

Pour une grande claque au chômage

Septembre, retour de vacances... oui mais dans notre beau pays de France, en notre siècle du tout pour le loisir, pour le soleil, pour la mer, les palmiers, l'eau bleue et les clubs d'abondance, il y a encore des milliers, sans doute des millions de personnes qui ignorent toujours ce que vacances veut dire. Trop de gens pour qui le soleil reste celui des terrains vagues, l'air pur celui des banlieues à usines, l'eau bleue celle des flaques où l'averse brouille le reflet des tours de béton.

Les raisons objectives de cette situation ne manquent pas : le CERC (Centre d'Etude des Revenus et des Coûts), dans son rapport annuel publié début juillet, met en évidence que les salaires, soumis à une diète sévère durant les années d'austérité, restent les lanternes rouges de la croissance retrouvée : alors qu'un smicard perçoit 4455 F nets par mois, la moitié des salariés gagnent moins de 7000 F ; autre chiffre tout aussi intolérable : celui du chômage : suivant les dernières statistiques du Ministère du travail, on comptait 2480200 demandeurs d'emplois. Le chômage est là, pesant sur la vie des individus et collectivités, comme une tare pour les chômeurs, comme un couperet, une menace pour les actifs. Et puis, en réserve, les «nouvelles formes d'emplois», ceux qui travaillent de façon intérimaire, temporaire, saisonnière, intermittente ; ils sont estimés à plus de trois millions de personnes, victimes de la «crise», de la dérèglementation, des modes de gestion de main d'oeuvre «flexible».

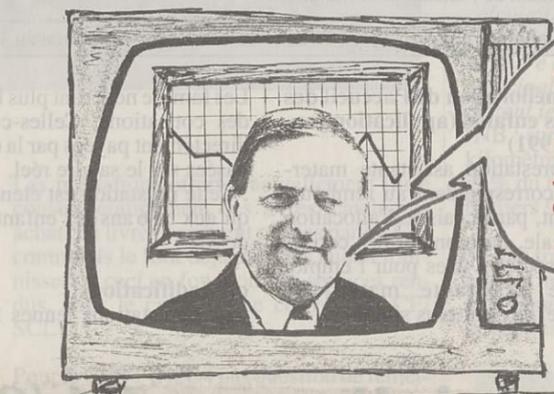
La société française est à ce point inégalitaire que les inégalités qu'elle produit en produisent elles mêmes d'autres ; la spirale est connue : perte d'emploi, perte de revenu, difficulté de logement, réduction de certaines activités culturelles et sociales.

Quelles réponses syndicales dans un monde du travail où cohabitent les «avec» et les «sans» emploi ? Quelles réponses si ce n'est de poursuivre et d'engager de longues et rudes batailles pour améliorer les conventions collectives ou accords sur les salaires et la durée du travail.

Tout comme la SNCF qui dégage, pour 1989, un excédent de 138 millions de francs, les entreprises françaises ont reconstitué leurs marges bénéficiaires ; il est plus que temps d'utiliser une partie des profits afin de réaliser un objectif de société : un travail pour tous en réduisant MASSIVEMENT LA DUREE DU TRAVAIL : LES 35 HEURES EN EUROPE doivent être l'un des socles de l'Europe sociale.

A l'exemple de l'Allemagne où le mouvement de grève déclenché par les syndicats dans la métallurgie, précédé d'actions continues depuis 1980, a débouché ; ce sont 4 millions de salariés qui vont passer de 37 heures à 36 heures en 1993, puis à 35 heures en 1995 avec une augmentation de salaire de 6% pour 1990.

Pour autant, il convient de relativiser la portée de l'accord entre les syndicats et le



EN DIRECT AVEC VOTRE PRESIDENT.....

La SNCF va mieux...
Vos sacrifices commencent à payer. Mais nous devons poursuivre nos efforts.
Dans quelques années, pour ceux qui resteront l'entreprise sera le paradis....

patronat allemand : parce que programmée dans le temps, la réduction du temps de travail aura peu d'effet sur l'emploi ; de plus, loin d'être généralisé, l'accord ne concerne que les salariés d'un seul secteur d'activité. En Belgique, la volonté de réduire le chômage par le partage du temps de travail a conduit à des réductions du temps de travail effectives, tout comme en Hollande, au Danemark. En Suède les 35/36 heures sont la généralité.

En France, hélas, l'absence de volonté politique, de vigueur syndicale nous condamnent à en rester aux 39 heures légales de 1982 ; dans le peloton de queue européen pour les salaires réels, nous le sommes aussi pour la durée du travail.

«On ne sort pas d'une crise en travaillant moins» prétendent à l'unisson le patronat et le gouvernement ; or aujourd'hui, en France, il y a une majorité qui travaille trop et 11% de chômeurs, c'est à dire des personnes qui demandent à travailler et que l'on n'embauche pas.

Réduire le temps de travail, c'est donc travailler moins pour travailler tous ou plutôt, travailler tous pour travailler moins. Conscients que cette réduction du temps de travail ne peut se faire entreprise par entreprise (pourquoi un patron individuel affaiblirait-il sa compétitivité en diminuant les horaires et ses salariés ?), cette réduction n'est efficace et acceptable que si elle est massive et générale, donc obligatoire de par la loi. Efficace sur le chômage, elle ne peut l'être que si elle est massive ; acceptable elle ne peut l'être que si elle est largement compensée grâce à une chute des cotisations sociales par personne... donc si le chômage a reculé, donc si la réduction du temps de travail est massive et générale !

En lien avec cet objectif qui devrait être porté par l'ensemble des organisations syndicales, les pistes d'actions pour l'emploi à la SNCF sont multiples.

- En combattant la précarisation de l'em-

ploi... avec plus de 12000 contrats à durée déterminée signés à la SNCF en 1989, combien de cas irréguliers devraient être requalifiés en contrat à durée indéterminée ?

La CFDT, par des actions relayées localement, régionalement et nationalement a déjà obtenu de nombreux résultats.

Les actions à répétition sur différentes régions ont permis d'une part le classement de poste de travail pour «agent du cadre permanent» et d'autre part l'assurance qu'aucun poste de travail auparavant tenu par un «agent du CP» ne serait tenu par du personnel contractuel.

- En combattant la dégradation des salaires : combien d'heures supplémentaires acceptées à contre coeur pour «boucler le budget du mois».

- En généralisant à la SNCF l'application des 35 heures pour tous par l'attribution de repos compensateurs, seul et réel moyen de créer des emplois.

- En exigeant une formation permanente, ni directive, ni scolaire, ni sélective, une formation qui soit un droit individuel (crédits d'heures), avec des moyens d'intervention collective.

En ce sens, les avancées figurant dans le dernier accord sur la formation professionnelle à la SNCF sont positives : l'engagement pour une égalité de chance d'accès à la formation, le développement de la formation générale, formation pour les agents du niveau 1 et assimilés, moyens d'interventions des délégués du personnel.

Il est évident, pour la CFDT, que la couverture des postes laissés vacants par les agents en formation, doit à son tour générer des créations d'emplois au statut.

- En pesant sur les décisions économiques et sur les investissements, d'autant que pour

une entreprise comme la SNCF, la qualité et la quantité de l'emploi sont autant de garanties pour le service public.

Les 35 heures, les actions pugnaces en faveur de l'emploi... pour mettre une grande claque au chômage car on ne peut laisser banaliser l'idée qu'une société peut vivre avec deux millions et demi de chômeurs et trois millions de précaires ; c'est attenter à la dignité des hommes, détruire une génération -ou plus- et créer les conditions d'une révolte violente et justifiée.

Pour nous syndicalistes, partager le travail, réduire la précarité, c'est retrouver une unité relative dans les conditions de travail et les garanties du statut. C'est important ! Une classe ouvrière fractionnée, divisée, c'est à terme 70% de gens vivant bien et risquant d'abandonner le reste sur le quai.

Enfin, la bataille pour l'emploi et la réduction du temps de travail, c'est engager autrement que par des discours sur «l'intégration», une véritable lutte contre les phénomènes d'exclusion sociale qui sont une des racines de la montée de la xénophobie et du racisme.

Le chômage est devenu le terrain fertile pour les thèses racistes et fascistes : ce sont tour à tour -ou ensemble- les immigrés, les femmes, les jeunes, les «nantis», qui sont désignés comme responsables de cette situation. Or l'Histoire est là pour le prouver : un chômage massif peut ébranler une démocratie.

SOMMAIRE

| | |
|--------------------------|--------|
| Edito | p. 1 |
| Infos pratiques | p. 2 |
| Activités Sociales | p. 3 |
| Horizon 2000 | p. 3 |
| Maîtrise et Cadres | p. 4/5 |
| Sernam | p. 6 |
| ADC | p. 6 |
| Matériel | p. 6 |
| SNCF 1989 | p. 7 |
| Facilités de circulation | p. 7 |
| Services Communs | p. 7 |
| La crise du Golfe | p. 8 |
| Infrastructures... | p. 8 |

LE CHEMINOT DE FRANCE

Dir. de la publication : Y. Tasserie
N° Cion paritaire : 77D73
Imprimerie ECG
22 rue d'Annam - PARIS
Rédaction administrative : 22 rue Pajol
PARIS - Abonnement : 50 F

Bons de transport

Il est accordé aux agents âgés de +21 ans, aux agents âgés de -21 ans aux retraités (ex-agents), aux veuves et veufs d'agents (non remariés, ne vivant pas non plus en concubinage) et au personnel contractuel employé à temps complet (et assimilé) des bons de transport.

. Ces bons doivent être limités aux denrées concourant directement à l'alimentation du bénéficiaire et de sa famille.

. Ces bons sont limités à un tonnage annuel (sans report d'un exercice sur l'autre) :

- pour les agents célibataires 1000 kg maxi
- pour les agents mariés 2000 kg maxi avec la possibilité d'augmenter ce tonnage de 500 kg pour chaque enfant ou ascendant demeurant chez l'agent ou le retraité.

- pour le personnel contractuel à temps complet, ce tonnage est réduit de moitié.

. Ces bons sont délivrés par coupure de 50 kg minimum.

Ces bons ne peuvent être attribués qu'à destination du domicile réel de l'agent (à l'exception des emballages ou fûts vides).

Ces bons sont valables trois mois. Le transport est effectué par le Sernam.

Le principe de taxation des envois ou poids réel tient compte de la zone géographique d'expédition et de destination.

Les titulaires de bons de transport bénéficient d'une réduction de 80%.

Ces bons de transport sont à demander aux bureaux administratifs pour les agents ou à la CP/CR et aux antennes CP pour les retraités.

Que faire si vous êtes surendettés ?

Si vous ne vous en sortez plus. Si vous avez accumulé des dettes ou si des circonstances imprévisibles ont gravement déséquilibré votre budget, vous pouvez faire appel à la commission de surendettement de votre département.

Des dépliant vous informant des procédures à suivre sont distribués dans les préfectures, les bureaux d'aide sociale, chez les travailleurs sociaux (assistante sociale, ESF)

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez également vous adresser à :

ASSECO CFDT, 4 boulevard de la Villette - 75955 Paris cedex 19 Tèl. (1) 42.03.83.50

Famille

3 séries de mesures devraient entrer en vigueur d'ici fin 1990.

a) Aide aux familles ayant les plus lourdes charges

. l'ouverture du droit aux prestations familiales et à l'aide personnalisée au logement (APL) est prolongée jusqu'aux 18 ans de l'enfant (au lieu de 17) lorsque celui-ci n'est plus scolarisé mais reste encore à charge.

. l'allocation de rentrée scolaire sera également versée jusqu'aux 18 ans de l'enfant (au lieu de 16). Elle est étendue aux familles n'ayant qu'un seul enfant dès lors qu'elles perçoivent soit l'APL soit le RMI, soit l'allocation aux adultes handicapés (application dès cette rentrée).

Tableau indiquant suivant les taux de majoration résidentielles SNCF les minima et, le cas échéant, les maxima des allocations au décès ainsi que les maxima des indemnités pour frais d'obsèques.

Tarif applicable pour les décès survenus à dater du 1er juillet 1990 :

| Taux de la majoration résidentielle (indemnité de résidence) | 11% | 10% | 9% |
|--|-------|-------|-------|
| ☐ Décès de l'agent : | | | |
| - montant minimum de l'allocation | 30280 | 29700 | 29110 |
| - montant maximum de l'indemnité pour frais d'obsèques | 18170 | 17820 | 17470 |
| ☐ Décès du conjoint de l'agent : | | | |
| - montant minimum de l'allocation | 30280 | 29700 | 29110 |
| - montant maximum de l'allocation | 60560 | 59400 | 58220 |
| - montant maximum de l'allocation pour frais d'obsèques | 18170 | 17820 | 17470 |
| ☐ Décès de l'ex-agent retraité, affilié : | | | |
| - montant minimum de l'allocation à verser au conjoint, ou à défaut, aux descendants à charge ou ascendants à charge | 18170 | 17820 | 17470 |
| - montant de l'allocation forfaitaire accordée à défaut de tels ayants droit, aux descendants ou ascendants non à charge | | | |
| - montant maximum de l'indemnité pour frais d'obsèques | | | |
| ☐ Décès du conjoint du retraité : | | | |
| - montant minimum de l'allocation | 18170 | 17820 | 17470 |
| - montant maximum de l'allocation | 36340 | 35640 | 34940 |
| - montant maximum de l'indemnité pour frais d'obsèques | 18170 | 17820 | 17470 |
| ☐ Décès de la veuve de l'ex-agent affiliée : | | | |
| - montant minimum de l'allocation à verser aux descendants à charge, ou à défaut, aux ascendants à charge | 12120 | 11880 | 11650 |
| - montant de l'allocation forfaitaire accordée, à défaut de tels ayants droit, aux descendants ou ascendants non à charge | | | |
| - montant maximum de l'indemnité pour frais d'obsèques | | | |
| ☐ Décès d'un enfant de moins de 21 ans ou d'un enfant de plus de 21 ans maintenu au rang d'ayant droit pour la prestation «maladie» en raison soit de sa qualité d'étudiant, soit d'une maladie incurable, soit d'une affection grave le mettant dans l'incapacité de travailler à son 21ème anniversaire | | | |
| - montant de l'allocation forfaitaire | 12120 | 11880 | 11650 |

Capital décès du régime général de sécurité sociale : maximum au 1er janvier 1990 : 32 400,00 F.

b) Amélioration de l'accueil des jeunes enfants (application janvier 1991)

. la prestation assistante maternelle correspondant au remboursement, par la caisse d'allocation familiale, du montant des cotisations sociales dues pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, devient plus simple.

Les familles ne feront plus l'avance des cotisations. Celles-ci seront directement payées par la caisse et basées sur le salaire réel.

. Cette prestation est étendue jusqu'aux 6 ans de l'enfant (au lieu de 3).

c) Modifications

. Les prestations jeunes filles au

foyer et le supplément de revenu familial qui fait double emploi avec le RMI, vont disparaître.

. Les procédures administratives pour le droit à l'APL vont être allégées.

Renseignez-vous auprès de vos bureaux administratifs sur l'application de ces nouvelles mesures.

Pensions trimestrielles au 01/09/1990

(pensions brutes)

Minimum de pension : 14 967,53 F

Ce tableau concerne les agents code prime 1 et 2.

Pour calculer la pension nette il faut retenir 4,5% pour la caisse de prévoyance ;

ce qui donne par mois un minimum de 4764,66 F

Tous les pensionnés de cette zone sont au minimum de pension

| Ancienneté | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| NIVEAU | | | | | | | | | | | | | | |
| 1C | | | | | | | | | | | | | | |
| 1D | | | | | | | | | | | | | | 15434 |
| 1E | | | | | | | | | | | 15020 | 15449 | 15878 | 16093 |
| 2A | | | | | | | | | | | | 15027 | 15445 | 15653 |
| 2B | | | | | | | | | | | | 15030 | 15459 | 15889 |
| 2C | | | | | | | | | | | 15098 | 15542 | 15987 | 16431 |
| 2D | | | | | | | | | | 15097 | 15554 | 16012 | 16469 | 16927 |
| 2E | | | | | | | | | 15145 | 15618 | 16092 | 16565 | 17038 | 17511 |
| 3A | | | | | | | | | | 15175 | 15635 | 16095 | 16555 | 17015 |
| 3B | | | | | | | | | | 15157 | 15631 | 16104 | 16578 | 17052 |
| 3C | | | | | | | 15177 | 15666 | 16156 | 16645 | 17135 | 17625 | 18114 | 18599 |
| 3D | | | | | | 15269 | 15778 | 16287 | 16796 | 17305 | 17814 | 18323 | 18832 | 19341 |
| 3E | | | | | 15341 | 15870 | 16399 | 16928 | 17457 | 17986 | 18514 | 19043 | 19572 | 20101 |
| 4A | | | | | 14946 | 15462 | 15977 | 16493 | 17008 | 17523 | 18039 | 18554 | 19070 | 19587 |
| 4B | | | | | 15509 | 16044 | 16579 | 17114 | 17649 | 18183 | 18718 | 19253 | 19788 | 20323 |
| 4C | | | | 15544 | 16100 | 16655 | 17210 | 17765 | 18320 | 18875 | 19431 | 19986 | 20541 | 21096 |
| 4D | | | 15562 | 16138 | 16715 | 17291 | 17867 | 18444 | 19020 | 19596 | 20173 | 20749 | 21326 | 21903 |
| 4E | | 15402 | 15994 | 16586 | 17179 | 17771 | 18364 | 18956 | 19548 | 20141 | 20733 | 21325 | 21918 | 22510 |
| 5A | | 15022 | 15600 | 16178 | 16756 | 17334 | 17911 | 18489 | 19067 | 19645 | 20222 | 20800 | 21378 | 21956 |
| 5B | | 15439 | 16032 | 16626 | 17220 | 17814 | 18408 | 19001 | 19595 | 20189 | 20783 | 21376 | 21970 | 22564 |
| 5C | 15310 | 15922 | 16535 | 17147 | 17760 | 18372 | 18984 | 19597 | 20209 | 20822 | 21434 | 22046 | 22659 | 23271 |
| 5D | 15775 | 16406 | 17037 | 17668 | 18299 | 18930 | 19561 | 20192 | 20823 | 21454 | 22085 | 22716 | 23347 | 23978 |
| 5E | 16215 | 16864 | 17513 | 18161 | 18810 | 19458 | 20107 | 20756 | 21404 | 22053 | 22701 | 23350 | 23999 | 24648 |
| 6A | 15807 | 16439 | 17071 | 17704 | 18336 | 18968 | 19600 | 20233 | 20865 | 21497 | 22130 | 22762 | 23394 | 24026 |
| 6B | 16247 | 16897 | 17547 | 18197 | 18846 | 19496 | 20146 | 20796 | 21446 | 22096 | 22746 | 23396 | 24046 | 24696 |
| 6C | 16758 | 17428 | 18098 | 18769 | 19439 | 20109 | 20780 | 21450 | 22120 | 22790 | 23461 | 24131 | 24801 | 25471 |
| 6D | 17273 | 17964 | 18655 | 19346 | 20037 | 20727 | 21418 | 22109 | 22800 | 23491 | 24182 | 24873 | 25564 | 26255 |
| 6E | 17918 | 18635 | 19352 | 20068 | 20785 | 21502 | 22218 | 22935 | 23652 | 24369 | 25085 | 25802 | 26519 | 27236 |
| 7A | 17361 | 18056 | 18750 | 19445 | 20139 | 20834 | 21528 | 22222 | 22917 | 23611 | 24306 | 25000 | 25695 | 26389 |
| 7B | 18062 | 18784 | 19507 | 20229 | 20951 | 21674 | 22396 | 23119 | 23841 | 24564 | 25286 | 26009 | 26731 | 27454 |
| 7C | 18868 | 19622 | 20377 | 21132 | 21887 | 22641 | 23396 | 24151 | 24905 | 25660 | 26415 | 27170 | 27924 | 28679 |
| 7D | 19623 | 20408 | 21193 | 21978 | 22763 | 23548 | 24333 | 25117 | 25902 | 26687 | 27472 | 28257 | 29042 | 29827 |
| 7E | 20373 | 21188 | 22003 | 22818 | 23633 | 24448 | 25263 | 26078 | 26893 | 27708 | 28523 | 29338 | 30153 | 30968 |
| 8A | 19888 | 20684 | 21479 | 22275 | 23070 | 23866 | 24661 | 25457 | 26252 | 27048 | 27843 | 28639 | 29434 | 30229 |
| 8B | 20748 | 21578 | 22408 | 23238 | 24068 | 24898 | 25728 | 26558 | 27388 | 28218 | 29048 | 29878 | 30708 | 31538 |
| 8C | 21720 | 22589 | 23458 | 24327 | 25196 | 26064 | 26933 | 27802 | 28671 | 29540 | 30408 | 31277 | 32146 | 33015 |
| 8D | 22681 | 23588 | 24495 | 25402 | 26310 | 27217 | 28124 | 29031 | 29939 | 30846 | 31753 | 32660 | 33567 | 34474 |
| 8E | 23531 | 24472 | 25414 | 26355 | 27296 | 28237 | 29178 | 30120 | 31061 | 32002 | 32943 | 33885 | 34826 | 35767 |
| 9A | 23286 | 24217 | 25148 | 26080 | 27011 | 27942 | 28874 | 29805 | 30737 | 31668 | 32600 | 33531 | 34463 | 35394 |
| 9B | 24296 | 25268 | 26240 | 27211 | 28183 | 29155 | 30127 | 31099 | 32071 | 33042 | 34014 | 34986 | 35958 | 36930 |
| 9C | 25492 | 26511 | 27531 | 28551 | 29570 | 30590 | 31610 | 32629 | 33649 | 34669 | 35688 | 36708 | 37728 | 38748 |
| 9D | 26502 | 27562 | 28622 | 29682 | 30742 | 31803 | 32863 | 33923 | 34983 | 36043 | 37103 | 38163 | 39223 | 40283 |
| 9E | 27558 | 28660 | 29762 | 30864 | 31967 | 33069 | 34171 | 35274 | 36376 | 37478 | 38581 | 39683 | 40785 | 41887 |
| 10A | 27538 | 28639 | 29741 | 30842 | 31944 | 33045 | 34147 | 35248 | 36350 | 37451 | 38553 | 39654 | 40756 | 41857 |
| 10B | 28753 | 29903 | 31053 | 32204 | 33354 | 34504 | 35654 | 36804 | 37954 | 39104 | 40254 | 41405 | 42555 | 43706 |
| 10C | 30129 | 31334 | 32539 | 33744 | 34949 | 36154 | 37359 | 38565 | 39770 | 40975 | 42180 | 43385 | 44590 | 45795 |
| 10D | 31394 | 32650 | 33906 | 35161 | 36417 | 37673 | 38929 | 40184 | 41440 | 42696 | 43952 | 45207 | 46463 | 47719 |
| 10E | 32590 | 33893 | 35197 | 36500 | 37804 | 39107 | 40411 | 41715 | 43018 | 44322 | 45625 | 46929 | 48232 | 49536 |

Pour tous renseignements contacter : M. PHILIPPE ou J.C. GUERIN au 16(1)42.03.15.19

Donner la gestion des activités sociales aux cheminots

Signé en 1985 pour une durée de 5 ans, l'accord confiant la gestion des activités sociales aux comités d'établissements et au comité central d'entreprise, prend fin en décembre 1990.

Dès le mois de mars, l'ensemble des organisations syndicales se retrouvaient pour débattre des conditions de gestion des activités sociales pour les prochaines années.

Fidèle à la démarche engagée dès 1985 et aux engagements pris devant les cheminots lors des élections professionnelles, la CFDT agit dans le cadre de cette négociation (qui se poursuit actuellement) pour une nouvelle étape qui permette aux cheminots plus d'interventions dans les choix et orientations au sujet des activités sociales.



Cette orientation nécessite une décentralisation au plus près des cheminots

C'est à dire mise en place d'activités, dans les localités, bassins d'emplois... ceci dans le cadre de structures (ex : comités d'usagers, comités de lecture, etc) qui permettent aux cheminots de donner leurs avis. Mais également la décentralisation d'activités aujourd'hui gérées au niveau national.

Pour la CFDT, l'expérience des 5 ans passés doit être mise à profit pour engager une première étape de décentralisation. Certaines activités telles que les séjours enfants (séjours neige, séjours adolescents, séjours linguistiques et étrangers...) peuvent être gérées au niveau des CE, par exemple, en passant des conventions avec des organismes ou associations de tourisme social.

Il est également nécessaire que les CE disposent de l'intégrité des subventions aux sociétés d'agents. En effet, actuellement les sociétés reçoivent par deux canaux, leurs subventions. Une par le CCE, l'autre par le CE qui de plus prend à sa charge les dépenses d'entretien des installations locales (chauffage, électricité...). Cette méthode de financement ne permet pas une transparence de la situation. D'autre part, il convient de s'interroger sur la répartition faite par les associations d'agents, entre leurs structures nationales et locales. Pour exemple l'USCF sur une dotation globale de 8,4 MF, 1,5 MF seulement parvient aux clubs locaux. Si l'on prend l'UAICF ou l'ATC, la situation est la même ou pire.

Est-ce logique ?

Redynamiser la vie associative locale passe par un seul interlocuteur : le comité d'établissement. Développer des actions communes associations/CE, favoriser des activités complémentaires et non concurrentes et enfin développer le partenariat, tels sont les objectifs CFDT quant au financement des structures nationales et ces associations. C'est à elle-même d'en déterminer les règles en lien avec les comités d'établissement.

Autre sujet sur lequel la CFDT souhaite des évolutions. Le Service Central du Livre et des Bibliothèques (SCLB). L'intégralité du budget de fonctionnement du SCLB doit être versé aux CE gestionnaires des bibliothèques.

Les prestations offertes actuellement (liste conseil, équipement des livres, catalogue, achats de livres), seraient payées par les CE, comme ils le font déjà pour les autres fournisseurs, ceci en fonction des services rendus, dans le cadre d'une convention CE/SCLB.

Pour la CFDT il n'est pas question de remettre en cause l'utilité de ce service, elle propose un autre type de fonctionnement :

- qui doit permettre une plus grande responsabilisation de tous les élus CE,
- d'améliorer les prestations à fournir au bibliothécaires, aux CE. De créer de nouvelles activités culturelles.

Redynamiser la vie des CE, permettre une plus large autonomie de gestion et de création, faire que les cheminots puissent disposer d'activités qui collent au mieux de leurs besoins,

C'est ce que propose la CFDT à travers ces orientations et propositions. Orientations qui se heurtent au refus du quartel (CGT, FO, FGAAC, CGC) qui s'appuie sur des arguments tels que :
- décentraliser = casser, ou bien encore sur l'unicité des prestations et l'égalité de traitement. Or, nous savons tous que les arguments annoncés sont des leures.

Les cheminots ne sont pas à égalité de traitement devant les activités sociales, pour diverses raisons : salaire, culture ou existence même des activités dans les comités d'établissement ou localités.

Serait-ce le manque de confiance dans les capacités des élus régionaux, qui les obligent à ne voir que des aspects négatifs dans les propositions de décentralisation ?

Pour ce qui nous concerne, nous faisons le choix avec vous, d'avancer pour qu'à l'avenir les activités sociales à la SNCF permettent :

- plus de choix au niveau local,
- de redynamiser la vie associative locale,
- que les choix et orientations soient débattus et décidés avec vous et non sans vous.

Enfin obtenir de la part de la direction, la revalorisation de la dotation sociale.

Horizon 2000

Les transports, «à la fois un instrument et un moteur fondamental du progrès» font l'objet d'un nouveau rapport (Rapport GASPARD -chargé de mission au commissariat au Plan- examiné au Conseil des Transports le 24 septembre 90) sur les :

Perspectives de l'activité et de l'emploi dans les transports à l'horizon 2000.

Toute réflexion sur le futur s'appuyant sur l'analyse du passé, le rapporteur consacre une moitié du texte à celle-ci et fait ressortir les différences entre les modes de transport. **Que faut-il en retenir ?**

1) Chaque système de transport est profondément marqué par les structures de la demande qui s'adresse à lui : les ménages pour le transport des personnes, les entreprises pour les marchandises, demande fortement internationalisée pour l'air et la mer, nationale pour le transport routier marchandises et pour la SNCF, localisée pour le transport urbain.

2) Le transport en voiture particulière domine les systèmes de transport car «si l'on calculait un équivalent-valeur ajoutée pour compte propre des ménages, la voiture particulière apparaîtrait de très loin comme le principal pourvoyeur de produit transport de tout le système».

(NB : sur 730 milliards de VK (voyageurs-kilomètre) en 88 la voiture particulière fait 76% du trafic, la SNCF 9%, les urbains et routiers 9% et les aériens 6%).

3) Les transports routiers, ferroviaires, aériens et maritimes reposent sur des systèmes techniques extrêmement différents les uns des autres. Cependant le développement des

automatismes électriques, de l'informatisation, le rôle croissant des fonctions commerciales entraînent une certaine homogénéisation transversale.

Et de citer en exemple à propos des vacances et des loisirs, le développement des agences de voyages (qui travaillent avec tous les modes) qui ont vu leurs effectifs doubler depuis 1974 : «leur croissance se poursuivra dans les années 90, et l'on verra se développer en même temps des agences de fret remplissant des fonctions analogues pour les marchandises».

4) Quinze ans de tourmente pour les transports depuis le choc pétrolier de 74, avec des différences de croissance entre modes de transport selon les 3 sous périodes (voir tableau ci-après). Seuls les transports aériens ont été pratiquement épargnés...

Les transports ferroviaires ont été plus durement touchés par la crise que les autres secteurs des transports terrestres : «les trafics de voyageurs ont poursuivi une croissance à long terme équivalente à celle du PIB (le Produit Intérieur Brut mesure la richesse du pays), grâce au lancement du TGV et à l'extension des dessertes régionales dans les années 80, mais les trafics de marchandises ont baissé constamment à partir de 1974, la SNCF souffrant d'un handicap chronique de compétitivité par rapport aux transporteurs routiers qui ont seuls profité de la reprise depuis 1984».

Mais l'évolution des trafics (T) n'est pas le seul point examiné par le rapporteur qui a également mesuré entre autres, l'évolution de l'emploi (E). C'est ce qui est résumé dans le tableau ci-dessous :

Trafics (T) et emplois (E)
Taux de croissance annuels moyens

| | 74 / 79 | | 79 / 84 | | 84 / 88 | |
|----------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|
| | T | E | T | E | T | E |
| Routiers Marchandises | 0,6 | -0,1 | -3,6 | 0 | 8,6 | 3,6 |
| Voitures particulières SNCF (VK) | 3,4 | | 2,9 | | 3 | |
| Voy. + Marchand. | 0 | -1,9 | -0,6 | -0,8 | -0,5 | -3,7 |
| Aériens | 10,7 | 2,6 | 3,1 | 3,9 | 5,6 | 2,7 |
| Urbains | 4 | 1,4 | 2,7 | 2,7 | 0,5 | -0,1 |
| Routiers Voyageurs | 5 | 1,1 | 2,1 | 0,6 | 1,8 | 0,2 |
| Maritimes | 1,2 | -2,3 | -5,1 | -2,9 | -6,4 | -8,9 |

5) Les modes de transports sont profondément différents par leurs rapports avec les pouvoirs publics. C'est dans le domaine ferroviaire que la présence de l'Etat est la plus forte mais elle l'est également dans le domaine aérien avec le contrôle de la navigation. Les transports collectifs urbains sont gérés

et largement financés par les collectivités locales, départementales et régionales. Enfin il ne faut pas oublier que les infrastructures routières sont très majoritairement financées par l'impôt et les dépenses publiques. Les collectivités territoriales consacrent près de 2/3 de leurs dépenses aux transports du mode routier.

Dépenses publiques pour les transports en 86
(total Etat + Régions + Collectivités locales - Sources OEST 89)

| | En milliards de F. | En % |
|--------------------|--------------------|------|
| Routes | 66,8 | 48 |
| Transports urbains | 30,3 | 22 |
| Ferroviaire | 31,8 | 23 |
| Aériens | 5,3 | 4 |
| maritime/fluviail | 4,8 | 3,5 |

Horizon 2000 : incertitudes pour le chemin de fer

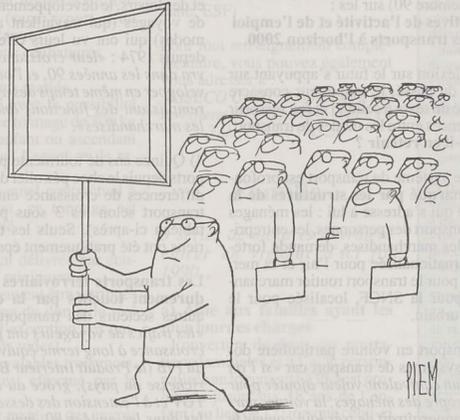
Dans les années 1990 «la palme de croissance» c'est le secteur aérien selon l'analyse du rapporteur. A l'horizon 2000 ce secteur sera «le second en importance par le volume des chiffres d'affaire et de la valeur ajoutée»... derrière la route mais devant le ferroviaire.

Pour la SNCF M. GASPARD pronostique une progression annuelle de 2% pour les voyageurs et 1% de moins par an pour les marchandises. Par contre dans les scénarios

les plus optimistes c'est à dire avec une croissance forte, des stratégies plus volontaristes mises en oeuvre par la direction, un développement plus rapide des dessertes régionales et de banlieue, une modernisation du fret, le rapporteur n'hésite pas à envisager +5% pour les trafics voyageurs et +1,5% pour les marchandises, chaque année. La fourchette est donc très ouverte mais aussi très discutée, ce qui a forcément des conséquences très différentes sur l'emploi et sur l'avenir des chemins de fer.

(suite de l'article p. 8)

"Attention Cadres"



La parole laissée aux Maîtrises et Cadres dans le Cheminot de France qui s'adresse à tous : n'est-ce pas surprenant ? Bien sûr l'on pourrait invoquer la nécessité de rendre compte de l'Assemblée Générale de Cajarc qui a réuni les délégués des cheminots maîtrises et cadres CFDT fin mai... Mais au-delà de cette occasion, il y a un problème de fond et d'actualité. Le contrat de plan a été rejeté par les cheminots et toutes leurs organisations syndicales... La Direction tient cependant à le mettre en application. Mais cela ne peut se faire sans ou contre l'encadrement (chargé de la mise en oeuvre)... Pour essayer de convaincre les maîtrises, techniciens et cadres (MTC), la Direction «met le paquet» : management participatif, communication orale ou écrite (Direct, Contact, etc...) sans compter les passages télé, vidéo et autres audio-visuels. Cela faisait donc au moins 2 (bonnes) raisons de faire une Assemblée Générale des MTC :

- 1 - Les MTC ont des problèmes qui leurs sont propres (voir 2ème partie du Livre Blanc)
- 2 - Les MTC sont un enjeu de la période pour la Direction (d'où la 1ère partie du Livre Blanc).

De quel Livre Blanc s'agit-il ? Cette étiquette recouvre en fait le relevé des conclusions de l'Assemblée Générale et dont la version «grand public» fait l'objet de ce dossier. Elle fera aussi l'objet d'un «Cadre + : Lettre aux Maîtrises et Cadres» spécial, et qui sera diffusé à tous les cheminots MTC.

Première partie : Où va la SNCF ?

Deuxième partie : Revendications de l'encadrement

Le syndicalisme pour l'encadrement

Dans les syndicats :

La CFDT a choisi une voie qui lui est propre pour le syndicalisme de l'encadrement : intégrer les maîtrises, techniciens et cadres (MTC) avec les autres catégories de salariés dans les sections syndicales et dans les syndicats.

Cette orientation permet la discussion, la confrontation au sein de la section CFDT entre ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs. C'est le moyen privilégié pour dépasser les cloisonnements imposés par l'organisation et la division du travail, de découvrir que les bases d'une action commune existent et de faire prendre en compte, par le mouvement syndical, les problèmes des MTC. C'est donc avec tous les autres salariés que les MTC prennent part à la vie syndicale.

Entre MTC :

L'unité des catégories professionnelles dans l'action ne se décrète pas, pas plus que l'autogestion ! C'est seulement en partant des situations concrètes, dans leur diversité, qu'on peut mettre au point une politique revendicative dans l'entreprise.

Nous proposons aux MTC une démarche, une réflexion, une action partant aussi de leurs problèmes : organisation du travail, rapports hiérarchiques, responsabilité de gestion, rôle dans la mise en place de nouvelles technologies etc... Cela rend nécessaire la confrontation entre MTC pour pouvoir ensuite avec les autres catégories poursuivre la recherche de convergences de la réflexion et de l'action.

L'U.F.C. (Union Fédérale des MTC des chemins de fer) prend en charge cette vie syndicale à la SNCF. Au niveau confédéral, interprofessionnel c'est l'UCC-CFDT qui assume ce rôle...

Avant d'en arriver aux revendications, l'assemblée générale de l'UFC a débattu du contexte général, de la situation de l'entreprise.

Premier point : Le contexte

Pour faire bref : 2 idées forces -> 1. Le libéralisme et la loi de la concurrence sont toujours présents en force. Le marché est censé être le régulateur suprême... Et ce d'autant plus qu'ont été abusivement assimilés Communisme en Europe de l'Est et Planification. La fin de l'un devant entraîner la disparition de l'autre. -> 2. L'Europe en marche... l'internationalisation des échanges se développe.

Deuxième point : Service public

De l'après guerre jusqu'en 1982 : la SNCF -la présence d'actionnaires privés- était une entreprise publique, quasiment assimilée à la Fonction Publique... Cela était lié à sa situation de quasi monopole. Service Public était alors synonyme d'égalité des droits devant l'accès aux transports. L'Etat est le garant de cette égalité. Puis sous la pression conjuguée de la concurrence et de la loi de décentralisation, on est passé à une entreprise commerciale (avec comptes équilibrés) qui a des contraintes de service public à compenser. Ce sont les élus régionaux qui confient les missions de service public à la SNCF ou à d'autres transporteurs... et qui, éventuellement, les mettent en concurrence (encore la concurrence et la loi du marché).

Troisième point : l'objectif n'est plus d'équilibrer mais de maximiser les profits

En fret la disparition, programmée par l'entreprise, du diffus, la concentration du trafic sur des axes lourds. En voyageurs, Sostrate et



la politique coût-capacité vont dans le même sens : faire des profits maxima. Comment cela est-il possible ?

... La SNCF est aujourd'hui en situation de sous-capacité d'offre... La demande voyageurs augmente plus que la mise en service des rames TGV, quant au fret il manque plus d'une centaine de machines pour tirer le trafic. Résultat : le problème des "vendeurs" c'est de trier les clients... On élimine les groupes des TGV, comme on ferme des lignes ou des gares à 100 000 T de fret/an si elles ne sont pas sur des axes lourds. Il s'agit de ne garder que ce qui rapporte le plus puisqu'on ne peut pas tout transporter ! (sic...)

Quatrième point : Un horizon bouché

Il n'y a pas de projet d'avenir dans l'entreprise. Le fer n'est pas une priorité pour les transports régionaux (à quelques rares exceptions près... et les élus préfèrent le prestige du TGV et la desserte de métropoles européennes à la banalité des dessertes quotidiennes domicile-travail, même si le TGV est beaucoup plus cher... Les usagers, comme les organisations syndicales, ne sont toujours pas organisés à ce niveau. La Direction -au mieux- s'en lave les mains, quand elle ne pousse pas elle même au crime.

Des services de substitution se développent (en voyageurs comme en fret) et ont des liens de plus en plus ténus avec la SNCF. Quant au fret, le transport combiné aurait pu constituer une solution d'attente et de transition... Mais au delà des intentions (bonnes), pas de planification précise, de calendrier d'investissements, de carte d'implantation de plate-formes. Résultats : les clients, d'abord, les vendeurs ensuite, se découragent et se déshabituent du fer (ou de la SNCF) de façon irréversible.

Cinquième point : Le Sernam, le Groupe

Inquiétude -le mot est faible- c'est l'état d'esprit des agents du Sernam... Les promesses se suivent et se ressemblent... En fait il faut retenir qu'il n'y a pas à la SNCF, plus de politique globale Messageries qu'il n'y a de politique de groupe ou de politique internationale. Les bruyantes déclarations de reprise en main

ne sont apparemment pas suivies d'effet. Il y a toujours concurrence entre filiales dans le Groupe. Par contre, on crée tous les mois de nouvelles filiales : l'Armement Naval ou Edi-Fret en sont les derniers exemples les plus connus.

Sixième point : Des cheminots démotivés

Outre l'absence de perspectives économiques, ce ne sont pas les quelques lignes sur le social dans le plan d'entreprise qui remobiliseront les cheminots. Attachés à leur entreprise, conditionnés, pour une majorité d'entre eux, par une culture d'entreprise forte, les agents d'encadrement sont aujourd'hui complètement démotivés et découragés...

Septième point : Une entreprise toujours aussi centralisée

Au delà des discours les réalités : C'est bien la Direction actuelle qui impose depuis Paris 10% d'économie sur les dessertes terminales à toutes les régions quel que soit leur trafic. Le changement de structures de la Direction Générale se traduit aujourd'hui par son renforcement. Pour l'accroissement des pouvoirs des régions et des établissements "on verra plus tard"...

Huitième point : Y-a-t-il de l'espoir ?

Oui, car : 1. Le développement de la défense de l'environnement gagne du terrain. L'écologie se développe, et des groupes de pression s'organisent... Cela peut servir le transport collectif. 2. De plus en plus d'élus régionaux pensent à organiser ou planifier le développement de leur région. Une présence plus grande de la SNCF, des usagers, comme des organisations syndicales dans les régions ne peut que favoriser les transports publics. 3. Nos voisins européens ont pris de l'avance sur nous (RFA, Suisse, Autriche) et nous ne pouvons devenir le dernier refuge de la circulaire routière intensive. 4. L'idée de transports combinés fait son chemin : aujourd'hui de nombreux routiers sont favorables au combiné pour le trafic de transit car il limite le cabotage... L'idée progresse, à nous de la faire passer dans les faits.

Le cahier revendicatif général de la CFDT couvre l'ensemble des revendications des différentes catégories de cheminots. Nous développons ici les quelques chapitres qui concernent plus particulièrement les MTC. Souvent c'est l'angle d'approche de la revendication qui sera précisé.

- 1. Salaires et grille
- 2. L'intéressement
- 3. La réduction du temps de travail
- 4. Les nouveaux métiers
- 5. L'initiative individuelle

Premier point : Salaires et grille

1.1. Primes et allocations : Est-ce hérétique de penser à une seule et même prime de travail pour les agents d'un même établissement ? Deux exemples : qui peut justifier qu'un niveau 7 et un niveau 8 en déplacement ensemble dans le même hôtel et le même restaurant, ne touchent pas les mêmes frais de déplacement... ? De même qui pourrait défendre la thèse selon laquelle un enfant de cadre «vaut» plus qu'un enfant d'ouvrier ?

Les organisations catégorielles de cadres refusent toujours de se prononcer sur cette hiérarchisation d'allocation.

1.2. Salaire : La CFDT revendique un éventail hiérarchique maximum de 1 à 6. C'est déjà le cas aujourd'hui pour 99,9% des cheminots...

Deuxième point : L'intéressement

Il faut remarquer que la Direction fait de l'intéressement un cheval de bataille : - pour les organisations syndicales, - pour la reconquête idéologique de l'encadrement dont elle a besoin pour mettre en oeuvre le contrat de plan.

Il va donc de soi, que pour la direction, l'intéressement est hiérarchisé et doit servir à faire éclater la solidarité entre collègues, entre fonctions, au profit de rapports conflictuels (c'est une nouvelle méthode de management prônée par quelques leaders d'entreprises qui se veulent toujours en avance ou en pointe en matière de libéralisme).

La CFDT ne fait pas de l'intéressement sa priorité mais ne fuira pas le débat, indiquant que ce sont d'abord les bas salaires, l'emploi et la réduction du temps de travail qui doivent être au coeur de la négociation.

des épreuves universitaires, alors que la formation n'intègre pas la mise à niveau indispensable des agents qui n'ont pu suivre le cursus universitaire. Nous sommes opposés au filtrage par la hiérarchie des candidats aux examens.

La CFDT qui a signé le nouvel accord formation entend s'appuyer sur ce texte pour ouvrir au maximum la formation dans cette direction.

Enjeu 2 : Des critères de promotion clairs Il n'y a pas (en règle générale et dans l'im-médiat) de problèmes de déroulement de salaire pour les MTC et ce d'autant plus que le passage d'un niveau à l'autre dans les 2ème et 3ème collèges paye plus que dans le premier. Par contre la transparence et la clarté, la discussion des critères de promotion s'imposent absolument. C'est la seule façon d'éviter la «tête du client» et d'essayer de reconnaître les compétences. Le rôle des délégués doit être accru jusqu'à l'exercice d'un pouvoir de contrôle.

Enjeu 3 : Reconnaître les compétences et les responsabilités. La SNCF (comparée à d'autres entreprises du même type : EDF, GDF, PTT) est notamment sous encadrée : les compétences et les responsabilités doivent être reconnues. La réforme de la grille doit être l'occasion de revalorisation de postes.

Comme tout ce qui va dans le sens du «collectif» et de «l'uniforme» est préférable, nous aurons à intégrer cette réalité dans notre démarche.

Troisième point : La réduction du temps de travail

On rencontre dans l'encadrement plusieurs cas de figure. D'abord les MTC soumis à un tableau de service et qui tombent dans le cas général (mauvaise application des 35 heures quand ils sont postés)... Par contre, et c'est une particularité de l'encadrement, le problème ne se pose pas de la même façon s'il n'y a pas de tableau de service. Décider de passer de 40h à 39h sans réduction de la charge de travail, relève de l'escroquerie intellectuelle puisque la masse de travail n'a pas été modifiée (le MTC retrouve toujours son boulot). Pour lui, une seule solution qui n'a pas assez été développée, c'est la réduction de la charge de travail. Une raison de plus de pousser à l'augmentation du taux d'encadrement pour obtenir, par des repos ou congés supplémentaires, une moindre charge de travail.

Quatrième point : Les nouveaux métiers de l'encadrement

Une nouvelle approche de la qualification

a) Les techniciens : Avec l'apport massif de technologies, la SNCF aura de plus en plus besoin de techniciens avec niveau BAC + 2, BAC + 3 et 4 (BTS, DUT...). Il est nécessaire de réexaminer les conditions d'embauche (un attaché V est recruté au niveau 4 !), la formation interne (y compris avec l'aide de l'Education Nationale), le déroulement de carrière de ces agents qui seront dans les années à venir un élément vital de la SNCF. b) Les véritables fonctions de l'encadrement : C'est dans ce domaine qu'il conviendra d'innover et de prendre en compte les nouveaux critères de qualification. Il sera nécessaire de clarifier entre techniques et missions d'animation. Encadrer et animer une équipe, c'est maintenant devenu un nouveau métier en terme de formation, d'information, de motivation, de communication, de sécurité du personnel, et la qualification doit être payée. c) Les métiers : Nous proposons que la SNCF s'engage, en complément à un travail sur la grille des rémunérations, dans un travail de fond concernant les métiers pour préciser fonctions et missions, charge et profil, niveau de compétence, formation individualisée et qualification.

La SNCF doit être ambitieuse pour ses agents, il faut donc : des organisations qualifiantes, une reconnaissance et un positionnement des nouveaux métiers, une clarification des missions ! d) Le management et promotion des hommes : Le management à la SNCF, même si certains outils sont performants, a suffisamment créé de faux espoirs pour ne pas le restituer dans une perspective de promotion des hommes. Nous souhaitons que la SNCF se lance dans une stratégie de qualité mais que cette fois

elle joue le jeu en mettant en adéquation les objectifs et les moyens, en pratiquant l'écoute des acteurs concernés. «On veut bien faire de la qualité mais il faut que ça ne coûte rien surtout en personnel» ; c'est trop souvent le discours entendu qui entraîne démotivation de la part de l'encadrement.

Cinquième point : L'entretien individuel

La SNCF veut introduire l'entretien individuel dans ses relations hiérarchiques. Nous disons pourquoi pas ! si la SNCF joue la transparence et pratique honnêtement ce contrat notamment dans le domaine des moyens et de la promotion des hommes. A notre avis, à l'occasion de tout entretien individuel, devraient être actés : - le plan de carrière, - le plan individuel de formation, - les moyens (et le calendrier de mise en oeuvre) pour atteindre les objectifs du contrat, - la définition de fonction, des missions du poste et le champ de délégation, - la charge de travail (notamment la durée du travail, la logistique à mettre en place pour améliorer la situation et les engagements pris à cet effet par le niveau hiérarchique N+1). Cependant, la SNCF doit prévoir une procédure de recours à la demande de «l'intéressé» permettant de faire intervenir le délégué «cadre». Dans cette culture du face à face, il n'est pas encore possible de faire abstraction de la situation dominant-dominé, à moins d'être naïf...!

Sixième point : Le syndicalisme MTC à la SNCF

Constatons qu'il y a de plus en plus de pressions exercées sur les MTC syndiqués, en particulier à la SNCF.

Pressions «passives» : le délégué garde toujours la même charge de travail et fait du syndicalisme en plus. Pressions indirectes : le responsable syndical n'ayant pas la possibilité de tout faire, ce sont ses collègues qui font une partie de son travail. Pressions directes : elles se multiplient dans la période : . soit au moment des notations (choisir la carrière ou le syndicalisme), . soit même par une répression directe qui se manifeste par des mutations d'office ou des mises au placard. Ceci doit cesser le plus tôt possible. Il y va de l'avenir du syndicalisme chez les MTC. Les patrons l'ont bien compris eux aussi.

Si le rapport de force est bon, la grève est bien le dernier recours car elle n'est plus l'élément indispensable qui fait avancer la revendication. Nous le voyons en Allemagne de l'Ouest avec l'accord historique (le mot n'est pas galvaudé dans un contexte généralisé de baisse des salaires directs et d'allongement de la durée du travail) sur les 35 heures signé entre le patronat et les syndicats dont le très puissant DGB, et sans aucune interventions de l'Etat.

La balle est dans le camp des cheminots MTC. A eux de la saisir.



GTN Sernam

L'Europe ... calme plat

Le Sernam résorbe quelque peu son déficit. Le moral de nos dirigeants est au beau fixe. Seul l'avenir est dans l'ombre. L'Europe n'a pas la côte dans notre service, le pétrole (et ses répercussions possibles sur le personnel) est à l'ordre du jour. Néanmoins, nos dirigeants s'affirment, l'international est bien une préoccupation majeure aujourd'hui. La CFDT ne peut laisser affirmer de telles choses alors que rien ne se fait. Pour preuve, les 3 faits qui suivent sont significatifs de notre retard en matière d'international.

1. Hier l'Europe

«Zust Ambrosetti travaille vraiment trop mal» tel était le constat des dirigeants du Sernam il y a quelques années vis à vis de ce transporteur international qui avait notamment apporté un trafic de vêtement et était notre correspondant en Italie.

Aujourd'hui, le fait que Sceta soit actionnaire dans cette société italienne incite-t-elle M. Peter, directeur du Sernam, à renouer les contacts et à considérer celle-ci comme très performante ?

Reste à savoir qui ne méritait pas à l'époque la confiance de l'autre ?

2. Maintenant l'Europe

M. Peter l'affirme : «l'action commerciale s'accroît à l'étranger». Ceci est confirmé lors de la dernière réunion de CE par le directeur de l'agence de Lille : «nous diversifi-

fions nos activités en pénétrant sur le marché belge et hollandais». Petit problème : aucun commercial ne parle le néerlandais.

3. Demain l'Europe

La direction de Mitsubishi au Japon contacte directement l'agence Sernam de Marseille pour un transport de 5000 voitures/an à destination de l'Algérie. Certes le Sernam n'est pas spécialisé. Mais de là à passer le dossier à la concurrence, nous ne pouvons l'accepter. M. Peter questionné sur ce dossier répond : «on ne sait pas faire car trop de sous-traitance». Les cheminots croient rêver.

Pour la CFDT, ne pas pouvoir est une chose, ne pas répondre à l'offre d'un groupe international aussi important et aux activités aussi diversifiées est inacceptable : la direc-

tion de Mitsubishi attend toujours une réponse du Sernam. Belle image en vérité d'un transporteur qui veut se développer hors de nos frontières...

Reste à savoir qui ne méritera pas demain la confiance des entreprises ?

Ces trois exemples prouvent, si besoin était, que la «volonté affirmée» du Sernam de s'attaquer au marché européen n'est qu'un leurre.

Cette volonté continuellement réaffirmée existe effectivement, mais... sur le papier. Des exemples :

- plan d'entreprise 80/83 : «conquérir une part importante de marché international».

- contrat de plan 85/89 : «le Sernam définissait son action future en développant l'action de vente internationale chez tous nos vendeurs».

M. Peter, directeur du Sernam, affirmait en 87 : «la part de l'international dans le chiffre d'affaires du Sernam doit augmenter». Il était alors de 8%.

Aujourd'hui, constatons que rien n'a été fait : la part de l'international diminue encore et toujours et ce de mois en mois, en février elle représentait 7,2% et n'est plus que de 6,3% fin juillet...

Pourtant, la situation internationale intéresse énormément notre patron : le Golfe et ses répercussions : la facture payée par le Sernam en gazole étant d'environ 200 MF, M. Peter a estimé pour cette fin d'année en surcoût de 2 MF.

Ainsi cette hausse de 1% de nos dépenses justifiera un relèvement de nos tarifs de 2 points, mais permet également et ce immédiatement, de ne pas embaucher !!

Comme quoi, à toute chose, malheur est bon pour notre directeur.

Les cheminots du Sernam n'accepteront pas de se sacrifier encore sur l'autel des économies : suppressions d'emplois, précarité, conditions de travail dégradées, pertes de pouvoir d'achat, ils ne connaissent malheureusement que trop.

Le Sernam n'a plus le droit maintenant d'hypothéquer l'avenir, un mur est tombé, des barrières vont se lever, notre service doit être présent et actif.

Les cheminots et la CFDT y veilleront.

AVENIR DE LA FILIERE Attention...signal d'alarme !

Lors de la réunion du «groupe de travail Traction» du 7.09.90, la Direction TT a fait des propositions afin d'adapter la filière Traction aux évolutions de l'environnement transport...tout un programme !!

Analyse du métier d'ADC... vu par la SNCF

□ conduite en 1er : il s'agit d'un seul métier dans lequel se distingue deux emplois : manoeuvres...ensemble géographique délimité, conduite en ligne...ne pas systématiser la hiérarchisation des roulements, mais baser l'évolution de la carrière sur l'expérience et l'acquisition individuelle des connaissances.

Commentaires CFDT :

- Considérer la manoeuvre comme un emploi de conduite en 1er ne permettra-t-il pas de faire assurer ce travail par des CRMV, mais aussi par des ELCR pour qui la notion d'exceptionnelle aurait disparu ?

- Le distinguo fait entre «manoeuvres» et «conduite en ligne» ne serait-il pas en relation avec les notions de «conducteur sédentaire» et «conducteur de route» du rapport «Revolv» ?

- L'acquisition individuelle des connaissances ne renverrait-elle pas à la notion de «mérite» de la grille Dupuy ?

Déroulement de carrière... envisagé par la SNCF

□ manoeuvres...CRMV convient, mais la Direction TT envisage la création, pour ceux qui échoueraient à l'examen de T3, d'un grade de CRMVH.

Pour la CFDT :

La proposition, si elle apporte une réponse pour l'immédiat, n'offre aucune garantie pour l'avenir, notamment par rapport à l'utilisation qui pourrait être faite des ELCR.

Aucune précision n'a été donnée sur la rémunération (coefficient hiérarchique), le nombre d'agents concernés, la définition des tâches, les délais de passage et les critères retenus...

□ agent de conduite ligne...les 3 grades (ELCR, CRRU, CRRUP) resteraient, mais : ELCR (T3) serait un grade de début et les tâches comporteraient des limites...kilométrage, connaissances de lignes et d'engins.

Pour la notation à CRRU (T4), la règle des 50% disparaîtrait, mais des données individuelles seraient prises en compte (acquisition des connaissances) assorties d'un délai minimal à respecter.

CRRU/CRRUP (T4/T5)...un délai minimal à respecter depuis la nomination à T3 et suivant des critères professionnels.

Les effectifs seraient déterminés au niveau de chaque région par les «cadres autorisés fonctionnels» (CAF) en tenant compte de la démographie, des résultats de l'entreprise, de l'équité entre les régions.

Pour la CFDT :

Concernant la notation, le choix avec, sous-jacent, le «mérite» et l'individualisation du déroulement de carrière, revient au premier plan.

Aucune garantie, autre que minimale, concernant les durées de séjour sur chaque grade n'est donnée.

L'accès à T5 reposant sur des critères professionnels peut laisser supposer qu'il ne serait pas accessible à tous, d'autant que la non-systématisation de la hiérarchie des roulements ne signifie pas sa disparition complète.

Le maintien des 3 grades aurait comme conséquences les mêmes inégalités qu'aujourd'hui, à savoir des salaires différents pour un même travail.

ATTENTION...Dupuy, Revold, les ADC ont donné !!

Les propositions SNCF, certes ne sont que des propositions, mais trop d'ambiguïtés, de flous existent, trop de références à des notions en vogue hier reviennent aujourd'hui, pour que la CFDT tire la sonnette d'alarme.

Par ailleurs, ces propositions sont loin de prendre en compte les revendications CFDT pour un déroulement de salaire automatique et à l'ancienneté sur chaque niveau de qualification, sachant que pour la CFDT seulement deux qualifications existent dans la filière Traction : conducteur de manoeuvre et conducteur de route.

Ne tirons pas sur le pianiste, mais restons vigilants et prêts à la mobilisation.



Gare transformée en B.D. pour protester contre sa fermeture.
Rouen 1990

Au Matériel, une année lourde de conséquences !

Les négociations sur la grille ont commencé et avancent à petits pas. En octobre, la Direction du Matériel va démarrer les discussions sur la ou les nouvelles filières.

Que peut-on attendre ?

Si nous nous référons aux suites de l'audit «Messages» sur la formation, il n'y a pas lieu d'être optimistes. La Direction une nouvelle fois, est restée fort timide. Hormis l'entretien individuel généralisé, le reste fait partie des souhaits des vœux qui comme bien souvent tomberont dans les oubliettes. Concernant le déroulement de carrière, il n'est plus possible d'en rester à la situation actuelle. La réforme de 1976 a montré ses limites. Le système est aujourd'hui bloqué et toute la hiérarchie reconnaît que l'absence de perspectives pèse lourd sur la motivation.

Pour la CFDT il est indispensable d'offrir des possibilités d'avancement aux cheminots du Matériel.

Aujourd'hui c'est pour les OKP et VGP de 35 ans n'avoir pour seule ambition que l'indice E.

Le système actuel a vécu. Il faut en charger. Dans les établissements le travail par spécialité est de plus en plus banalisé hormis pour les postes à haute technicité.

Le partage entre travaux simples, moyens difficiles est de plus en plus artificiel.

Cependant nous sommes conscient que pour exécuter les travaux dits difficiles il faut une qualification, il faut donc la payer. A travers le nouvel accord formation des possibilités existent. D'une part elles permettent aux niveaux 1 actuels d'acquérir les connaissances pour devenir ouvriers qualifiés, d'autre part, à partir des unités de valeur il est possible d'augmenter sa qualification.

Ce système permet à chacun d'aller suivant son rythme et ce ne plus être tributaire d'un examen qui aujourd'hui, est souvent un concours.

Car il faut en parler, restera-t-on au Matériel la seule filière où il faut un examen au niveau 2, un examen au niveau 4, un examen au niveau 5, un contrôle de connaissances doublé d'une cooptation pour le niveau 6. Dépoussiérons !

De plus, avec les techniques qui évoluent doit-on demeurer avec des techniciens bloqués sur le niveau 4. A l'Équipement, au Transport, des postes de niveaux 5, 6, 7 ne sont pas liés au commandement.

Quant aux chefs d'équipes (CEO-CEVR) doivent-ils croupir au niveau 5 ? La Direction M. nous a dit qu'elle était d'accord pour leur déroulement sur 6.

Nous avons aujourd'hui avec la nouvelle grille et la mise en place de nouvelles filières au Matériel, une opportunité à saisir.

C'est l'occasion de régler bon nombre de nos revendications et de montrer que les cheminots du matériel n'ont plus à être culpabilisés mais au contraire que la Direction valorise leur action.

Plus d'emplois qualifiés au niveau 1, Un déroulement sur 3 niveaux sans examen,

- une formation conséquente permettant d'améliorer sa qualification,
- une revalorisation des postes de techniciens et de chefs d'équipes.

Cependant, si l'on veut que le slogan «A la SNCF c'est possible» se réalise, il nous faut à tous les niveaux accentuer la pression la plus unitaire qui soit.

LA SNCF DE 1989 RESTE EN PLAN !!

L'analyse développée par la CFDT sur l'appréciation du Contrat de Plan (1985-1989) est aujourd'hui confirmée par le rapport sur les comptes et le bilan de l'activité de la SNCF en 1989.

Les objectifs (essentiellement financiers) assignés par l'Etat à la SNCF sont atteints.

- Redressement du résultat comptable : +138 millions de francs après dix années de résultats déficitaires.

- Réduction des coûts d'exploitation concentré essentiellement sur une réduction des emplois.

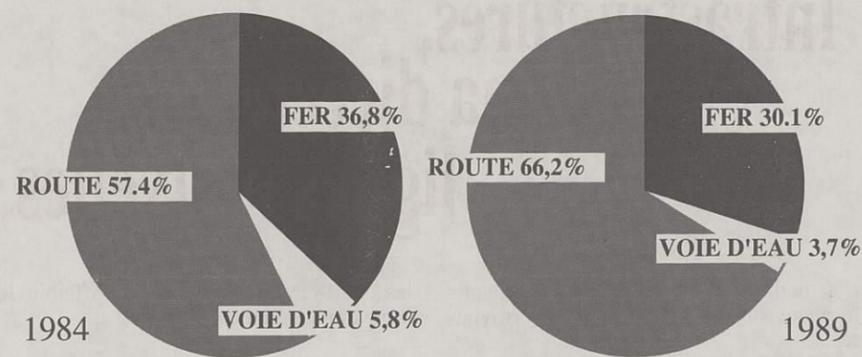
- Recentrage du positionnement de l'activité ferroviaire sur des créneaux rentables et par là même, remise en cause des missions de service public.

Par contre, les objectifs de caractère économique, comme les gains de part de marché, sont loin d'être atteints ; pour exemple, le Contrat de Plan fixait comme objectif une croissance régulière du trafic fret ; or dans une période où le potentiel transportable par voie terrestre progressait, le transport ferroviaire a vu sa part modale réduite de 6,7 points sur la période du Contrat de Plan.

Sur cette même période, le trafic SNCF voyageurs a progressé de 6% alors que le nombre de passagers/km pour le trafic aérien augmentait de 31%.

Dans ces conditions, l'équilibre financier atteint en 89 n'est en aucun cas une preuve de bonne santé : la SNCF a été saignée d'un sixième de ses effectifs ; elle est actuellement dans l'incapacité de faire face à son rôle de service public comme à ses objectifs de développement, parce que fragilisée dans le domaine technique comme sur le plan humain. Les statistiques de la SNCF char-

EVOLUTION DES PARTS MODALES DE TRANSPORT TERRESTRE



gées de mesurer la qualité de service ne cessent d'indiquer une détérioration particulièrement préoccupante.

La productivité des cheminots

La direction le reconnaît elle-même : l'amélioration des comptes d'exploitation provient essentiellement d'une productivité accrue des cheminots et ils n'en ont pas ou peu bénéficié.

- Sur le chapitre de la politique salariale, la période du Contrat de Plan se solde par une amputation du pouvoir d'achat pour tous les cheminots.

- Sur le chapitre des promotions, des déroulements de carrière, le bilan social montre de façon évidente comment l'entreprise est avare de reconnaissance et souhaite maintenir ses salariés dans une situation de sous-paiement de sa qualification.

- Sur les conditions de travail, aucune amélioration significative : le PS 4 de 1989 est, à quelques virgules près, le même qu'en 1985. La grande grève de l'hiver 86/87 a, seule, permis d'obtenir des avancées significatives dans ce domaine.

Le développement des emplois précaires

Avec moins 6769 emplois à la SNCF, l'année 1989 se situe bel et bien dans la poursuite d'une politique globale de réduction d'emplois au service d'impératifs financiers. Cette politique peut se résumer en quelques lignes.

- **Réduction du personnel à statut** : 4114 cheminots ont disparu si l'on compare l'effectif réel du cadre permanent de 1989 à celui de 1988 ;

- **augmentation des emplois précaires** : en augmentation de 36% par rapport à 1988, ce sont quelques 12980 salariés qui ont été recrutés sous contrat à durée déterminée en 1989, d'où l'équation, certes mathématique, mais oh combien significative : 1 cheminot part... 3 salariés à contrat à durée déterminée le remplacent.

Comment parler sérieusement d'amélioration qualitative et quantitative de l'offre ferroviaire ou de renforcement des qualifications et de la formation dans de telles conditions ; en contournant le statut des salariés de la SNCF avec la précarité de l'emploi, le rôle central des ressources humaines dans la réussite économique de cette entreprise est complètement nié.

Sur ce point encore, la SNCF, entreprise publique, entreprise sous tutelle de l'Etat adopte une stratégie qui ne dépareille pas de celle du patronat français ; la précarité de l'emploi est un choix de facilité, de profit à courte vue, aux conséquences économiques graves (déqualification d'une partie importante de la main d'oeuvre ce qui constitue un handicap pour l'avenir) ; les dégâts humains quant à eux sont considérables pour tous les travailleurs, les jeunes, les femmes qui galèrent en CDD, en intérim, en stage parking,

en chômage, car emploi précaire se traduit par conditions de vies précaires. La CFDT ne peut accepter cette situation, à la SNCF comme ailleurs : nous ne pouvons accepter une politique qui place les travailleurs dans une situation de dépendance et de surexploitation qui les marginalise et déqualifie.

Permettre une complémentarité des modes de transport au moindre coût pour la collectivité, développer le service public nécessitent la mise en place d'effectifs suffisants et le renforcement de la qualité de l'emploi préservant le statut de cheminot ; la règle de l'emploi à la SNCF devant être l'embauche d'agents au cadre permanent.

Dans ce cadre la CFDT revendique :

- la mise en place d'un plan social de titularisation améliorant celui de 1982/1983 ;
- la suppression de la clause de nationalité pour l'admission au statut ;
- la transposition des droits des agents du cadre permanent sur les personnels contractuels ;
- l'égalité des droits entre contractuels quelle que soit leur durée d'utilisation.

Facilités de circulation

Le dossier est ouvert

1987 - 1988 La CFDT interpellait la Direction pour une amélioration des facilités de circulation. La pétition nationale CFDT signée massivement par les cheminots a conduit la SNCF à lâcher du lest par étapes successives :

- avril 1989 : diminution des restrictions sur le TGV Sud Est.
- juillet 1989 : suppression du 1/4 de place
- Novembre/décembre 1989 : reconnaissance de la vie maritale
- contractuels : des améliorations importantes
- possibilité de surclassement pour tous.
- d'autres mesures telles la reconnaissance de l'égalité Homme/Femme, gratuité pour les enfants jusqu'à 12 ans, etc.

Le dossier reste ouvert, la Direction s'étant engagée à donner des réponses fin 1990 notamment sur des couchettes gratuites, les retraités (maintien de la carte actif revendiqué par la CFDT)..., l'accès aux trains auto-couchettes, etc.

Vigilance et pression sont nécessaires

Face au développement de la politique commerciale voyageurs qui rappelle le tourne le dos au service public, les cheminots ne doivent pas relâcher leur vigilance pression. La SNCF, elle, poursuit ses orientations.

- L'utilisateur est devenu client, cela se traduit par une tarification plus élevée sur certaines relations, certains jours, à certaines heures, etc. La concrétisation se réalise : le TGV

Atlantique avec la résa 300 qui d'ailleurs vient d'être étendue au TGV Sud Est.

Au delà des TGV, développement des trains à supplément. Après Paris Strasbourg (été 1989) la Direction décide l'application TGV avec 4 niveaux de prix sur chacun des axes Paris Lille / Tourcoing, Paris Metz / Luxembourg / Saarbrücken, Paris Bâle / Zurich.

- Le cheminot est concerné. Ses facilités de circulation restent menacées malgré quelques avancées :

. Lors de la mise en service du TGV A, nous avons obtenu que le cheminot, à l'époque ne paye que 13 F au lieu de 29 F en 2ème classe et 37 F en 1ère classe, certes, cela ne concernait que le niveau 1 des circulations (les moins chargées en clients). Pour les autres niveaux C2, C3, C4 les cheminots devaient acquitter la totalité de la résa 300.

. Le 13/08/90 une nouvelle avancée est obtenue :

Suite aux discussions relatives au TGV Sud Est, pour le prochain service d'hiver, la Direction lâche du lest : les niveaux 1 et 2 seront accessibles pour les cheminots au seul prix de la réservation soit 14 F. A quand l'extension au TGV A, aux rapides à supplément, etc ?

C'est encore insuffisant, la CFDT lors d'une prochaine négociation qui devrait intervenir fin septembre ou début octobre défendra le principe de la gratuité et de l'accès à tous les trains.

La CFDT portera toutes les revendications des cheminots actifs et retraités. De nouvelles avancées sont possibles, la pression des cheminots est plus que jamais nécessaire.

GTN SERVICES COMMUNS

Ci-dessous des tableaux donnant :

- 1 - Les délais moyens (en mois) de passage d'un niveau à l'autre, toutes spécialités confondues dans la nouvelle filière.
- 2 - L'ancienneté moyenne dans le niveau, ainsi que l'âge moyen et le nombre d'agents pour les filières 28, 20 et 8.

| Délais moyens de passage | Niveau 1 - 2 | Niveau 2 - 3 | Niveau 3 - 4 | Niveau 4 - 5 | Niveau 6 - 7 | Niveau 7 - 8 | Niveau 8 - 9 | Niveau 9 - 10 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | 66 mois | 77 mois | 139 mois | 77 mois | 86 mois | 83 mois | 61 mois | 57 mois |

| NIV | Grade | Spéc. | Anc.moy. niveau | Age moyen | Nbre | |
|----------------|---------|-------|-----------------|-----------|------|------|
| FIL. 28 | | | | | | |
| 1 | AAD | - | 114 | 34,1 | 50 | |
| 2 | AADK | - | 86 | 34,6 | 319 | |
| 2 | AADP | - | 105 | 41,8 | 930 | |
| 3 | AADHK | - | 83 | 34,9 | 6575 | |
| 4 | AADS | - | 61 | 44,3 | 4277 | |
| 5 | CSAD | Gep | 46 | 47,1 | 139 | |
| 6 | TAD | Acq | 42 | 33,6 | 45 | |
| 6 | TAD | Gec | 63 | 37,1 | 278 | |
| 6 | TAD | Gep | 69 | 39 | 1137 | |
| 6 | TAD | Ges | 69 | 38,1 | 84 | |
| 6 | TAD | Imp | 53 | 37,2 | 11 | |
| 6 | TAD | Inf | 34 | 31,6 | 288 | |
| 6 | TAD | Kfb | 47 | 33,2 | 27 | |
| 7 | TADP | Acq | 52 | 38,9 | 96 | |
| 7 | TADP | Gec | 54 | 41,9 | 373 | |
| 7 | TADP | Get | 59 | 44,3 | 1660 | |
| 7 | TADP | Ges | 64 | 44,5 | 115 | |
| 7 | TADP | Imp | 48 | 44,7 | 14 | |
| 7 | TADP | Inf | 44 | 36,5 | 256 | |
| 7 | TADP | Kfb | 68 | 40,3 | 109 | |
| 8 | CAD | Acq | 35 | 43 | 44 | |
| 8 | CAD | Gec | 38 | 43,4 | 216 | |
| 8 | CAD | Gep | 38 | 46,2 | 730 | |
| 8 | CAD | Geg | 48 | 48,1 | 20 | |
| 8 | CAD | Imp | 72 | 53,6 | 1 | |
| 8 | CAD | Inf | 36 | 40 | 243 | |
| 8 | CAD | Kfb | 31 | 45,5 | 34 | |
| 9 | CADP | Acq | 31 | 44,5 | 25 | |
| FIL. 20 | | | | | | |
| 2 | AGSUV | | | 60 | 28,9 | 48 |
| 3 | AGSUV | | | 58 | 34,4 | 326 |
| 4 | AGSUVPH | | | 39 | 43 | 98 |
| 6 | CSUV | | | 44 | 36,8 | 118 |
| 7 | CSUV | | | 55 | 45,2 | 88 |
| 8 | CSG | | | 29 | 48,8 | 22 |
| 9 | CPSG | | | 16 | 49,6 | 5 |
| 10 | CDSG | | | 12 | 54,3 | 3 |
| FIL. 8 | | | | | | |
| 1 | AMN | | | 117 | 33,6 | 562 |
| 1 | CRAU | | | 79 | 31,6 | 2 |
| 2 | AMNP | | | 45 | 48,8 | 410 |
| 2 | CMN | | | 80 | 35,8 | 1641 |
| 2 | CRPAV | | | 91 | 41 | 91 |
| 3 | CMNH | | | 59 | 42,4 | 1339 |
| 3 | CRAUH | | | 52 | 48,6 | 202 |
| 4 | CAMN | | | 54 | 42,7 | 200 |
| 4 | CEMNTP | | | 133 | 47 | 28 |
| 5 | CCMN | | | 72 | 46 | 109 |

SOCRATE...

Metzler recule sur la mise en place du «Dossier Client» prévu pour les cheminots.

La CFDT avait plusieurs fois exprimé son opposition à cette procédure qui visait à constituer pour chaque cheminot un dossier, comme pour tous les abonnés, avec introduction d'une carte à puce, mémorisant chaque trajet.

J.M. Metzler (Directeur Commercial Voyageur) a annoncé à deux reprises («démarche concertée d'accompagnement Socrate» et CPC TC), qu'il revenait sur cette décision !

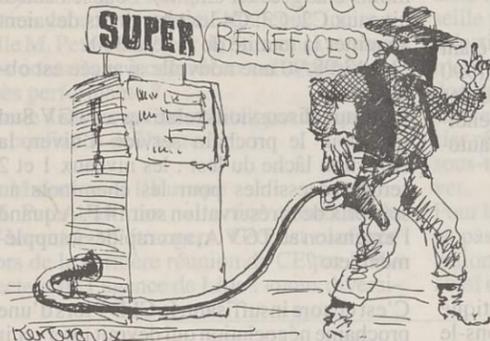
Pour autant nous restons vigilants, car avec Socrate, la Direction disposera d'un outil qui, par le jeu de l'extension de la «modulation tarifaire» et la résa-obligatoire, lui donnera une possibilité supplémentaire de contrôler l'utilisation des facilités de circulation.

La crise du Golfe a bon dos !



La pression internationale permettra-t-elle à la négociation de l'emporter, ou la guerre prendra-t-elle le pas ? Personne n'est à l'heure actuelle capable de prédire l'évolution que prendra la crise du golfe arabo-persique. Inutile de préciser que ses conséquences économiques sont toutes autant imprévisibles.

Dans les sphères gouvernementales pourtant, certains s'empressent d'en tirer des



justifications à de nouvelles mesures d'austérité. Bérégovoy, Fauroux et Rocard envisagent celles-ci pour le nouveau projet de budget 91 présenté au conseil des Ministres du 12 septembre.

Ces mesures sont sans surprise et vont toutes dans le même sens ou presque :

- allègements fiscaux pour les entreprises, notamment baisse de 3% du taux de l'impôt sur les bénéfices réinvestis,

- coupes sombres dans les budgets des ministères avec les conséquences sur les effectifs et les salariés... il faut bien récupérer les cadeaux faits aux entreprises !

- réduction du taux majoré de TVA (automobile, Hi Fi...) pour des produits qui sont loin d'être de première nécessité.

Cet empressement du gouvernement fait écho à celui du CNPF

annonçant qu'il «tiendra compte dans les négociations sur les salaires et les classifications des conséquences de cette nouvelle crise».

La rapidité de ces décisions cache mal l'opportunité à saisir cette crise du Golfe pour la mise en oeuvre d'une nouvelle cure d'austérité envers les salariés :

- La baisse de l'impôt sur les sociétés était réclamé par le patronat depuis le début de l'année,

- Le surenchérissement du prix du pétrole, selon diverses sources dont l'observatoire français de conjoncture économique, se traduira en fait par quelques dixièmes de points supplémentaires des résultats économiques d'ensemble de la France (voir tableau 1).

- Par contre, les grandes compagnies pétrolières accroissent depuis des mois leurs marges bénéficières (rappelons qu'en 1973, lors du 1er choc pétrolier, une commission d'enquête parlementaire avait été constituée...),

- Le pétrole en provenance d'Irak et du Koweït ne représente que 7% de nos importations pétrolières (réduites en 1989 à 42,8% de notre consommation énergétique au lieu de 59,5% en 1979).

En fait, tablant sur une inflexion récente des principaux indicateurs conjoncturels laissant apparaître que la production marquaît le pas, ainsi que l'investissement productif, certains conseillers du ministre de l'économie et du 1er ministre insistaient sur la «nécessité» de relancer la rigueur. La crise du golfe tombe à point nommé pour accréditer cette orientation.

Pour la CFDT cheminote, au-delà des appréciations que chacun peut avoir sur l'affaire du Golfe, il n'est pas question d'accepter un nouveau train de mesures d'austérité au nom d'un pseudo-consensus de l'effort. Depuis 1982, les cheminots ont vu leur pouvoir d'achat rogné chaque année au nom de l'équilibre financier de la SNCF. La CFDT déclare que ça suffit.

Horizon 2000 (suite p.3)

Horizon 2000 : incertitudes pour le chemin de fer

Dans les années 1990 «la palme de croissance» c'est le secteur aérien selon l'analyse du rapporteur. A l'horizon 2000 ce secteur sera «le second en importance par le volume des chiffres d'affaire et de la valeur ajoutée»... derrière la route mais devant le ferroviaire.

Pour la SNCF M. GASPARD pronostique une progression annuelle de 2% pour les voyageurs et 1% de moins par an pour les marchandises. Par contre dans les scénarios les plus optimistes c'est à dire avec une croissance forte, des stratégies plus volontaristes mises en oeuvre par la direction, un développement plus rapide des dessertes régionales et de banlieue, une modernisation du fret, le rapporteur n'hésite pas à envisager +5% pour les trafics voyageurs et +1,5% pour les marchandises, chaque année. La fourchette est donc très ouverte mais aussi très discutée, ce qui a forcément des conséquences très différentes sur l'emploi et sur l'avenir des chemins de fer.

Horizon 2000 : 180 000 cheminots ?

Pour le rapporteur, selon les scénarios envisagés, les effectifs de la SNCF se situeront en l'an 2000, entre 180 et 250 000 cheminots. L'environnement économique jouera son rôle. «Mais la variable décisive sera la stratégie de développement technique et commercial mise en oeuvre à moyen et long terme par la SNCF en liaison avec ses partenaires pour l'investissement et le financement».

L'évolution de l'emploi «dépendra donc des réussites ou des échecs des stratégies techniques et commerciales...»

Pour M. GASPARD «des stratégies volontaristes qui réussiraient à conquérir de nouvelles clientèles nombreuses -réseau complet de rabattement vers les lignes TGV, dessertes régionales conventionnées, densification des transports de banlieue en région parisienne et en province, développement plus rapide du fret combiné et de la messagerie- nécessiteraient des flux d'embauche continus pour accompagner la croissance des trafics, permettre la création de nouveaux services et le nécessaire développement des fonctions commerciales et des activités annexes.»

Pour la CFDT, c'est la reconnaissance d'un fait maintes fois affirmé : le développement du chemin de fer est possible. Ca passe entre autre, par une gestion différente ; il convient par ailleurs d'éviter les erreurs de gestion

passées qui font mal aujourd'hui notamment insuffisances d'agents de conduite, de matériel de traction, hétérogénéité des parcs, insuffisances techniques ou commerciales, etc.

Horizon 2000 : Air et route en développement

Taux de croissance du trafic de 5 à 8% par an pour l'aérien avec des créations d'emplois entre 30 et 60000 d'ici à l'an 2000 c'est ce qui est envisagé par le rapporteur.

Dans les transports urbains le taux de progression du trafic annuel serait de l'ordre de 2% et de 2 à 4,5% pour le trafic routier voyageurs ; les créations d'emplois pour ces secteurs sont de 10 à 30000 emplois d'ici l'an 2000.

Par contre dans les transports routiers marchandises le taux de progression serait plus réduit que ces dernières années et l'éventail envisagé se situe entre +1 et +3 par an. Ceci entraîne selon le rapporteur, une création d'emplois importante de l'ordre de 50 à 100000 emplois d'ici l'an 2000.

Dans la navigation intérieure et les transports maritimes la tendance à la baisse (trafics et emplois) est confirmée.

Horizon 2000 : qualifications modifiées

Pour M. GASPARD le progrès des techniques continuera son action sur l'évolution des qualifications. De même le développement de l'électronique, de l'informatique, de la télématique continuera à engendrer des progrès de productivité ainsi qu'une polyvalence accrue.

En même temps le rapporteur met en avant un développement des fonctions tertiaires des transports : gestion, communication, commercialisation, services annexes périphériques ou intégrés.

Pour lui «les entreprises qui mettront en oeuvre des stratégies techniques et commerciales bien adaptées aux exigences de la demande prospéreront et accroîtront leurs effectifs».

Pour la SNCF le rapporteur précise «l'extension et l'amélioration des fonctions commerciales devront sans doute se poursuivre et s'accélérer à la SNCF pour appuyer la modernisation et le développement des diverses activités voyageurs et marchandises».

Puisse M. GASPARD être davantage entendu que la CFDT qui, en plus d'insister sur la pénurie de matériel et de personnel de traction, réclame constamment plus d'emplois dans les fonctions commerciales pour développer le chemin de fer.

Impact direct sur l'économie, d'un baril à 27 dollars

| Taux de croissance et écarts en % | Prévisions OFCE de juillet pour 90* | Ecarts 1990 | Prévisions OFCE de juillet pour 91* | Ecarts 1991 |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|
| P.B marchand | 3,0 | -0,15 | 3,0 | -0,35 |
| Importations | 6,7 | -0,3 | 6,4 | -0,6 |
| Consom. des ménages | 3,1 | -0,2 | 2,7 | -0,35 |
| Invest. des entreprises | 6,4 | -0,2 | 4,9 | -1,0 |
| Exportations | 5,6 | -0,3 | 5,4 | -0,4 |
| Prix moyenne annuelle | 3,2 | +0,25 | 3,3 | +0,60 |
| Glissement | 3,2 | +0,65 | 3,3 | +0,30 |
| Emploi total | 0,9 | -0,05 | 0,7 | -0,25 |

Ces estimations ne tiennent pas compte du placement des marges du secteur pétrolier qui réduira l'inflation de 0,1%.

* Prévisions faites sur un prix du baril à 18 dollars

Infrastructures, schéma directeur, lignes nouvelles,

L'actualité depuis le début de l'année a mis le phare sur les infrastructures ferroviaires...

La CFDT a eu son mot à dire sur chacun des points.

1. Avant-projets de la commission de Bruxelles

Dans son obsession permanente de «libéraliser» le marché des transports, de développer l'économie de marché et la loi de la concurrence..., la commission (et non le conseil des ministres européens) avait envisagée de séparer :

- les infrastructures de transports et

- l'exploitation proprement dite.

Cette proposition très dangereuse pour les sociétés de chemin de fer qu'elle faisait éclater, et pour les cheminots a d'ores et déjà été battue en brèche à la fois par l'ensemble des syndicats de transports regroupés dans ITF, et même aussi par la majorité des directions de sociétés qui s'étaient opposées à ce projet.

La commission a donc sa copie à refaire... Cela ne signifie pas que la bataille est définitivement gagnée. Il convient de rester vigilant, le libéralisme de la commission est toujours d'actualité.

Il faut noter que les instances syndicales internationales (ITF ou CST (comité syndical européen des transports) ont fait leur travail, et qu'aujourd'hui l'action européenne passe par ces instances. Toute tentative de

les court-circuiter ne ferait qu'affaiblir le mouvement syndical européen.

2. Schéma directeur des lignes à grande vitesse

- Le schéma arrive ce dernier trimestre en discussion.

- La CFDT a toujours défendu la grande vitesse mais en complément des dessertes classiques nationales ou régionales.

Or tout nous pousse à croire que c'est ce réseau intermédiaire qui est sacrifié. Nous profiterons donc des débats pour mettre en avant notre revendication de schéma directeur des lignes classiques et continuer à nous opposer à la mise systématique sur car sur autoroute des liaisons inter-régionales.

3. Problèmes de tracés

L'actualité c'était aussi le tracé du TGV méditerranéen. L'équipe régionale CFDT de Provence, Côte d'Azur c'est clairement exprimée sur le sujet. Rappelons simplement que la démarche CFDT est de partir des besoins locaux, régionaux, nationaux et que s'il y a plusieurs solutions pour répondre à ces besoins, il convient de choisir celle qui est la moins coûteuse socialement.

Le TGV est un des modes de transport correspondant à ces préoccupations, et s'il s'avérait être le meilleur outil pour satisfaire les besoins, il est bien évident -sauf à empêcher les gens de voyager- qu'on ne peut faire l'économie d'une ligne nouvelle dont le tracé doit être largement discuté.