 1969 fait apparaître une diminution constante depuis début 1968 des demandes d'emploi non satisfaites dans les régions Parisienne, Rhône-Alpes, Lorraine, et une augmentation dans certaines régions telles que le Midi-Pyrénées, le Languedoc, la Provence-Côte d'Azur, ce qui semble indiquer que la S.N.C.F. pourra davantage recruter dans certaines régions que dans d'autres.

• Les obstacles à l'embauchage peuvent, à notre avis, être dus en grande partie aux causes ci-après :

- Niveau de rémunération d'embauchage trop faible.
- Certaines conditions de travail (travail de nuit, des dimanches et fêtes, samedis) de plus en plus difficilement acceptées.
- Le climat malsain créé dans l'opinion publique par certains milieux autour de la situation de la S.N.C.F. conduit les jeunes à considérer celle-ci comme une entreprise sans avenir.

— L'accueil n'est certes pas parfait, mais le moral des jeunes embauchés est surtout atteint lorsqu'ils constatent qu'ils sont abandonnés à eux-mêmes au sein de chantiers importants. De plus, leur avenir leur paraît incertain sur le plan déroulement de carrière (les résultats de l'enquête « jeunes » que nous avons lancée nous ont apporté ces éléments).

Nous ne reviendrons pas sur les conséquences des insuffisances d'effectifs, elles ont été évoquées ici à plusieurs reprises. Mais nous vou-

drions présenter quelques propositions en fonction de notre analyse.

**LA SITUATION DES EFFECTIFS DOIT ETRE SUIVIE DE PRES ET SUFFISAMMENT A TEMPS POUR PRENDRE LES MESURES NECESSAIRES.**

Pour cela, nous proposons :

• la détermination de paramètres précis par groupes d'agents (par exemple : exécutants, maîtrise et cadres) et par secteurs d'activités permettant de suivre la situation des effectifs. Ces paramètres pourraient être les suivants : postes prévus au cadre autorisé et non tenus, congés et repos restant à accorder ;

• la détermination d'indicateurs d'alerte dont le déclenchement doit donner lieu à l'application de mesures immédiates par l'échelon hiérarchique S.N.C.F. immédiatement supérieur. Ces indicateurs seraient à mettre en place au niveau des établissements d'une certaine importance, de l'arrondissement, de la région, du service, les comités mixtes concernés étant informés de cette situation et consultés dans les mesures à envisager.

L'amélioration des données statistiques S.N.C.F. doit permettre la mise en place de ces dispositions.

**DES MESURES CONCRETES PEUVENT AMELIORER LA SITUATION ACTUELLE.**

Nous ne reviendrons pas sur les mesures posant des problèmes de salaires et de condi-

tions de travail déjà évoqués ici, mais que nous rappelons :

- Amélioration de la rémunération d'embauche ;
- Attribution d'un repos au minimum tous les quatre dimanches ;
- Extension de la prime D.F. au samedi après-midi.

D'autres mesures, à plus court terme, que nous sommes prêts à discuter, pourraient constituer un ballon d'oxygène (certaines ont été déjà présentées le 18 avril) :

- Octroi d'un délai de route aux agents pour leur permettre de regagner leur région d'origine lors de leur repos ou congé ;
- Amélioration des conditions d'accueil et de formation de début ;
- Meilleure coordination et rationalisation de l'embauchage ;
- Création d'une allocation d'éloignement ou d'un pécule d'éloignement versé à l'embauchage moyennant certains engagements des intéressés ;
- Passage de l'échelle 2 à l'échelle 3 dès l'expiration du stage d'essai ;
- Garantie d'un retour à l'arrondissement d'origine, avec reconversion, s'il y a lieu, dans un délai moyen à fixer.

Pour terminer, nous rappelons notre opposition à l'emploi de palliatifs qui constituent une solution de facilité grave de conséquences pour l'avenir, nous voulons dire : le recours à l'industrie privée, l'appel à la main-d'œuvre étrangère, l'assouplissement des conditions médicales dont les intéressés eux-mêmes peuvent être victimes.