

- Éditorial de Thierry ROY page 3
- Le statut des cheminots : introduction Maurice SAMSON page 4
- Evolutions, statut et droit syndical Jany MOINEAU page 6
- Les salaires Claude MARACHE page 11
- Les conditions et la durée de travail des cheminots.
Une longue histoire... Claude MARACHE page 17
- Plus de deux siècles de luttes pour créer un système
de protection sociale Maurice SAMSON page 24
- Les facilités de circulation Thierry ROY page 32
- Evolution du statut du début des années 2000 à aujourd'hui »
Thierry NIER page 35
- Morceaux choisis Madeleine PEYTAVIN page 42

Rédaction : Ihs Cgt Cheminots

Ont participé à la rédaction de ce n° : Jany MOINEAU, Maurice SAMSON, Thierry NIER, Madeleine PEYTAVIN, Thierry ROY, Claude MARACHE, Caroline CHALIER

Coordination : Adèle DI MUCCIO

Conception et Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

IHS CGT des cheminots 263, rue de Paris – Case 546 – 93515 Montreuil Cedex – Tél : 01 55 82 84 40

Ihs@cheminotcgt.fr – www.Ihs.cheminotcgt

Les cahiers de l'Institut – ISSN : 2101-37211



“L’Histoire ne se répète pas, elle bégaie”⁽¹⁾



C’est précisément dans ces temps troublés qu’il faut fréquenter l’Histoire. Non pour en tirer des leçons et les donner à qui veut bien les entendre, mais pour interroger, passer, présent et futur d’un même regard qui prend la mesure du temps long et lui redonne son souffle.

Ce qui vient de se passer en Italie nous ramène cent ans en arrière. En 1922, c’était la Marche sur Rome de Mussolini, en 2022, c’est celle de Meloni.

Cela nous rappelle tristement que les leçons de l’histoire sont vite oubliées et qu’il ne faut jamais cesser le combat contre les idées d’extrême droite. Cette lutte doit être permanente et s’appuyer sur l’histoire du mouvement ouvrier

et de la CGT pour éclairer les consciences. C’est un travail que nous ne devons jamais lâcher.

Ce numéro 76 des cahiers de l’institut est consacré au « statut et ses conquêtes où en est-on aujourd’hui? ». Ce numéro qui se veut pédagogique doit permettre de mettre en exergue les avancées du statut et les reculs initiés par les différentes réformes ferroviaires.

Ce nouveau cahier traite de cinq grands points jusqu’à une période très récente : les droits syndicaux, les salaires, les conditions de travail, la garantie de l’emploi, la Caisse de retraites et de prévoyance, les facilités de circulation.

Ce cahier paraît à un moment où ces questions sont encore sous les feux de l’actualité sociale et syndicale tant, une nouvelle fois, elles sont attaquées par la direction de l’entreprise, le patronat et le gouvernement avec les négociations sur l’écriture de la Convention collective nationale (CCN) de la branche ferroviaire.

L’histoire ouvrière est jalonnée de conquêtes sociales qui n’auraient jamais vu le jour sans l’activité et les actions syndicales.

La recherche historique, réalisée et présentée au lecteur dans ce dossier, nous donne l’occasion d’analyser le passé et nous permet de mieux réfléchir sur nos orientations syndicales actuelles et surtout à venir. Ce retour en arrière nous permet également de nous inscrire dans les débats d’idées d’aujourd’hui de façon bien plus efficace. Il peut nous aider à écrire de nouvelles pages de l’action syndicale.

(1) Citation de Karl Mark

Thierry Roy Président de l’IHS

Le statut des cheminots

INTRODUCTION

Dans notre pays, les relations de travail entre employeurs et salariés sont déterminées par le Code du travail (droit commun) qui contient les lois et autres textes législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine des conditions d'emploi. Cependant, le Code du travail ne s'applique pas automatiquement aux personnels de certaines entreprises ou professions¹ qui sont soumises à un Statut du personnel.

C'est le cas à la SNCF, où pour les agents embauchés au Cadre permanent² de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités avant le 1^{er} janvier 2023, il fait l'objet d'un décret ou d'un arrêté ministériel qui en définit les règles d'application.

Ce que l'on appelle communément le "Statut des cheminots" rencontre les conditions d'emploi et de rémunération du personnel du cadre permanent dénommé "Statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe public ferroviaire et leurs personnels" (RH0001). Il a été institué suite à la loi du 11-02-1950 et a subi de multiples modifications. En ce début 2022, son contenu comprend 12 chapitres (dont 2 réservés) et 3 annexes :

Chapitre 3 : Délégués de commission + 1 annexe : répartition du personnel entre les collèges

Chapitre 4 : Réservé⁴

Chapitre 5 : Admission au cadre permanent, stage d'essai, commissionnement

Chapitre 6 : Déroulement de carrière

Chapitre 7 : Cessation de fonctions

Chapitre 8 : Changement de résidence

Chapitre 9 : Garanties disciplinaires et sanctions⁵

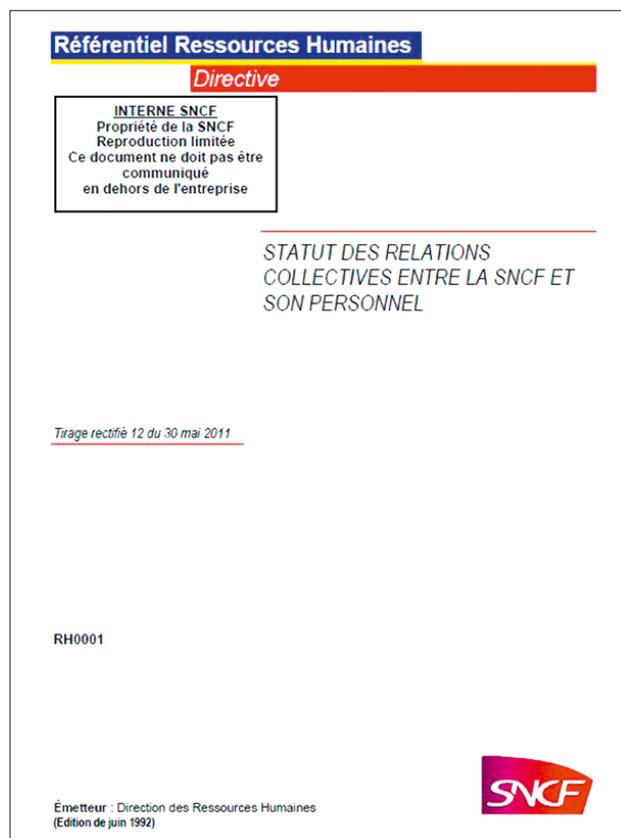
Chapitre 10 : Congés

Chapitre 11 : Réservé

Chapitre 12 : Régime spécial maladie, maternité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles, réforme

Le Statut du personnel (RH0001) était élaboré en "Commission mixte du Statut" (CMS), créée par le décret n°50-637 du 1^{er} juin 1950. La CMS était alors un organisme tripartite⁶ composé :

- **des représentants de l'Etat :** ministère des Transports (Président), ministère des Finances et ministère des Affaires sociales,



Chapitre 1 : Droit syndical et exercice des fonctions syndicales

Chapitre 2 : Rémunération + 2 annexes : grilles hiérarchiques et échelons d'ancienneté

1. La liste des entreprises ou professions concernées (24) a été publiée dans le décret n° 50-635 du 1^{er} juin 1950. Depuis, cette liste s'est fortement réduite avec la suppression soit du Statut, soit de l'accès au Statut du personnel embauché

2. Les agents du cadre permanent comprennent les agents à l'essai et les agents commissionnés dont on dit qu'ils ont la "garantie de l'emploi" (sauf bien sûr s'il est fait application de mesures disciplinaires de congédiement pour les agents en période d'essai ou de radiation des cadres pour les commissionnés). Par ailleurs, la garantie n'est pas totale, notamment en cas de refus de mutation, de réduction de l'emploi ou de fermeture de l'unité de travail de l'agent. Par ailleurs, la direction SNCF dispose de certains décrets des années 1950 qui lui ouvrent la possibilité de mettre en œuvre des "départs volontaires". De plus, avant 2008, le Statut permettait à la direction de mettre en retraite les agents qui remplissaient les conditions pour partir en retraite (retraites couperets). Elle en usait très largement... et souvent de manière discriminatoire !

3. Pour le personnel du CP de la SNCF, l'article 3 de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 prévoit que les embauches ne seront plus réalisées au cadre permanent après le 31 décembre 2019, ce qui signifie qu'aujourd'hui il n'y a plus d'agents qui accèdent au cadre permanent et donc qui sont soumis au Statut !

4. Avant les lois El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », et Pénicaud (inversion des normes de la négociation collective, Code du travail, formation professionnelle, apprentissage, assurance chômage, santé au travail... le tout en faveur des entreprises), ce chapitre concernait la représentation du personnel.

5. La révocation a disparu du chapitre 9 du Statut en juillet 2008 suite à la suppression, à la demande de la CGT, des retraites dites "non péréquables" attribuées pour les agents révoqués et démissionnaires, et dont le calcul de la pension était très différent, et très pénalisant pour les agents concernés, ce qui n'était pas le cas de la radiation des cadres.

6. Avant la réforme ferroviaire de 2014 et le décret n° 2015-141 du 10 février 2015 et le décret n° 2019-1337 du 11 décembre 2019 qui ont modifié le décret n° 50-637 du 1^{er} juin 1950 instituant la CMS.

- des représentants de la Société nationale des chemins de fer français,
- des représentants des organisations syndicales les plus représentatives désignés par ces organisations le plus souvent en fonctions des sujets traités.

Mais, au sens large, le **Statut du personnel**, ce n'est pas que ça ! Il comprend en outre bon nombre de **dispositions légales ou réglementaires, mais aussi d'accords collectifs**, qui ne sont pas répertoriés dans le document officiel dit "*Statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe public ferroviaire et leurs personnels*", mais qui figurent dans d'autres textes. Il s'agit notamment de dispositions diverses découlant **de discussions ayant lieu dans d'autres instances, mais qui doivent trouver un prolongement en CMS**, notamment :

- de la **réglementation du travail** (RH0077) ressortant historiquement de textes législatifs et réglementaires du gouvernement,
- des **facilités de circulation**, décidées par l'entreprise mais soumises à homologation ministérielle,
- de la **formation professionnelle**,
- des **activités sociales et culturelles**⁷
- du **Service Social**⁷, etc.

Seuls deux chapitres **échappent formellement au Statut et ne relèvent pas des discussions au sein de la CMS**, ce sont :

- **l'évolution annuelle des salaires** qui est discutée lors des tables rondes entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ;

- les **règlements de Prévoyance et de Retraite** qui font l'objet de 2 décrets négociés soit en réunion tripartite (réforme des retraites 2007-2008), soit en Commission de la réglementation et au Conseil d'administration de la CPR⁸.

Les points traités dans ce dossier touchent aux chapitres qui forment l'ossature du Statut, à savoir les **droits syndicaux**, les salaires (grilles, déroulement de carrière, dictionnaire des filières...), les **conditions de travail, la garantie de l'emploi, la Caisse de retraites et de prévoyance, les facilités de circulation**.

Ils sont tous examinés à la lumière des grandes luttes qui ont marqué sensiblement leur évolution (1910, 1920, 1953, 1968, 1995...), mais aussi à partir des événements politiques majeurs qui ont débouché sur des conquêtes sociales importantes, accompagnées d'évolutions politiques et économiques notoires, notamment dans les services publics, à savoir l'avènement du Front Populaire en 1936, l'application du programme du Conseil National de la Résistance à la sorte de la guerre 1939-1945 et l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981.

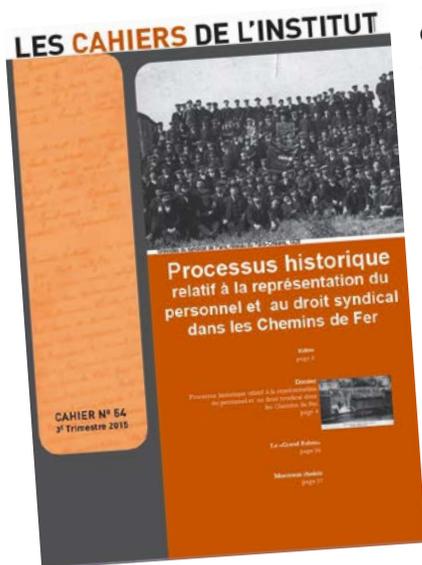
Maurice SAMSON

7. Il s'agit des anciennes œuvres sociales de la SNCF, transférées pour partie aux CE-CCE (1985) suite à la création de l'Epic SNCF par la loi d'organisation des transports intérieurs (LOTI) de décembre 1982, ou gérées par la SNCF sous contrôle de la Cofass pour ce qui est du Service Social.

8. Suite à la réforme de mai-juin 2007, imposée par l'application des normes européennes IAS-IFRS, ce qui a conduit à créer la CPR dotée de l'autonomie juridique et financière, gérée par un Conseil d'administration.

Evolutions

Statut et droit syndical



Cette contribution sur le droit syndical et le « statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel » et la poursuite du travail déjà réalisé sur ce sujet (cahier IHS n° 54) qui s'était arrêté à l'année 1982.

Dans le cadre de ce cahier n° 76, et avant de développer la période suivante : 1982-2000, il nous paraît nécessaire de reprendre, très brièvement, la chronologie des faits historiques sur ce thème, qui ont précédé.

1901 : le premier véritable organe de représentation du personnel est créé sur le réseau « Etat », sous forme d'un comité de travail dans chaque arrondissement des 3 services (EX, VB, MT) où siègent des agents, ouvriers et fonctionnaires, pour traiter du respect de l'application des arrêtés sur la réglementation du travail.

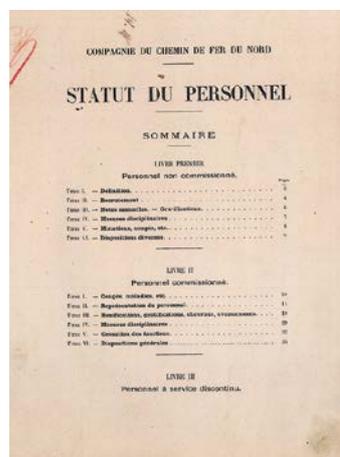
1907 : la loi étend aux travailleurs des chemins de fer la compétence des conseils de prud'hommes. Mais l'importance particulière de cette année 1907 tient au fait que pour la première fois, sur un grand réseau (l'Etat), une organisation générale de représentation du personnel est mise en place :

- * les agents élisent leurs représentants dans des commissions régionales et les commissions de classement;
- * un conseil d'enquête est appelé à donner son avis sur les mesures disciplinaires;
- * une délégation du personnel est instituée auprès de la Direction.

1909 : le système des comités du travail est institué sur tous les réseaux.

1912 : un premier Statut du personnel est élaboré et mis en place sur le réseau de l'État. Il distingue 3 catégories de cheminots (commissionnés, non commissionnés et services discontinus) et définit les règles d'avancement et les délégations aux différents niveaux.

1920 : un premier Statut unique, applicable aux cheminots de TOUTES les compagnies est élaboré et mis en application. Il est l'un des premiers contrats collectifs, avec celui des mineurs, admis par le patronat. Il prend en compte le Statut Etat de 1912, auquel viennent s'ajouter les conditions de recrutement, les congés, la représentation du personnel, maladie, mesures disciplinaires, mutations, cessations de fonctions, gratifications. Ce Statut, tant réclamé, peut être considéré comme le résultat des luttes ardentes



Statut de 1920, exemplaire de la Compagnie du chemin de fer du Nord. Coll IHS-CGT cheminots, 2 F 112.

de cette époque et notamment de la grève de mai 1920, par ailleurs durement réprimée.

1931 : un décret gouvernemental, du 18 avril 1931, institue sur tous les grands réseaux des « délégués à la sécurité ». Ils sont élus par les délégués titulaires et suppléants des circonscriptions régionales.

1937 : par le décret du 31 août 1937, la S.N.C.F. est créée par

l'addition des Compagnies privées Est + Nord + P.O./Midi + PLM avec les réseaux Etat et Alsace-Lorraine ainsi que les chemins de fer de Grande Ceinture et Petite Ceinture. La CGT, organisation syndicale la plus représentative, se voit attribuer les 4 sièges d'administrateurs prévus pour le personnel.

1938 : dans l'élan du Front Populaire, la SNCF doit passer du Statut de 1920, imposé unilatéralement à une convention collective, donc négociée, en application de la loi du 23 juin 1936. Signature le 30 août 1938. Son texte se limite aux principes généraux, les mesures d'application doivent, au fur et à mesure, être discutées et fixées contractuellement après la signature de la convention.

Son contenu est une version étoffée du Statut de 1920, notamment en matière de droits syndicaux. Elle reconnaît l'activité syndicale et en facilite son action :

- des délégations de la CGT sont accréditées auprès du DG et des directions régionales;
- les congés déjà accordés pour l'accomplissement des fonctions syndicales dans le Statut de 1920, bénéficient d'un régime plus favorable;
- les permanents mis en disponibilité, à raison de 1 pour 1 000 adhérents se voient maintenus dans leurs droits à avancement et à retraite,
- l'affichage syndical est autorisé par le biais d'un agent désigné et sur des emplacements prévus et autorisés,
- la convention collective transforme la représentation du personnel en 4 degrés correspondant aux structures de l'entreprise.

1940-1944 : sous le régime de Vichy, les confédérations sont dissoutes et la charte du Travail supprime les libertés syndicales, fractionne les syndicats en petites organi-

sations par métier. Les bureaux syndicaux sont désignés d'autorité et soumis au contrôle des structures de Vichy.

Libération et années jusqu'en 1949 :

Liberté et action syndicale retrouvées, la représentation du personnel reprend ses droits.



1^{er} mai 1946 : les cheminots confrontés à la reconstruction exigent des comités mixtes au service de la production et de la modernisation. Coll. IHS-CGT cheminots, Fonds Paris Ouest Rive Droite.

16 mai 1946 : loi sur les Comités d'entreprise qui se traduit à la SNCF sous la forme de « Comités Mixtes ». Le texte du décret prévoit qu'ils sont chargés « de faire participer le personnel à l'établissement des projets et programmes et d'améliorer le rendement des services et les conditions d'exploitation des chemins de fer ». Ils sont mis en place autour de ces principes : des comités d'établissement au-delà de 150 agents, des comités collectifs pour les établissements de moins de 150 agents, des comités régionaux et centraux auprès de chaque chef de service. Mais s'agissant des activités sociales, ces comités mixtes sont en deçà du droit commun ; la direction conserve la gestion pleine et entière. Même si les syndicats obtiennent un droit de regard par le biais d'une participation dans des Comités d'Activités sociales, déclinés à plusieurs échelons de l'entreprise.

Dans le même temps se déroule la négociation pour l'élaboration d'une nouvelle convention collective. La discussion en différents protocoles permet de les signer séparément sans attendre la rédaction finale d'ensemble.

C'est ainsi que le 3 juin 1948, fut signé celui portant sur le droit syndical qui élargissait celui de 1938.

5 autres protocoles sont élaborés courant 1948. Ils concernent la commission de réforme, le conseil de discipline, la représentation du personnel, l'économat, les congés.

1950 : le chantier de la nouvelle convention collective n'est pas encore achevé, qu'une nouvelle loi, du 11 février 1950, met un terme à son élaboration. Cette loi rend aux entreprises privées l'entière liberté de négocier salaires et conditions de travail mais en exclut de son champ d'application les entreprises soumises à Statut telles que SNCF et RATP. Suit un décret-loi le 1^{er} juin 1950 qui stipule que désormais les salariés de la SNCF seraient régis par un Statut des relations collectives, dans le cadre d'une commission mixte composée de représentants de l'État, de

la Direction et des syndicats. Elle doit s'efforcer d'aboutir à un texte mais en cas de désaccord, le ministre peut prendre l'ultime décision.

1950 – 1970 et suivantes :

fonctionnement chaotique de cette CMS, où l'autoritarisme supplante la négociation réelle. Les grèves de mai-juin 1968 amènent cependant à un fonctionnement prenant mieux en compte un état d'esprit de négociation, période qui dure jusqu'en 1983. Les réunions y sont quasiment hebdomadaires.

Depuis 1983, la concertation et l'amélioration du Statut ne sont plus dans les préoccupations du gouvernement et de la direction. Le rythme des réunions s'est considérablement ralenti, une à deux fois l'an et c'est souvent pour mise à jour dans le sens restrictif.

Concernant le C.A. de la SNCF et le droit syndical : en **1948**, la CGT se voit évincée de ses 2 sièges de membres du C.A. de la SNCF, pour avoir été solidaire de la grève des mineurs. Cette situation ne cessera qu'après la grève de mai-juin 1968... en 1972! Dans le même temps, en **novembre 1950**, la direction prend prétexte de la distribution d'un tract relatif à la suppression du 2^e agent en cabine de locomotive électrique, pour décider de rompre toute relation avec les représentants syndicaux CGT à tous les niveaux de l'entreprise, de supprimer tout détachement en « service libre », frappant ainsi à la caisse en ne payant plus les salaires des militants permanents.



En avril 1964, la Fédération lance une campagne de placement de bons de soutien. Elle dénonce la discrimination pratiquée à son encontre (répartition arbitraire des subventions destinées à la formation des cadres syndicaux, révocation depuis 1948 de ses représentants au Conseil d'administration, le non-paiement des permanents syndicaux par la SNCF...). Elle lance également une pétition nationale qui recueille plus de 150 000 signatures et qui est remise au Ministère des travaux publics le 12 novembre 1964. Coll. IHS-CGT cheminots, AFF 004.

Il faudra attendre 1968 pour que nouveaux accords interviennent alors. C'est un des principaux engagements figurant au procès-verbal du 4 juin 1968 qui permet de conclure un accord sur le droit syndical.

Il intervient en juin 1969 et fait à nouveau fonctionner la C.M.S.

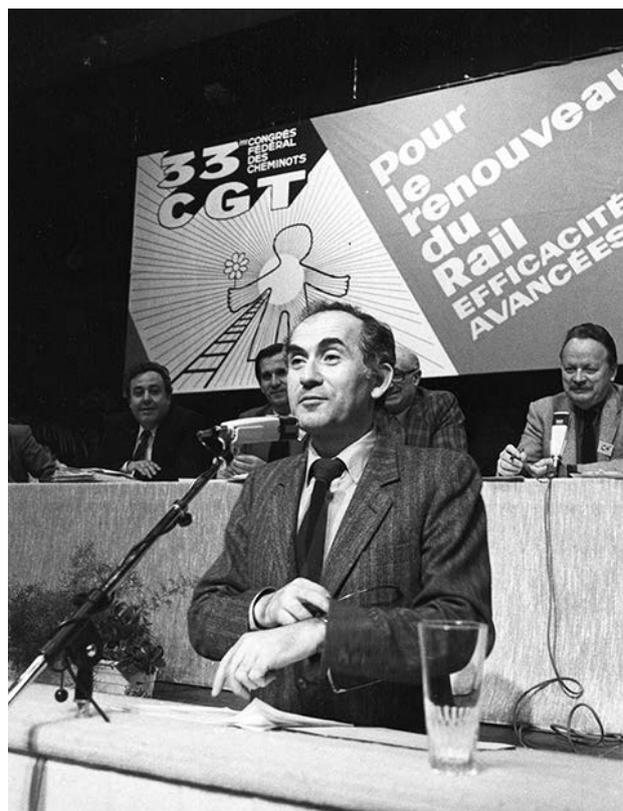
Les principaux points :

- 1- la situation des agents en service libre est normalisée ;
- 2- les 14 articles du chapitre 1 du Statut, sur le droit syndical traitent entre autres
 - de la reconnaissance du droit syndical à la SNCF,
 - de la relation entre la SNCF et les OS les plus représentatives,
 - de l'exercice des fonctions syndicales dans les organisations uniquement composées de travailleurs des chemins de fer, dans les organisations partiellement composées de travailleurs des chemins de fer (interpro).

Sont arrêtées des dispositions diverses ayant trait aux locaux, à la mise à disposition de délégués syndicaux, aux réunions d'information, à l'affichage et à la distribution des tracts syndicaux.

L'élection de F. Mitterrand à la présidence de la République le 10 mai 1981, puis la nomination d'un communiste, Charles Fiterman, comme ministre des Transports, arrivèrent à point nommé pour envisager un jour nouveau au régime des chemins de fer.

En effet, si le régime giscardien avait perduré, et compte tenu notamment des luttes que nous avons dû mener en 1979 et 1980 contre le rapport Guillaumat, nous aurions



Charles Fiterman au 33^e Congrès fédéral en avril 1983 à Nanterre, droits réservés. Coll. IHS-CGT cheminots, 2 Fi 16.

été dans un rapport de force nettement plus défavorable !

La période qui s'ouvre, 1981-1982, consacrée en grande partie à l'avenir du chemin de fer, aboutit au vote d'une loi (la Loi d'Orientation des Transports Intérieurs), publiée le 30 décembre 1982.

La Fédération CGT des cheminots y contribue à l'époque, de toutes ses compétences et de son influence syndicale.

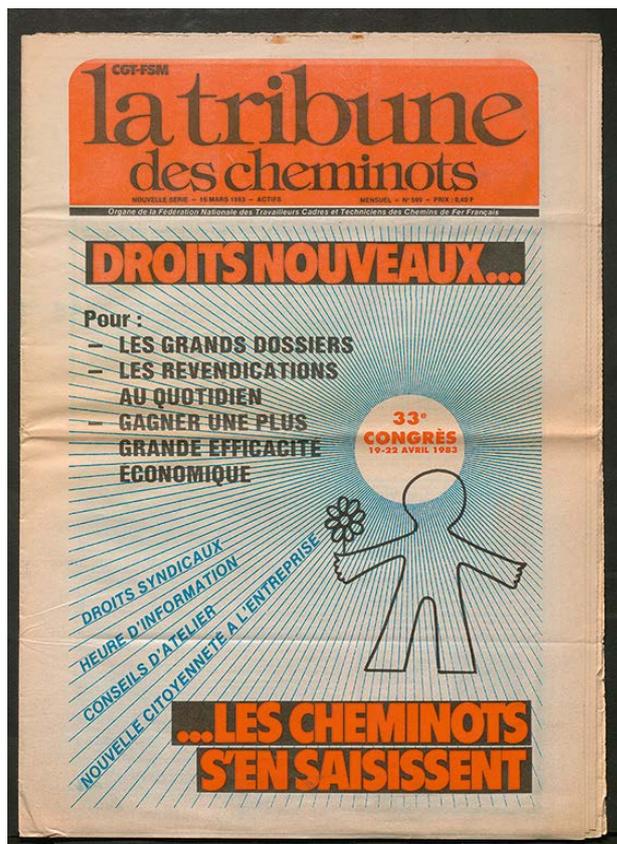
Parmi les nombreuses dispositions de cette L.O.T.I., figurait la création de la SNCF, à compter du 1^{er} janvier 1983 en tant, cette fois, qu'EPIC (Etablissement Industriel et Commercial).

Transformation radicale, on va le voir.

Le droit commun s'y applique donc. Désormais nous avons deux sources de référence dans nos rapports avec l'entreprise :

- le Statut des Relations Collectives » et ses textes réglementaires subséquents
- et le Code du Travail composé de ses articles L (législatif) et R (réglementaire).

Il faut donc engager des négociations avec la direction de l'entreprise pour concrétiser la mise en place de ce nouveau système.



La Tribune des cheminots, n° 599, 16 mars 1983. Coll. IHS-CGT Cheminots, 4 C1 /7.

En matière de droit syndical et de représentation du personnel, les nouvelles dispositions à envisager sont de deux ordres :

- celles qui découlent de l'application du droit commun,
- celles qui sont justifiées par une adaptation de la représentation du personnel liée à la spécificité de l'entreprise.

Celles qui découlent du droit commun et des lois Auroux portent essentiellement sur :

- la création des comités d'entreprise,
- la mise en place des délégués du personnel
- la création des CHS-CT
- la création des conseils d'ateliers
- la création de l'heure d'information syndicale,
- l'élection directe des représentants des salariés au Conseil d'administration de la SNCF.

Fin 1983, la négociation du « protocole d'accord relatif à la mise en place à la SNCF des institutions représentatives du personnel » aboutit ainsi à la mise en place des premiers comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement, au nombre dans un premier temps de 327 sur l'ensemble de la SNCF, sont constitués sur une base géographique et fonctionnelle. Ainsi, par exemple, sur la région de Tours, les EEX de Tours-Centre + Tours-lignes et la C.T. forment un CE, l'Atelier + l'Entretien + le magasin général en forment un autre, les Sections Equipement sont regroupées par zone géographique, le Dépôt de St-Pierre et la Section Electrique en forment un autre, ...

A noter toutefois que, même dotés de la personnalité civile par la loi, ils sont tous limités, ainsi que le premier CCE, celui qui aura notre camarade Jean-Paul Lahouse comme secrétaire, par leur rôle économique.

Les C.E. sont dotés d'un budget de fonctionnement (le 0,2 %), d'un local en propre, souvent difficile à trouver, et, disons-le pour la petite histoire, d'une machine à écrire électrique et d'un photocopieur aux capacités très basiques. Nous sommes partis de là !

Il reste en 1984, à négocier et obtenir la gestion de l'ensemble des Activités Sociales, encore l'apanage, le domaine réservé et... jaloué de la Direction.

Les 327 CE sont présidés par un chef d'établissement désigné par le directeur de région. Le CCE, lui, l'est par le Directeur Général.

Cette organisation des C.E., attaquée en justice par la fédération F.O., est cassée en 1985, et il lui est substitué quelques mois plus tard, des C.E. sur la base géographique des régions SNCF au nombre de 35, donc plus éloignées des cheminots.

En attendant ce scrutin, les directeurs de région réunissent à nouveau et périodiquement des CMPR reconstitués !

A noter que le SERNAM (service national des messages), organisé en succursales, forme un C.E. national.

Le transfert de la gestion des Activités Sociales : elle reste dans un premier temps sous la conduite et la mainmise de la direction ; aussi fallait-il en obtenir, de manière concrète, le transfert aux C.E.R. et au C.C.E.

Ce fut, il faut le dire, une bataille de chien, une conquête de haute lutte. La Direction, tout en affirmant ne pas contester la loi, entendait bien ne pas se laisser dépouiller de ce qui était historiquement sa chasse gardée, son outil

privilegié de mainmise sur l'état d'esprit et le comportement du personnel.

L'inventaire fut, disons-le, excessivement compliqué ; des données, notamment sur les moyens humains et les finances, soigneusement cachées ou minorées et certains secteurs nous furent contestés jusqu'au bout. Une commission d'expertise, dont le rapport est connu sous le nom de « Rapport Pirot », a été mise en place. D'ailleurs, à partir du travail de cette même commission, tout n'a pas été transféré à 100 % ; ce qui reste aujourd'hui dans le giron de la direction est géré sous l'appellation « FASS » (Fonds d'Action Sanitaire et Social).

Les activités sociales ont été transférées en 1986.

Les délégués du personnel : ils sont d'abord, dans chaque établissement, répartis en deux collèges conformément au Code du Travail : exécution et maîtrises + cadres, lors du premier scrutin de début 1984. Mais là aussi, et cette fois sur la plainte de la FMC qui protesta sur le fait que des agents de maîtrise puissent aussi représenter des cadres, l'organisation changea très vite. Et des DP Cadres sont alors institués, en groupements fonctionnels, au niveau de la Région. Ce qui, notons-le, permettait surtout à ce syndicat catégoriel, de maintenir sa forte représentation dans ce collège.

Les CHS-CT : constitués conformément au Code du Travail, au sein de chaque établissement ou groupe d'établissement formant un C.E., ils se substituent ainsi, avec des prérogatives nettement supérieures, aux ex-délégués à la sécurité.

Le droit syndical :

Toutes les dispositions générales qui étaient prévues dans l'Accord national de 1969, qui faisait suite à la grève de mai-juin 1968, sont reprises et améliorées, notamment au niveau du temps accordé aux organisations syndicales et leurs représentants.

- congés de fonctionnement accordés aux agents pour participer aux réunions syndicales sur la base de 1,8 heure par suffrage exprimé lors des élections,
- les agents mis à disposition des OS sont déterminés à partir d'une base commune à toutes les OS à laquelle s'ajoute une part proportionnelle pour tenir compte des résultats obtenus par chacune aux élections ;
- des locaux mis à disposition des sections syndicales,
- chaque OS dispose d'une heure tous les deux mois pour organiser l'heure d'information syndicale dans les établissements,

Après la suppression des 327 CE et la création des C.E. sur la base des Régions SNCF, il est institué, lot de consolation?, pour pallier à cet éloignement du terrain, des **commissions locales**, sur la base territoriale des établissements Exploitation. Elles sont prévues recevoir des informations sur l'évolution de l'activité économique et commerciale, les programmes d'investissement, etc. pour les établissements concernés. Les représentants y sont désignés par chaque OS sur la base des résultats aux élec-

tions C.E. et un crédit bimensuel d'heures accordé pour chaque siège obtenu.

La grève de novembre-décembre 1995 amène, elle aussi, des progrès à nombre d'aspects du droit syndical. Un Accord national signé le 11 janvier 1996 reprit cette moisson d'améliorations qui touchait le droit syndical, les commissions locales, les délégués de commission exécution, les CHS-CT, les conditions de déroulement de carrière des militants détachés.

Conclusion :

Telles sont les principales évolutions qui sont intervenues sur ce qu'on appelle « le statut des cheminots », au sens large du terme, car c'est ainsi qu'il faut l'entendre.

Elles sont le fruit de réelles avancées, parfois de reculs sensibles; mais un fil rouge relie ces avancées entre elles: ce sont les luttes des cheminots qui ont incontestablement fortifié le statut au fil du temps.

Aujourd'hui, c'est précisément tout ce dispositif au sens large, que Macron, son gouvernement et la direction de l'entreprise s'acharnent à remettre en cause. Et ce sera, comme toujours, les luttes qui détiendront les clés pour s'y opposer, et rendre concrètes les attentes des cheminots d'aujourd'hui.



Manifestation, novembre-décembre 1995. Coll. IHS-CGT cheminots, Fi 52/36.

L'histoire ne s'arrête pas là. Depuis le début des années 2000, la SNCF a beaucoup changé et change encore. La recherche historique devrait maintenant viser cette période, en prenant soin de la documenter sérieusement. Elle a besoin pour cela, de la contribution de celles et ceux, en activité, qui la vivent et sont d'ores-et-déjà, en capacité d'y contribuer.

- Les évolutions sur le statut pour la période la plus récente sont traitées dans la contribution de Thierry Nier en fin de cahier...

Jany MOINEAU



Manifestation, fin 2000. Coll. IHS-CGT cheminots, Fi 78/113.

Les salaires



Les cheminots manifestent à Paris, gare Saint-Lazare, pour l'augmentation des salaires le [19 avril 1961], droits réservés. Coll. IHS-CGT cheminots, Fi 45/15.

Les grilles de salaires ont toujours été au centre du paiement de la qualification et des responsabilités.

Ce type de références, communes à tous les salariés d'une entreprise, n'a pas toujours existé et les tendances à la rémunération individuelle que l'on voit fleurir aujourd'hui, présentées comme « des réformes d'avenir », datent en réalité de plus d'un siècle... au temps où chaque salarié n'avait d'autre choix que d'accepter les propositions patronales.

Les grilles de salaires communes à l'ensemble des salariés, comme celle existant à la SNCF, ou définies dans les conventions collectives du secteur privé, sont toutes le résultat de conquêtes sociales soumises aux aléas des rapports de force existant dans ces entreprises.

Dès leur mise en place, patronat et gouvernement n'ont cessé d'en limiter la portée.

La complexité des systèmes et la multiplication des facteurs influant sur la rémunération, sont autant de moyens d'action pour en contourner les contraintes.

Dans le secteur public, le gouvernement n'a jamais cessé d'intervenir pour limiter l'évolution de la masse salariale ; par la voie austéritaire dans les années soixante, ce qui engendra de multiples conflits par la politique contractuelle

dans les années 1970 en recherchant des accords avec les organisations syndicales et enfin à partir de 1985, quand cela n'a plus été possible de négocier sans ridiculiser les éventuels signataires de laisser les directions prendre les décisions sous couvert d'autonomie de gestion, dans le cadre du carcan des différents plans d'entreprise.

Pourtant, quelle que soit la méthode, l'objectif restait le même : réaliser de substantielles économies sur le dos des salariés.

Pour parvenir à ses fins, les marges de manœuvre sont considérables. La grille unique, au sens où l'entend la CGT, repose sur des principes simples.

1. La nécessité d'un salaire de base décent

Le problème de la persistance d'une masse importante de bas salaires à la SNCF est un défi permanent posé à tous les cheminots.

Ils contribuent à tirer l'ensemble de leur rémunération vers le bas et surtout sont souvent prétexte culpabilisant pour faire accepter les transferts entre catégories.

En outre, ils entravent la bonne marche de l'entreprise en gênant l'accomplissement des tâches de chacun : ceux qui perçoivent ces salaires et ceux qui ont la charge d'organiser leur travail. Il convient donc de déterminer périodiquement et après discussion un salaire d'embauche mensuel net qui permettrait de vivre convenablement dans les conditions de notre époque.

Comment traduire concrètement cette revendication ?

En revalorisant la valeur du point : le point 100 devant correspondre à une réalité sur laquelle s'articule l'ensemble des rémunérations des salariés, à savoir le SMIC revalorisé, ou en jouant, comme ce fut trop souvent le cas, sur le nombre de points correspondant aux qualifications pour pallier à des situations trop alarmantes, ce qui entraîne forcément la déformation de la grille et la surenchère catégorielle.

Pire encore, le fait que le salaire de base ait été en dessous du SMIC jusqu'à 40 %, a entraîné forcément la revalorisation en points des salaires les plus bas et a eu comme conséquence directe le tassement vers le bas de l'ensemble des rémunérations et des retraites, d'autant plus important dans les premiers niveaux.

2. Etablir une grille unique du salarié non qualifié aux cadres supérieurs

Quelles recherches poursuit-on au travers de cette rémunération ?

Elle est génératrice d'unité entre les différentes catégories de cheminots, non seulement parce que le point 100 constitue une base commune pour la défense du maintien et de l'augmentation générale du pouvoir d'achat mais aussi parce que les classifications, leur évolution sont appréciées automatiquement en relativité les unes par rapport aux autres.

Elle évite l'individualisation des salaires.

Elle fait la clarté sur l'ensemble des rémunérations, y compris celles des cadres supérieurs qui devraient être intégrés à la grille. Le fait que les salaires des cadres supérieurs soient méconnus, sert-il à masquer des rémunérations inavouables ou plus simplement permet-il à la Direction de disposer d'un instrument supplémentaire de pression à leur encontre ?

3. Retenir une amplitude hiérarchique raisonnable

L'orientation de la CGT vise à réduire les disparités importantes et à faire disparaître les inégalités importantes entre catégories.

Ce sont là deux éléments de rigueur et de justice sociale. Ils doivent permettre d'envisager une suite logique à l'intérieur et entre les niveaux de qualification. A cet égard, l'amplitude générale de la grille statutaire n'est pas excessive. Elle peut donc subir quelques ajustements.

A noter que tant dans la grille de 1983 que dans celle de 1992 étaient intégrés l'ensemble des cheminots : autre-

ment dit les cadres supérieurs et leurs rémunérations s'inscrivaient dans le prolongement de la grille statutaire. Ils avaient en quelque sorte un minimum garanti sur la lisibilité de leurs salaires et de leurs qualifications. De ce point de vue, ce qui existe aujourd'hui avec l'opacité qui entoure leur rémunération est un véritable recul sur leur droit, qui devrait inquiéter.

4. Réaliser des écarts significatifs entre les différents niveaux de qualification

Là encore, il convient de tirer les leçons du passé :

On a d'abord multiplié les positions hiérarchiques. Ce fut le cas de la grille des salaires entre 1960 et 1973 avec 42 échelles franchies au choix intégral. Le pire exemple pour privilégier un choix individuel complètement déconnecté de la réalité des qualifications. De plus, faire tenir 42 échelles dans le cadre d'une hiérarchie allant de 1 à 5,5 se traduisait forcément par des augmentations ridicules entre chaque échelle et d'autant plus ridicules pour les plus bas salaires.

Il fallut attendre la grève de 1968 et le procès-verbal des négociations, entre le gouvernement et les fédérations de cheminots qui stipulait :

- a) Qu'en dehors du redressement général du salaire de base de 10,5 % pour l'année 1968 : « un crédit supplémentaire de 2,8 % en moyenne se substituait à celui initialement prévu pour les modifications des coefficients hiérarchiques, serait affecté à une modulation des augmentations en faveur des bases échelles.
- b) « Dans le cadre de la Commission Mixte du Statut, il sera procédé à une étude visant à réformer le système de rémunération en vue
 - 1- de réduire le nombre des échelles de traitement
 - 2- et d'assurer un déroulement plus satisfaisant des carrières ».

Un constat : la première mesure visant à atténuer la grande précarité des bas salaires, c'était l'urgence. Cela se fit avec des distributions de points qui déformèrent un peu plus la structure d'une grille déjà très malmenée.

Le deuxième incluant deux idées fondamentales de la CGT et renvoyait à de futures négociations en CMS.

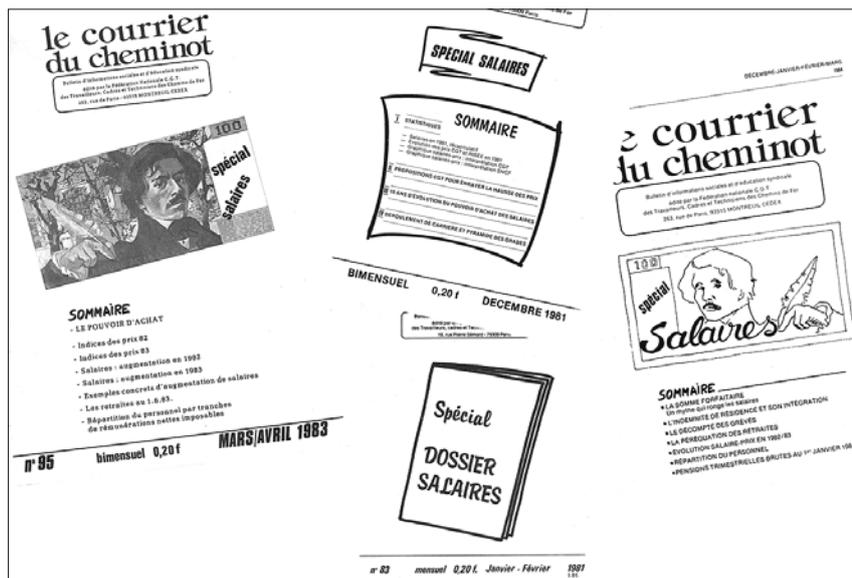
On attendra 3 ans (en 1971) pour qu'enfin s'ouvrent les discussions mais les crédits nécessaires ne furent pas dégagés : l'idée de la direction étant de réaliser une réforme à coûts constants.

Pourtant, il fallut tenir compte du rapport de force créé en 1968 et trois de nos propositions furent retenues :

- Création de véritables niveaux de qualification avec pour chacun d'eux une progression dans le temps pour partie conditionnée par l'ancienneté.
- 10 niveaux de qualification furent créés (4 à l'exécution, 3 en maîtrise et 3 en cadres). De ce point de vue, le progrès est incontestable mais l'avancement entre

niveaux est lié au cadre autorisé et à la notation.

- Chaque niveau de qualification comportait 4 indices. Le nombre des promotions entre indices dépendait d'un pourcentage fixé statutairement entre chaque indice et oscillant entre 12 % et 30 %. Ce nombre est ensuite ventilé pour partie à l'ancienneté (50 % à l'exécution, 33 % en maîtrise et 25 % en cadres) pour l'autre partie au choix. Ainsi, l'idée que les indices doivent rémunérer une amélioration constante dans la mise en œuvre d'une même qualification et dans l'adaptation obligatoire à son évolution, est en partie prise en compte.



Unes du *Courrier du cheminot*. Entre 1981 et 1986, 9 numéros spéciaux sont consacrés aux salaires. Coll. IHS-CGT cheminots.

Bien sûr, la limitation des crédits entraîna d'emblée des incohérences : ainsi certains niveaux se recouvrent dans de fortes proportions. A l'origine, la progression entre les indices devait être de 5 ; 10 et 15 % par rapport à l'indice A. Cela ne fut jamais le cas et les distorsions furent encore aggravées par des distributions de points au gré des différents conflits et négociations.

A cela s'ajoutaient les distorsions considérables au niveau du dictionnaire des emplois :

- L'inadaptation des définitions aux qualifications entraîna des classifications arbitraires.
- Les cadres autorisés n'ont pas été mis en place pour permettre le déroulement de carrière initialement prévu par la définition des grades.
- Des écarts énormes existaient entre les différentes fonctions à partir d'origines comparables. Elles se sont encore aggravées par la diversité géographique et démographique à partir de la régionalisation de 1972.

Jusqu'en 1982, bon an mal an, les actions menées par les cheminots avaient permis de gagner l'échelle mobile des salaires : les augmentations de salaires compensaient donc l'inflation. Mais à partir de 1983 et la fin de l'indexation des salaires sur les prix, les pertes de pouvoir d'achat se sont gravement accentuées et s'ajoutèrent aux incohérences de la grille et du dictionnaire des filières.

La situation devenait insupportable et l'ensemble des organisations syndicales demandèrent une renégociation de la grille et le 17 septembre 1986, la Direction de l'entreprise présenta enfin un nouveau système de rémunération.

D'emblée, les intentions étaient claires « : « il s'agissait dorénavant de séparer la responsabilité, le mérite et l'ancienneté... ».

L'évolution profonde de l'environnement exige des entreprises une adaptation permanente et rapide qui ne peut être réalisée qu'avec l'adhésion du personnel.

« Chaque cheminot a sa place dans son travail quotidien,

doit contribuer à améliorer la qualité de nos prestations ». L'apport de chacun doit être reconnu à sa juste valeur en fonction des responsabilités qu'il assume et de la qualité du travail qu'il fournit ».

Et de conclure pour une formule redoutable : « Rien d'automatique donc dans l'attribution des promotions mais un choix selon les responsabilités et le mérite de chacun ».

Moyennant quoi la Direction proposait une grille à 32 échelles comportant :

- 7 degrés de responsabilités ;
- 7 ou 8 échelles par degré de responsabilité ;
- Un grade par échelle et par degré de responsabilité et ce pour chaque filière.

Une phrase illustre parfaitement la philosophie de la Direction « Il faut instaurer un système exempt de tout automatisme qui, malgré la diminution des possibilités de promotions, donne l'impression psychologique de faire carrière » ! Moyennant quoi :

- La promotion au choix intégral est rétablie ;
- L'installation de la notion de « récompense » devient la règle ;
- La multiplication des grades est instituée pour donner « l'impression psychologique de faire carrière ». Le record étant sans doute détenu dans la filière Transport Mouvement de l'époque avec 79 grades !

Nous en revenions pratiquement un système existant dans les années soixante auquel le mouvement de 1968 avait mis un terme ; momentanément, il faut bien le reconnaître !

La grève de 86/87 mit fin à ce sinistre projet. Il n'en demeure pas moins que les raisons qui avaient justifié la nécessité de renégocier une nouvelle grille n'avaient pas disparu. Elles furent encore aggravées par la création d'un nouvel indice sur chacun des niveaux de qualification !

Pas pressée de rouvrir les négociations vu le « succès rencon-

tré par sa précédente initiative », la Direction y fut quand même contrainte par l'archaïsme patent du système en place.

Le 9 mai 1991, la discussion s'engageant enfin, la Direction faisait profil bas, son représentant lors de sa première intervention donna le ton : « l'objectif de la Direction de l'entreprise était de moderniser le système actuel en respectant deux orientations de fond :

- Maintenir les garanties statutaires ;
- Viser à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et du déroulement de carrière des agents.

Le nouveau système pourrait comporter des possibilités de chevauchement de rémunération permettant une évolution sensible de la rémunération sur une qualification donnée, tout en offrant un accès à la qualification supérieure qui doit être suffisamment attractive et motivante. La mise en œuvre de cette réforme devrait pouvoir s'échelonner dans le temps sur plusieurs exercices en fonction de son coût et des possibilités financières de l'entreprise.

La Direction proposa alors trois groupes de travail sur les qualifications, la rémunération, le fonctionnement du système et précisa que pour sa part elle choisissait une démarche progressive et prudente.

Nous étions loin des rodomontades de 1986.

La CGT, pour sa part, après avoir mis en relief les multiples incohérences du système existant, fit les propositions suivantes :

1. Avant toutes choses, il convenait de revaloriser la valeur du point 100 ;
2. Le niveau du salaire d'embauche au point 100 doit correspondre à la rémunération minimum dans l'entreprise ;
3. La grille unique doit concerner tous les cheminots travaillant dans l'entreprise, contractuels et cadres supérieurs compris ;
4. La grille doit être aussi construite pour donner à chaque cheminot la garantie d'un déroulement de carrière qui laisse une large place à l'ancienneté. Il convient donc de fortifier toutes les dispositions statutaires qui font référence à ce critère ;
5. **Des écarts significatifs doivent être aménagés entre les différents niveaux de qualification, tout en respectant un éventail hiérarchique raisonnable.**

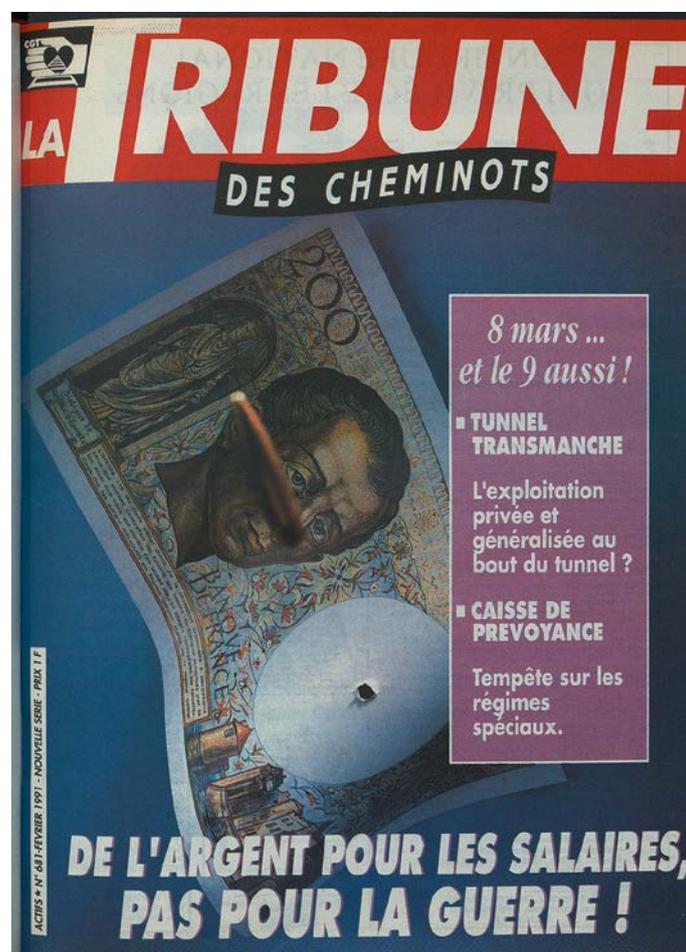
Comme à chaque fois, nous avons présenté une grille qui correspondait à ces orientations : elle comportait 8 niveaux et 6 indices par niveau répartis de la manière suivante :

- 2 niveaux à l'exécution (les GB étant placés sur le niveau 1) ;
- 2 niveaux en maîtrise ;
- 2 niveaux en cadres ;
- 2 niveaux en cadres supérieurs.

La grille des ADC comporte 3 niveaux dont le 1^{er} niveau étant réservé aux conducteurs de manœuvre et aligné sur le 2^e niveau de la grille.

Nous proposons également :

- D'augmenter le passage d'un indice à l'autre ;
- De renforcer le passage dans le cadre du contingent prioritaire à l'ancienneté ;
- De rendre en tout état de cause le franchissement d'un indice obligatoire afin de permettre à chaque cheminot d'atteindre l'indice maximum du niveau dans une carrière minimum ;
- Les niveaux devaient évidemment rémunérer un changement de qualification et de responsabilité à partir des capacités propres de chacun. Ces capacités étant mesurées sur la base de la formation continue, des examens et des concours, de l'acquisition de diplômes ;
- Le cadre autorisé devait être calculé pour favoriser ces évolutions ;
- Indépendamment des dispositions propres à chaque filière, un examen ou un concours serait nécessaire pour accéder aux niveaux 2,4 et 5.
- Pour concrétiser la progression différenciée du pouvoir d'achat sans déformer la grille, nous proposons de jouer sur les échelons d'ancienneté en attribuant 1 % tous les deux ans et un point par année d'ancienneté jusqu'à 24 ans ;
- Enfin, nous proposons de porter le minimum de pension à 80 % du salaire de base et la pension de réversion à 75 % de la pension complète.



La Tribune des cheminots, n° 681, février 1991. Coll. IHS-CGT cheminots.

Les négociations durèrent du 9 mai 1990 au 31 mai 1991. La nouvelle grille qui d'ailleurs est toujours la même aujourd'hui à quelques modifications près, déboucha sur les propositions suivantes :

8. Grands niveaux de qualification de A à H

En dehors de la qualification A qui comprend un seul niveau de rémunération, les autres (B C D E F G H) en comptent 2.

Chaque niveau de rémunération est affecté de plusieurs indices :

- 7 pour la qualification A
- 8 pour la qualification B, respectivement 3 et 5 indices pour chacun des niveaux
- pour la qualification C (3 et 4 indices pour chacun des 2 niveaux)
- 6 pour la qualification D (3 indices sur chaque niveau)

- 8 pour la qualification E (3 et 5 indices pour chacun des 2 niveaux)

- 8 pour la qualification F (3 et 5 indices pour chacun des 2 niveaux)

- 6 pour les qualifications G et H (3 indices sur chaque niveau).

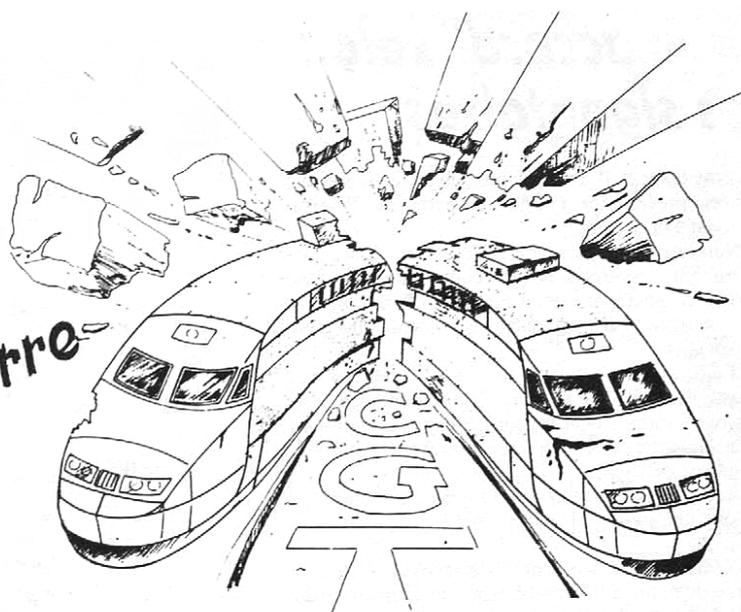
Les appréciations que nous avons formulées sur la nouvelle grille sont résumées dans les tableaux suivants.

Les chiffres qui sont donnés dans ces tableaux concernant les salaires sont ceux de l'année 1991.

Ces différents constats montrent que les propositions de 1986 sont oubliées, que celles de la grille de 1972 sont améliorées, mais que nous sommes encore éloignés de nos revendications et que la Direction s'efforcera d'en contourner les contraintes.

Claude MARACHE

**De l'argent
pour les salaires
pas pour la guerre**



**OUI
OUI**

A L'EMPLOI, A LA FORMATION, AU PAIEMENT DE NOS QUALIFICATIONS

AU DEVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC VOYAGEURS ET MARCHANDISES.

**LA SNCF EST UN SERVICE PUBLIC QUI A POUR MISSION DE SERVIR LA NATION
DANS UN CONTEXTE DE PAIX ET DE PROGRES ECONOMIQUE**

Illustration parue dans *La Tribune des cheminots*, n° 681, février 1991. Coll. IHS-CGT cheminots.

Ce que les cheminots ont fait bouger par leurs actions

- * **Moins de niveaux de qualification...**
 - 8 au lieu de 10 pour les sédentaires et les ACT
 - 2 au lieu de 4 pour les ADC
 - ce qui diminue d'autant le choix intégral et l'avancement au poste.
- * **La possibilité d'améliorer sensiblement son salaire** sans changer de qualification ni d'emploi puisque chaque nouvelle qualification correspond en gros à deux anciens niveaux de rémunération.
- * **Pas de retour automatique au début du niveau** quand on change de qualification : chaque promotion en qualification ou en niveau à l'intérieur d'une qualification doit se traduire par un gain minimum d'une position.
- * **L'ancienneté est confirmée comme critère fondamental** dans 3 des 4 paramètres d'avancement :
 1. En échelon : c'est le maintien de la situation actuelle, c'est-à-dire l'avancement automatique à l'ancienneté ;
 2. En position (ancienneté indice) - maintien de la situation actuelle : 50% du nombre de promotions se fait à l'ancienneté à l'intérieur des qualifications A, B et C (33% pour D et E) (25% pour FGH).
 3. En niveau : accès automatique au 2^e niveau après 14 ans de séjour sur le 1^{er} niveau dans toutes les qualifications.
Pour les ADC : le délai de 14 ans, donnant accès à TB3 est déterminé en cumulant les anciennetés de TB1 et TB2. Ce délai est ramené à 12 entre TAI et TA2.
- * **Pour l'avancement en position et en niveau, le classement des postes n'intervient pas.**
En position, ce sont les pourcentages prévus au statut qui déterminent comme actuellement en indice le nombre de promotions.
En niveau : le nombre de promotions se fera à partir d'un contingent annuel déterminé nationalement et traduit à l'identique en pourcentage dans chaque circonscription de notation et pour chaque niveau de qualification, toutes filières confondues.

Ce qui n'a pas ou peu bougé

- * La valeur du point 100 et le minimum de pension sur lesquels la Direction a refusé toute discussion.
- Or... depuis la désindexation des salaires et l'augmentation des cotisations sociales, chaque cheminot a perdu 16% de son Pouvoir d'Achat. Une simple remarque : avec 16% de plus le salaire minimum serait porté à 7.200 F brut mensuel.
- * **L'indemnité de résidence n'est toujours pas intégrée** dans le traitement et le partage en 3 zones demeure, ce qui signifie :
 - qu'à qualification comparable, le traitement varie dans des proportions non négligeables ;
 - une partie importante de la rémunération ne compte pas pour la retraite.
- * **la grille unique n'existe toujours pas** puisque les gardes-barrières, les ADC, les Cadres Supérieurs et les contractuels sont toujours à part.
- * **Les bas salaires demeurent un phénomène de masse** dans l'entreprise.
Exemple : 94.000 cheminots sont concentrés sur les qualifications A et B et sont ainsi rémunérés dans une fourchette allant de 5.400 F à 8.300 F nets.
- * **L'éventail de la rémunération sur chaque qualification est toujours aussi inégalitaire :**
Exemple :

A2 ↔ A7 = 15%
B4 ↔ B11 = 28%
C9 ↔ C15 = 23%
D13 ↔ D18 = 16%
E16 ↔ E23 = 33%
F21 ↔ F28 = 33%
G26 ↔ G31 = 23%
H30 ↔ H35 = 20,5%
- * **La prime de travail n'est toujours pas intégrée** dans le traitement.
- * **Les inégalités entre les filières et à l'intérieur des filières ne sont pas réglées.** La Direction s'est contentée de les transférer sur la nouvelle grille sans régler le contentieux existant.
- * **En qualification : rien de changé.** C'est le choix intégral et les postes vacants qui déterminent les possibilités d'avancement.

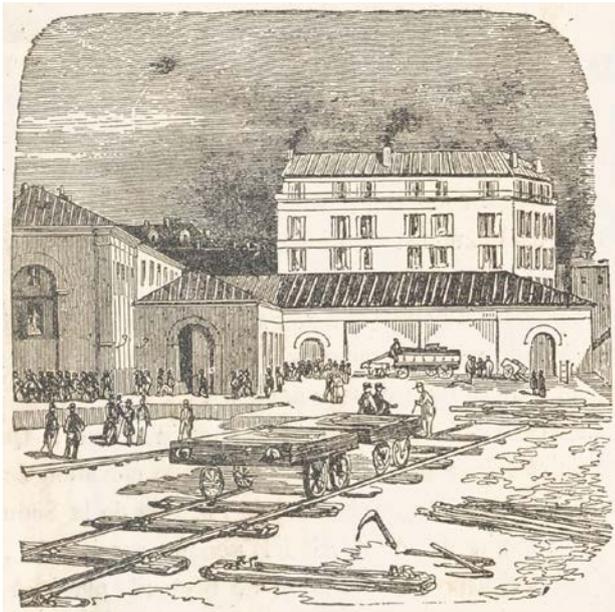
Le chemin qui reste à parcourir

- * **Sur les questions de portée générale, base de tout système de rémunération :**
 - le règlement du contentieux salarial par augmentation de 16% de la valeur du point ;
 - le rétablissement de l'échelle mobile ;
 - le salaire minimum et le minimum de pension à 7.000 F brut ;
 - l'intégration de tous les éléments fixes dans le traitement.
- * **Sur les questions non prises en compte dans la nouvelle grille :**
 - un déroulement de salaire identique dans chaque qualification, soit 5% de majoration par position ;
 - ramener partout le nombre de positions à 6 dans chaque qualification (cela existe déjà pour A.D.G. et H). Cela permettrait de décaler vers le haut l'ensemble des positions et d'éliminer les recouvrements trop importants ;
 - * **Sur les déroulements de carrière :**
 - l'avancement en qualification ne doit plus être lié aux seules possibilités du cadre autorisé et la notation doit être démocratisée ;
 - l'avancement en niveau : le délai de 14 ans maximum être ramené à 10 ans et le contingent doit permettre un passage rapide sur le 2^e niveau ;
 - l'avancement en position (ex indice) :
 - fixer le % de passage entre position à 30% chaque année ;
 - fixer le contingent prioritaire à 75% pour les qualifications A, B, C et 50% pour D, E, F, G, H.
 - passage automatique à la position supérieure au bout de 5 ans pour les sédentaires et ACT et 4 ans pour les ADC.
 - l'avancement en échelon :
 - passer la majoration du salaire entre le 1^{er} et le 9^e échelon à 20% (actuellement 17,9%).
 - * **Sur les questions non prises en compte à la transposition :**
 - attribution d'un indice à chaque cheminot ce qui permettrait d'éviter les rattrapages et de combler les vides de la grille ;
 - nomination de tous les agents reçus à un examen véritable revalorisation des cadres autorisés entre qualifications permettant de régler les inégalités de déroulement de carrière dans les filières. Rappelons que la réforme prévoit seulement de revaloriser 9.000 emplois répartis sur l'ensemble des qualifications : c'est notablement insuffisant !

Les conditions et la durée de travail des cheminots

Une longue histoire...

Les origines : une situation nouvelle et complexe



Voyage en chemin de fer de Paris à Boulogne et à la frontière du nord : Guide du voyageur dans Amiens et description historique de la cathédrale et des principaux monuments de cette ville, 1847, p. 9. Source : Gallica.bnf.fr/ Comité central du Groupe public ferroviaire - Fonds cheminot, 2017-87.

Lorsque dans les années 1830 se créent les premières lignes de chemin de fer, limiter la durée du travail des nouveaux « cheminots » et réglementer leur utilisation, est sans doute, le cadet des soucis des dirigeants. Ceci est d'autant plus évident que n'existe, à cette époque, aucune réglementation pour l'ensemble des travailleurs. Les nouvelles compagnies de chemin de fer qui se mettent progressivement en place relèvent du droit commun, elles n'ont de ce fait aucune contrainte particulière dans ce domaine, qui leur serait imposée par les pouvoirs publics. Une organisation du travail se mettra forcément en place, mais elle sera marquée de différences car chaque compagnie pourra créer des règles spécifiques ce qui, bien plus tard, ne facilitera pas la mise en place de règles communes.

Le travail dans les chemins de fer va très vite faire apparaître une grande diversité de situations liées aux métiers et fonctions, on pourrait même ajouter aux mentalités. Prenons quelques exemples : Les ouvriers de la voie sont proches, par leurs origines et leur mode de vie, du monde agricole ; l'organisation du travail en sera marquée. Ainsi on travaillera tant qu'il fait jour... et la notion de « solarité » perdurera longtemps... Dans les grands ateliers, on

embauchera des spécialistes qui sont issus du monde ouvrier. Utilisés déjà dans l'industrie, ils sont porteurs d'expérience mais aussi d'exigences. Il n'est pas étonnant de voir les travailleurs de grands ateliers parisiens impliqués dans la révolution de 1848. L'organisation de leur travail ressemblera à celle de l'industrie environnante. Les employés seront traités, sans doute, comme ceux des autres grandes entreprises.

Mais la particularité des chemins de fer, c'est qu'ils vont créer de nouveaux métiers liés à la circulation des trains, à leur conduite, à leur accompagnement. Ceci va amener la grande masse des cheminots à travailler sur des plages couvrant les 24 heures de la journée et les sept jours de la semaine. A priori, l'industrie connaît déjà les usines à feu continu mais le trafic ferroviaire n'est pas forcément régulier au cours de la journée. Pour des milliers d'agents, des conditions d'utilisation tout à fait nouvelles vont être à inventer. La situation sera rendue beaucoup plus difficile à gérer par le fait que la circulation des trains est pleine d'aléas de tous ordres. Il s'ensuit des désorganisations d'horaires qui vont avoir une incidence immédiate sur la longueur des journées de travail car il est évident qu'il sera, dès l'origine, imposé aux agents une soumission quasi militaire à la sécurité et à la continuité du service.

Voilà donc campé un cadre qui, malgré le développement rapide des chemins de fer et les grandes évolutions techniques, restera immuable pendant des décennies, et sur de nombreux aspects, jusqu'à nos jours.

Première approche sur les durées d'utilisation des cheminots

Le tableau général de la situation étant brossé, essayons de dégager quelques indications concrètes sur la durée du travail. Nous savons peu de choses en détail mais nous possédons une estimation sérieuse qui en dit long. En 1851, la durée annuelle du travail des cheminots est évaluée à 4300 heures ! Ce chiffre baissera à peine dans les cinquante années suivantes. Il faut noter qu'il s'agit là d'une estimation a posteriori et aussi d'un chiffre moyen qui, bien sûr, doit recouvrir de grandes disparités. Ces valeurs ne sont hélas certainement pas propres aux cheminots, même si nous n'avons pas de statistique générale pour le confirmer. Aucune réglementation précise n'existe pour personne, seules quelques règles sur la limitation des journées de travail des enfants et plus tard des femmes, seront imposées au cours du 19^e siècle... et très mal appliquées. Certes, en 1848, la limitation des journées de travail avait été décrétée, ces dispositions ne dureront

hélas que quelques semaines. Pour l'anecdote, nous savons qu'elles furent appliquées dans certains ateliers du chemin de fer.

Revenons aux 4300 heures. Comment ce chiffre peut-il être atteint? Il fut en 1814 le repos dominical, mais la mesure fut très vite oubliée, surtout pour les entreprises, comme les chemins de fer, dont l'activité n'arrêtait jamais. Il en est de même des « congés », au sens actuel du terme, même si, sous certaines formes et conditions d'attribution, ils ne vont pas tarder à apparaître dans quelques compagnies. Globalement, le cheminot travaille tous les jours. Si l'on divise la durée annuelle par 365 jours, nous approchons de 12 heures de moyenne! En regardant de plus près, certains services tels les ateliers, où le dimanche doit être chômé ainsi peut-être que quelques fêtes religieuses, la durée journalière doit se situer aux alentours de 14 heures.

Marc Baroli parle d'horaires de travail de 5 h à 21 h, ce qui, avec une coupure de deux heures pour le repas, nous amènerait bien à 14 h par jour. Pour la grande masse des cheminots sédentaires liés directement à la circulation des trains, donc en permanence sur 24 heures, le système des « postes » fut calqué sur celui des usines à feu continu, c'est-à-dire le 2x12. Outre la longueur des journées, ce sont les cycles d'alternance très longs qui aggravent la pénibilité. Au changement de poste (nuit/jour et inversement), le repos journalier passait normalement de 12 heures à 24 heures. Mais il n'était pas rare que le cycle soit d'un mois...

Il reste encore tout le personnel roulant pour qui les horaires de travail sont d'une totale irrégularité et n'obéissent à aucun modèle. Ils sont organisés sur les critères qui semblent les meilleurs... aux compagnies.

Pour la quasi-totalité des cheminots, à quelques détails près, cette situation va perdurer au moins jusqu'à la fin du siècle.

Les dérives du système

A l'utilisation « normale » qui vient d'être brossée, vont s'ajouter les contraintes propres au chemin de fer, déjà évoquées. Les aléas de circulation et les obligations de service public vont, à tort ou à raison, être prétextes à allonger les journées de travail, à restreindre les temps de repos dans des proportions que l'on a peine à imaginer aujourd'hui. Les conséquences de cette situation ne sont pas difficiles à comprendre en ce qui concerne les conditions de vie et de travail de milliers d'agents. Il y a aussi des répercussions inévitables sur la qualité du service et ce qui est bien plus grave, sur la sécurité du travail et des circulations. Les accidents sont monnaie courante et les conséquences dramatiques. Les cheminots et les voyageurs payent un lourd tribut à la soif de profit des compagnies. Celles-ci vont s'efforcer de démontrer la responsabilité des agents qui seront toujours lourdement sanctionnés, s'ils n'ont pas péri! Ces sanctions constituent, comme toujours, un moyen de pression pour faire accepter l'arbitraire. Mais les accidents graves, surtout

si la justice est saisie, permettent souvent de mettre en lumière les horaires de travail et de repos des agents impliqués. Les causes du surmenage vont sensibiliser l'opinion qui réclame des mesures. Timidement, les pouvoirs publics vont tenter de faire pression sur les compagnies. En 1864, alors que les chemins de fer ont près de trente ans d'existence, une première circulaire ministérielle va limiter à 12 heures par jour le travail des aiguilleurs. Il faut noter que peu de temps avant le corps législatif avait été informé qu'un aiguilleur en était à sa 18^e heure de travail au moment d'une catastrophe. Ce n'était pas le premier cas, ni hélas le dernier!

Les problèmes de sécurité restent toujours aussi aigus et ne semblent pas émouvoir les compagnies si l'on en croit un avocat qui, lors du procès d'un mécanicien, signale que ce dernier s'était endormi sur sa locomotive à la 38^e heure de service sans pause. Ces faits se passent en 1872. Il faudra encore attendre 19 ans de plus, c'est-à-dire en 1891, pour que les mécaniciens et les chauffeurs bénéficient à leur tour de la limitation des journées à 12 heures. Ces mesures ont-elles eu un impact suffisant? Certainement pas, et pour deux raisons importantes : les limitations portées par les circulaires étaient beaucoup trop fragmentaires, réduire la seule durée journalière du travail et en plus à 12 heures, ne réglait pas le problème; c'est un point à retenir. D'autre part, il ne suffit pas d'édicter des règles, encore faut-il qu'elles soient appliquées. On n'a pas de mal à comprendre les réticences des compagnies et le rôle, que ne jouait pas, le service du contrôle des chemins de fer... Retenons surtout que la bonne application d'un règlement reste encore aujourd'hui un élément aussi important que les règles elles-mêmes. Enfin n'oublions pas qu'après 1891, de nombreux cheminots, placés à des postes de sécurité, sont encore exclus de toute limitation.

De toute manière, selon l'évaluation déjà citée, la durée annuelle du travail qui était de 4300 heures en 1851 était passée à 4200 heures en 1864 et il faudra attendre 1894 pour qu'elle baisse légèrement à 4100 heures.

De vraies mesures : une nécessité de plus en plus urgente

Rien n'a donc vraiment changé pour les cheminots et pour l'opinion, mais dans la dernière décennie du 19^e siècle beaucoup de choses vont commencer à bouger et les circulaires ministérielles se multiplier. Ceci n'est pas le fait du hasard.

Nous venons de voir combien les accidents dus au surmenage sensibilisaient l'opinion, ce qui poussait les élus à prendre en compte cette question. Ainsi un « comité de défense » se crée à la Chambre des députés, il sera à l'origine de nombreuses interpellations du gouvernement mais aussi de projets de lois qui, trop souvent hélas, ne verront pas le jour... Il y a un autre élément important à prendre en compte, les revendications des cheminots

vont pouvoir s'exprimer, car lentement, le mouvement ouvrier s'impose et se structure.



Premier numéro du Réveil des travailleurs de la voie ferrée, organe de la chambre syndicale des ouvriers et employés de chemins de fer, n° 1, 25 mars 1892. Coll. IHS-CGT cheminots.

Quelques dates importantes à rappeler : 1864 : la grève n'est plus un délit et dans la même année, naissance de l'AIT. 1884 : loi autorisant la création des syndicats. 1890 : mise en place chez les cheminots de « la chambre syndicale » puis de son journal, elle deviendra en avril 1895 le « syndicat national » alors qu'en septembre de la même année, la CGT naît au congrès de Limoges. Certes, l'action collective des cheminots reste encore très difficile et modeste, même si l'on n'oublie pas leur participation aux journées de 1848, ni la pétition nationale des mécaniciens et chauffeurs de 1871 qui se solda par des sanctions et des révocations.

Sur le plan politique, le 4 septembre 1870 la Troisième République avait été proclamée après le désastre de Sedan, mais quelques mois après la commune était noyée dans le sang! Dans les années qui suivent, les forces républicaines vont progresser. Des avancées sociales peuvent être notées : loi sur le travail des femmes et des enfants et l'inspection du travail, loi sur les accidents du travail etc. Il y a donc une corrélation certaine entre l'organisation des cheminots, la situation politique et la bataille parlementaire. Cela portera des fruits, insuffisants certes, mais importants dans le domaine présent, à savoir la lente élaboration de textes législatifs qui puissent s'imposer aux compagnies.

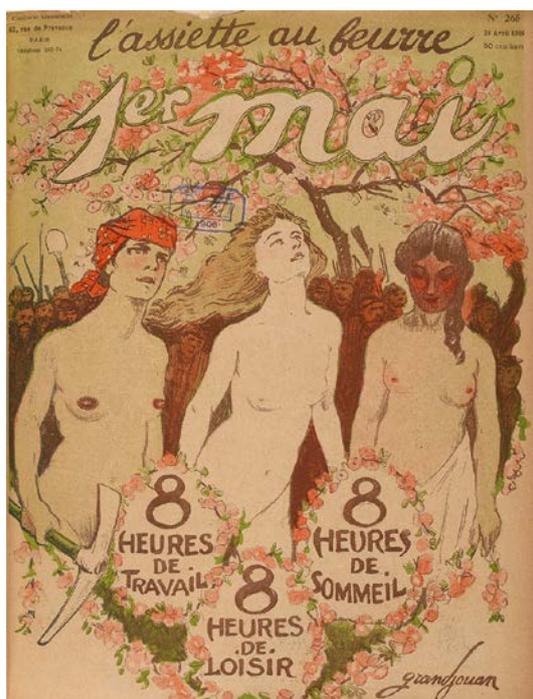
Cette pression sur les parlementaires va conduire, entre autre, la chambre des députés à voter une loi le 17 décembre 1897 sur un projet de Jaurès, Rabier et Bertheaux. Elle fixe les conditions de travail des mécaniciens et chauffeurs et, ce qui est nouveau, des agents de train. Elle instaure aussi le principe d'une retraite pour tous les cheminots. Le Sénat bloquera cette loi pendant des années et elle ne verra le jour, après de nombreuses péripéties et remaniements, que sur la partie concernant les retraites. Les cheminots ne vont pas désarmer ni relâcher leur pression. En octobre 1899, le nouveau ministre des Travaux Publics, Pierre Baudin, va entreprendre de jeter les bases d'une réglementation en contournant le blocage de la loi de 1897. Le résultat, ce sera trois arrêtés ministériels qui sortiront en novembre de la même année et un quatrième en octobre 1901.

Ces nouveaux textes sont intéressants à plus d'un titre. Malgré leur insuffisance notoire, ils constituent la première vraie réglementation du travail. Sous la forme « d'arrêtés », ils imposent aux compagnies des règles plus fortes juridiquement que les circulaires antérieures. Pour procéder ainsi, alors que les compagnies sont régies par le droit commun qui est muet sur la durée du travail et ses aménagements, Baudin va s'appuyer sur la vieille loi de 1845 et l'ordonnance de 1846 sur la police et la sûreté des chemins de fer. Par ces quatre arrêtés, le ministre renforce la réglementation des mécaniciens et chauffeurs, crée une réglementation pour les agents des trains qui n'avaient rien, étend par le troisième à tous les agents de gare, dont les emplois touchent à la sécurité, les règles réservées jusque-là à quelques-uns. Enfin, par le texte de 1901, ce sont les agents de la voie qui sont à leur tour visés. Donc à cette date, tous les cheminots, dont le travail est lié à la sécurité, ont leur durée de travail codifiée. Les autres n'ont toujours rien.

Des principes de bases qui vont durer

Nous ne rentrerons pas dans des explications détaillées de ces premières réglementations. Ce qui est intéressant, c'est plutôt de dégager quelques grandes orientations qui vont marquer le système spécifique des cheminots. Les arrêtés Baudin reprennent des mesures qui avaient été amorcées dans les précédentes circulaires mais aussi étudiées dans les débats sur la loi de 1897 (bloquée au Sénat). Le droit commun est toujours muet sur la durée du travail, il va donc falloir inventer pour les cheminots. Les premiers textes vont s'attacher à limiter la journée à 12 heures maxi. L'importance du repos journalier va aussi apparaître, un élément important à définir et garantir. Le couple travail et repos journalier devient indissociable. Autre grand débat : la durée journalière de travail (et de repos) doit-elle s'apprécier par la journée ou en moyenne? Si on parle moyenne, la limitation de la longueur de la période de référence devient un enjeu important. Les arrêtés Baudin répondent à ces questions mais les durées de travail sont encore très élevées : 10 heures pour les roulants, 12 heures pour les agents de gare et de la voie. Le repos journalier de 10 heures pour les roulants passe à 9 heures

pour les sédentaires... Les textes définissent aussi les périodes de référence pour apprécier les moyennes, ils instituent de fait ce que nous appelons aujourd'hui la « grande période de travail ». Celles-ci peuvent être très longues : 10 jours en moyenne pour les mécaniciens et chauffeurs, 15 pour les agents des trains, un mois pour les autres ! Mais elles sont séparées par un jour de « congé », en fait nous dirions de repos, (la notion de congé actuelle est alors quasiment inexistante). Même si le compte n'y est pas dans les faits, le 20^e siècle commence avec la mise en place « d'un cadre » qui contient presque tous les grands principes de la répartition de la durée du travail.



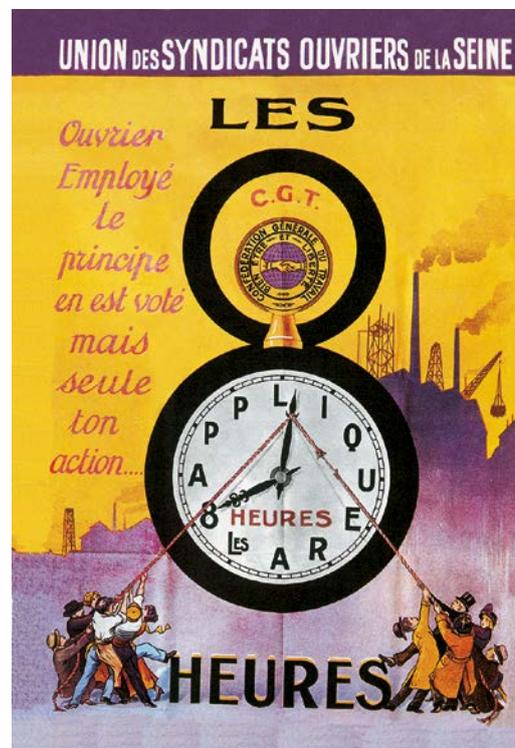
Une de *L'assiette au beurre*, n°265, 28 avril 1906. Source : Gallica.bnf.fr / BnF.

La bataille pour la journée de huit heures s'amplifie dans toute la classe ouvrière, le 1^{er} mai 1906 est un grand moment de lutte. Au mois de juillet 1906, la loi sur le repos hebdomadaire est votée. Les cheminots en sont exclus et ils le sont toujours. C'est donc dans le système qui leur est propre que la réponse devra être trouvée. Dans l'attente, les compagnies, sous la pression, commencent à lâcher des jours de repos. En 1908, le principe des 52 repos sera généralisé et intégré dans le système réglementaire spécifique des cheminots.

Refaisons un bilan de la durée du travail évoluée sur l'année. En 1894, elle était encore de 4100 heures, en 1899, nous constatons qu'elle est tombée à 3700 heures, 3600 en 1901, et 3250 en 1907. L'avancée est indéniable mais la situation ne va pas s'arranger dans les années qui suivent, bien au contraire, la guerre va mettre entre parenthèses beaucoup d'acquis sociaux. Incontestablement, toutes les mesures prises dans cette charnière des deux siècles ont porté des fruits, à la fois dans les textes, comme on vient de le voir, mais aussi dans les faits qui ont souvent précédé le droit. Ainsi, de nombreux acquis pouvaient être ob-

tenus dans certaines compagnies avant que des mesures générales ne viennent uniformiser les règles.

1919, enfin les 8 heures !



Affiche de la CGT en faveur de l'application de la loi des 8 heures éditée pour le 1^{er} mai 1919, © Doumenq-Collection IHS-CGT.

La loi est votée le 23 avril 1919, elle sera suivie de décrets d'application. Les cheminots seront soumis à cette loi qui leur sera appliquée par des décrets spécifiques. Le premier à paraître concernera les roulants... Un autre décret concernera les sédentaires. Le personnel des grands ateliers sera soumis à un décret spécifique. Le point clé de ces textes est bien sûr le principe de la journée de huit heures qui s'appliquera à l'ensemble des cheminots.

Les modalités seront nombreuses selon les fonctions, regardons de plus près celles qui touchent à la durée du travail :

Pour les roulants, les 8 h s'apprécient en moyenne sur la « grande période de travail », cette GPT étant limitée à 9 jours, ou 10 dans certaines conditions. La durée maximale journalière du travail est de 9 heures mais dans certaines conditions peut atteindre 10 heures.

Pour les sédentaires, plusieurs possibilités sont offertes : les agents travaillant en journées normales pourront travailler 298 jours par an, limités à 8 heures par journées de service. Notons qu'il a là, sous-tendue, la notion de durée annuelle, qui sera le produit de $298 \times 8 \text{ h} = 2384 \text{ h}$. Une autre possibilité de répartition de la durée du travail sera offerte pour être appliquée aux postés : « la limitation du travail effectif par périodes successives n'excédant pas 10 jours, à un maximum égal à autant de fois 8 heures qu'il y a de journées de service dans chaque période... ». La limite maxi d'une journée isolée étant de 10 heures.

Enfin pour les agents de la voie, « limitation du travail effectif à un maximum égal à autant de fois 8 heures qu'il y a de journées de service par périodes successives n'excédant pas 90 jours » la durée maxi d'une journée isolée étant de 10 heures. On note ici une grande souplesse due aux 90 jours.

Des dispositions similaires seront prises pour les repos journaliers. Les repos périodiques seront au nombre de 52, (pour les agents qui n'ont pas le dimanche), avec des règles d'attribution dans le temps, garantissant un principe important de répartition du travail sur l'année, même s'il est insuffisant.

En résumé, on peut dire que tous les cheminots ont désormais une réglementation exhaustive dans laquelle tout est prévu et même... les circonstances particulières qui permettront de déroger à la plupart des règles!

La durée annuelle du travail restera jusqu'en 1936 à 2384 heures.

1936, les 40 heures... pour peu de temps



Illustration parue dans *La Tribune des cheminots*, n° 513, 15 juillet 1936. Coll. IHS-CGT cheminots.

Par la loi du 21 juin 1936, le gouvernement de Front Populaire abaisse la durée du travail de tous les salariés à 40 heures par semaine. Elle sera suivie de décrets d'application. Les cheminots bénéficieront de cette loi et le décret du 18 janvier 1937 portera la totalité de leur réglementation. Celle-ci sera construite selon les mêmes principes que la précédente. Ces mesures vont entraîner une durée annuelle de travail de 1946 heures en 1937. Ces 40 heures seront appliquées selon plusieurs possibilités. Pour la première fois dans les services sédentaires, la se-

maine de travail pourra se faire en 5 journées de 8 heures avec chômage du samedi ou du lundi, ou bien en 6 journées de 6 h 40; d'autres possibilités sont aussi prévues. Pour les cycles d'alternance, qui doivent aussi réaliser les 40 heures en moyenne, on notera des mesures pour assurer un certain nombre de repos périodiques le dimanche et une bonne répartition des périodes de nuit. Les roulants passeront à une moyenne journalière de 6 h 40. Un acquis très important est à souligner : les comités du travail sont généralisés, leur rôle sera de veiller à la bonne application de la réglementation.

Le grand problème, c'est que ces mesures seront très éphémères, dès 1938, des décrets-lois vont commencer à gommer les acquis de 36. La déclaration de guerre de 1939 va être prétexte à de nouveaux décrets aggravant les conditions de travail. Par une loi du 3 octobre 1940, Pétain retire les cheminots du droit commun. Cette loi qui désormais les régit détermine, pour la première fois, le principe d'une durée annuelle du travail. Elle charge le ministre des Transports de fixer cette durée annuelle et le régime de travail des différentes catégories. Ce sera chose faite par l'arrêté du 16 juin 1941 qui fixe la durée à 2408 heures et précise que... les dispositions pratiques seront prises par des instructions homologuées par le ministre...

1945, le retour aux 40 heures... qui en font 48!

Par décision ministérielle du 1^{er} mai 1945, c'est le retour aux 40 heures et l'application d'une nouvelle réglementation du travail. Cette décision est prise en fonction du pouvoir accordé au ministre par la loi de 1940 de Pétain qui, curieusement, n'est pas abrogée. Le texte sera porté par le règlement P4 qui lui, ne fera nullement référence à la durée annuelle et restera dans l'esprit, et très souvent la lettre, des textes précédents. Relevons toutefois l'article 1 qui précise : « La durée légale du travail des agents de la SNCF reste fixée à 40 heures par semaine (loi du 21 juin 1936). Toutefois, eu égard au rôle essentiel des chemins de fer dans l'économie, la durée normale moyenne de travail est fixée à 48 heures par semaine.

Cette situation « exceptionnelle » durera tout de même jusqu'en 1962. Ce ne sera pas pour autant « les 40 heures », mais le début d'un très lent retour, puisqu'il faudra attendre 1975 pour y parvenir pleinement.

La grève de 1968 obligea le patronat et le gouvernement à accepter le passage à 44 h 30, le 22 juillet, avec l'engagements de revenir aux 40 heures.

En 1970, c'est le passage aux 43 heures avec 82 repos en année pleine pour les « postés » et les « roulants ».

En 1971, le régime des 42 h est appliqué le 26 août.

En 1974, c'est le retour au 40 h avec 98 repos.

En 1975, la bataille pour les 104 repos est relancée et débouche sur 100 repos.

En 1981, arrivée de la gauche au pouvoir. L'accord en-

térina le passage au 39 h à compter du 01 janvier 1982. Pour les « postés » et les « roulants » le nombre de repos passe à 110.

L'ordonnance de janvier 1982 portait également l'engagement d'aller aux 35 h et dans un premier temps de les réaliser pour les « postés » et les « roulants », au plus tard le 31 décembre 1983.

En 1984, les 35 h sont effectivement appliquées au 3 juin. Seuls les « postés » en 3X8 ou en 2X8 avec période de nuit et les roulants en bénéficient.

Sous le gouvernement de la gauche plurielle, le retour au 35 h est acquis par la loi du 13 juin 1998. Pour l'ensemble des salariés du pays. La déclinaison à la SNCF est reprise par le biais d'un accord national dont le préambule est intéressant à regarder aujourd'hui !

Préambule

La mise en œuvre des 35 heures donne à l'entreprise la possibilité de contribuer à la démarche nationale de lutte contre le chômage, l'exclusion et la précarité, en modifiant de façon significative les tendances d'évolution de ses effectifs.

Elle permet également, par l'aménagement du temps de travail qu'elle appelle, de moderniser le fonctionnement de l'entreprise pour mieux servir ses clients et de permettre son développement.

Elle doit conduire à une amélioration du temps libre des personnels et à l'établissement de meilleurs équilibres entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Enfin, en rendant nécessaire une approche négociée visant à concilier les besoins des clients et de la collectivité, les attentes du personnel et les impératifs de gestion de l'entreprise. Elle donne à tous l'occasion d'un progrès important dans le domaine du dialogue social.

Aussi, bien que la loi du 13 juin 1998, ne soit pas applicable à la SNCF, les pouvoirs publics, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont estimé que des négociations sur les 35 heures devaient y être conduites, par analogie avec les dispositions de la loi.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de créer et pérenniser des emplois par la mise en œuvre des dispositions du présent Accord national. L'entreprise se fixe pour objectif 25 000 recrutements au Statut qui concernent l'ensemble de ses secteurs d'activité sur les trois années 1999, 2000, 2001.

Pour la première fois de leur histoire, le SNCF et ses personnels conviennent de mesures garantissant, sur une période pluriannuelle, un accroissement significatif des effectifs au Statut.

Les parties signataires affirment également leur volonté commune de mettre à profit les dispositions du présent Accord national pour conduire les évolutions de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise nécessaires à de meilleurs services aux clients et à la collectivité ainsi



Affiche de la Fédération faisant suite à l'accord national signé le 7 juin 1999, [1999-2000], droits réservés. Coll. IHS-CGT cheminots.

qu'à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise, afin de conforter le service public.

Enfin, les parties signataires affirment leur volonté, par des dispositions du présent Accord national, d'améliorer le temps libre du personnel ainsi que ses conditions de travail.

Par l'équilibre qu'il établit entre les attentes des clients et de la collectivité et les attentes du personnel, cet accord national s'inscrit dans une dynamique de progrès de la SNCF, à une période où s'exprime une demande nouvelle de transport ferroviaire et où les pouvoirs publics manifestent leur soutien au développement du chemin de fer et du service public dont la SNCF a la responsabilité.

Les 35 h à la SNCF se traduisent de la manière suivante :

- La durée annuelle du travail est fixée à 1 582 h et 122 repos pour le personnel du siège et le personnel sédentaire des établissements ;
- Elle est fixée à 1 561 avec 132 repos pour les personnels roulants et les personnels sédentaires soumis à des contraintes particulières.

Telles sont les principales évolutions qui sont intervenues sur ce que l'on appelle le statut des cheminots pris au sens large du terme.

Elles sont le fruit de réelles avancées parfois de reculs sensibles mais un fil rouge les lie toutes entre elles : ce sont les luttes des cheminots qui ont constamment fortifié ce statut au fil des ans.

Aujourd'hui, c'est précisément tout ce dispositif que Macron, son gouvernement et la direction de l'entreprise s'acharnent à remettre en cause et ce sera comme toujours les luttes des cheminots qui détiennent les moyens pour s'y opposer.

Pour rédiger cet article, nous nous sommes appuyés sur le travail de Pierre LAPEYRE paru dans le cahier de l'IHS n° 3 (1999).

Claude MARACHE



Les cheminots des ateliers d'Hellemmes manifestent pour la semaine de 40 heures en 5 jours et les salaires, samedi 1^{er} juillet 1961, droits réservés. Coll. IHS-CGT cheminots, Fi 45/12.

Plus de deux siècles de luttes pour créer un système de protection sociale



Les 16 membres du CNR à la Libération, Musée Carnavalet, PH34491.

La protection sociale figure parmi les conquêtes majeures obtenues par les salariés après de très nombreuses décennies de luttes sociales et politiques pour vaincre la politique libérale et répressive. Les premiers régimes, appelés aujourd'hui "régimes spéciaux", ont ouvert la voie à la création des "assurances sociales", mais l'avancée la plus importante a été obtenue en 1945, après la Libération du pays, avec la création de la Sécurité sociale en application du programme du Conseil National de la Résistance (CNR).

"La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle assure pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille. Elle garantit les travailleurs contre les risques de toutes natures susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus. Cette garantie s'exerce par l'affiliation des intéressés à un ou plusieurs régimes obligatoires." (*Article L.111-1 du Code de la Sécurité sociale (CSS)*).

Mais le patronat n'a jamais accepté la Sécurité sociale et il s'efforce à chaque occasion de la remettre en cause, avec l'aide des forces politiques qui le soutiennent! Et depuis plus de 30 ans, nous subissons hélas d'importants reculs sociaux dans quasiment tous les domaines.

Origine et évolution de la protection sociale des cheminots

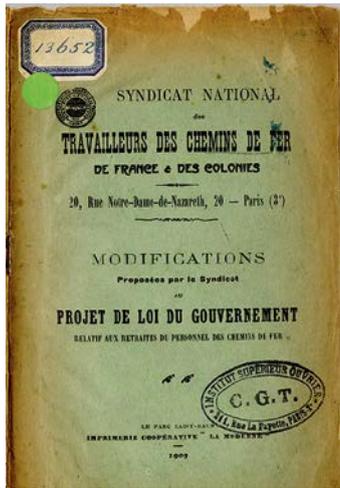
Les origines de notre régime spécial, tant en "maladie" qu'en "retraite", remontent quasiment à la création des premières compagnies privées de chemin de fer au milieu du XIX^e siècle. Et ce n'est pas par philanthropie que les dirigeants capitalistes, aussi puissants que les Rothschild (compagnie du Nord), ont entrouvert la porte à la mise en œuvre d'une protection sociale patronale! En effet, elle résulte, pour une large part, de la nécessité, pour les compagnies, de répondre à l'expansion des besoins de transports de marchandises des sociétés capitalistes et d'accroître la productivité du personnel tout en respectant certaines obligations de sécurité imposées par l'Etat lors des concessions.

Et pour cela elles ont besoin de recruter, puis de fixer à l'entreprise la main-d'œuvre qualifiée qu'elles ont formée, sans accroître les salaires directs plus que dans les autres entreprises, d'où l'attribution progressive de certains "avantages sociaux" tels que les retraites, la couverture maladie, le logement, les facilités de circulation, les clubs sportifs et culturels, les aides sociales, et même la religion. Les avantages étaient attribués au bon vouloir des dirigeants des compagnies ferroviaires considérés

comme des patrons de droit divin : il n'y avait quasiment aucun règlement !

Financés le plus souvent par les compagnies, on peut noter qu'ils dérogent à la logique libérale dominante de l'époque (épargne, complétée par l'assistance pour les "imprévoyants"!), en amorçant la création d'une rémunération globale comportant une part "socialisée" destinée à répondre à certains besoins collectifs des salariés.

C'est ainsi que les compagnies de chemin de fer, alliant un paternalisme très corporatisme à une répression féroce contre tous ceux qui osent réclamer ou contester,



Coll. IHS-CGT cheminots, 1 D 17-1.

et à plus forte raison s'organiser syndicalement, ont mis en œuvre ce que certains appellent des "faveurs patronales", mais qui deviendront grâce aux interventions et actions des cheminots des droits sociaux.

cheminots de se constituer une puissante organisation syndicale et d'obtenir d'importantes avancées sociales (malgré les répressions comme lors des grèves de 1910 et 1920), tant en matière de retraite (lois du 21 juillet 1909 et du 28 décembre 1911), de statut du personnel avec une grille des salaires et des congés payés (1920), une couverture maladie, etc.

A la fin du XIX^e siècle, la possibilité de faire grève ouverte par la loi Olivier, puis le droit de créer des syndicats avec la loi Waldeck Rousseau ont permis aux cheminots de se constituer une puissante organisation syndicale et d'obtenir d'importantes avancées sociales (malgré les répressions comme lors des grèves de 1910 et 1920), tant en matière de retraite (lois du 21 juillet 1909 et du 28 décembre 1911), de statut du personnel avec une grille des salaires et des congés payés (1920), une couverture maladie, etc.

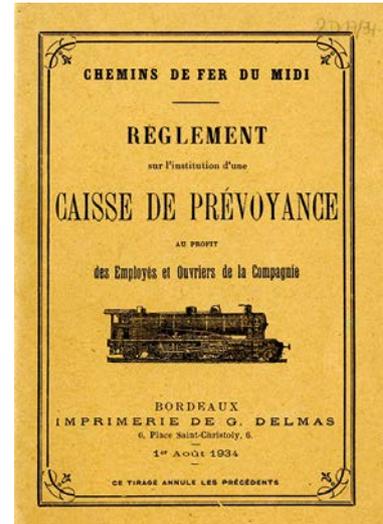
C'est pour ces raisons historiques, sur lesquelles nous allons revenir, que les cheminots du cadre permanent, bénéficiant de prestations sociales bien avant la création des Assurances sociales et de la Sécurité sociale, ont gardé leur « régime spécial »¹ : en 1945-46, il a été "provisoirement maintenu"². Mais, après avoir connu quelques décennies d'améliorations (notamment après la création de la SNCF par le décret du 31 août 1937), le temps des réformes régressives quasi permanentes et des reculs sociaux est arrivé à partir de 2008³ sous la présidence de Sarkozy. Elle s'est poursuivie sous celles de Hollande et de Macron, ce dernier ayant donné le coup de grâce à notre régime spécial !

La loi du 27 juin 2018, imposée par Macron et son gouvernement (Philippe, Borne...) malgré un long conflit, supprime l'accès au Statut de cheminots pour les nouveaux embauchés à compter du 1^{er} janvier 2020. Cela se traduit mécaniquement par l'arrêt des affiliations à la Caisse de Prévoyance et de Retraite et donc, de fait, par la fermeture du régime spécial de protection sociale des cheminots et par sa disparition à plus long terme.

Cependant le régime spécial des cheminots du cadre permanent existe toujours pour les cheminots actifs embauchés à la SNCF au cadre permanent avant le 1^{er} janvier 2020 et pour l'ensemble des retraités. La CGT revendique sa réouverture et son élargissement à l'ensemble de la branche ferroviaire.

Les caisses au temps des ex-réseaux

L'existence de régimes et de caisses de protection sociale pour les cheminots remonte quasiment au tout début des chemins de fer, au milieu du XIX^e siècle, mais cela variait suivant la compagnie et la période. En 1937, au moment de la création de la SNCF, il existait une caisse de retraite patronale dans chacun des 7 réseaux



Coll IHS-CGT cheminots, 2 D 17-34.

dont les prestations étaient unifiées depuis la loi du 21 juillet 1909. Par contre, il n'existait que 3 caisses de prévoyance (Midi, Est, AL) servant des prestations très différentes et fonctionnant différemment, mais il convient de rappeler que depuis l'origine des chemins de fer les compagnies assuraient, de manière fort différente d'ailleurs, la couverture médicale des agents, rarement de leur famille.

Lors de la création de la SNCF, la Convention du 31 août 1937 a prévu de fusionner les caisses de retraite pour donner naissance à une caisse unique : la Caisse de Retraite de la SNCF.

Après bien des péripéties, et après avoir annulé, début 1937, le décret de 1931 pour mauvaise application de la loi sur les assurances sociales de 1930, le Conseil d'Etat impose aux compagnies d'assurer la couverture médicale des familles d'agents. Ce "cadeau" a échoué à la toute nouvelle SNCF, et c'est le décret du 6 août 1938 qui crée une Caisse de Prévoyance unique pour l'ensemble de la SNCF hors Alsace Lorraine.

Quant aux caisses de prévoyance existantes sur l'Est et le Midi, elles se sont éteintes progressivement.

1. Comme la plupart des régimes antérieurs aux assurances sociales, puis à la sécurité sociale, il est appelé ainsi par rapport au régime général institué par ces systèmes concernant quasiment l'ensemble des salariés.

2. Articles 17 de l'ordonnance du 4 octobre 1945, 29 de la loi du 22 mai 1946 et 61 du décret du 6 juin 1946.

3. En 2008, les cheminots se sont vus imposer la 1^{re} grande réforme des retraites des régimes spéciaux hors Fonction publique par le gouvernement Fillon.



Règlements concernant le personnel affilié au régime de retraites de 1911 des Compagnies des chemins de fer de l'Est, du Nord, de l'Etat et du PO. Coll. IHS-CGT cheminots, 1928-1929, 2 D 17.

De la création de la SNCF en 1938 à l'année à 2006

Les Caisses de Retraite et de Prévoyance, instituées suite à la création de la SNCF⁴ par le décret du 31 août 1937,

avaient leur siège respectif à Paris, avant d'être transférées⁵ à Marseille entre 1972 et 1975 dans les locaux laissés libres par la suppression de la région Méditerranée en 1971⁶.

Le Statut financier et administratif de la Caisse des Retraites SNCF instaure un Comité de gérance⁷ non paritaire avec 10 représentants de la SNCF (dont le Président) et 9 représentants des affiliés: 7 actifs, et 2 retraités... attribués à la FGRCF!

Dès sa création en 1938, la Caisse de prévoyance (CP) "possède une personnalité financière autonome dans le cadre de la société nationale⁸ et est gérée par un Conseil d'administration de 20 membres titulaires et 10 membres suppléants, dont 10 membres titulaires et 5 membres suppléants désignés par la société nationale et 10 membres titulaires et 5 membres suppléants élus par le personnel bénéficiaire du présent décret⁹, le président est désigné par la société nationale et à voix prépondérante en cas de partage des voix¹⁰." Lors du scrutin électoral du 14 octobre 1938, la CGT obtient 85 % des suffrages exprimés et tous les sièges¹¹.

4. La création de la SNCF a conduit d'une part, et en vertu de l'article 39 de la convention de 1937, à la mise en place de la Caisse de Retraite unique dès le 1^{er} janvier 1938 (les règlements étant déjà unifiés depuis la loi du 21 juillet 1909), d'autre part à la création d'une Caisse de Prévoyance en application du décret du 6 août 1938, caisse destinée à la couverture maladie des ayants droit des agents en activité, agents dont la couverture est assurée par l'entreprise (substitution aux anciens Réseaux)

5. Ce transfert résulte d'une demande du gouvernement de décentralisation de services administratifs parisiens... alors que les grandes sociétés privées concentrent leurs sièges en Ile de France, notamment à la Défense !

6 C'est au cours du Conseil d'Administration de la CP du 25 novembre 1969, dans le cadre des questions diverses, que les administrateurs représentant le personnel ont appris la décision unilatérale du transfert de la Caisse de Prévoyance à Marseille.

7. Un Comité de gérance n'a pas les mêmes pouvoirs qu'un Conseil d'administration, c'est dire que lors des négociations les représentants des Réseaux ont obtenu du gouvernement que la future SNCF ait totalement la main mise sur le régime spécial de retraites Convention du 31 août 1937.

8. Juridiquement, la Caisse de Prévoyance n'est pas une Caisse primaire d'assurances sociales, elle n'est pas une Société de secours mutuels : elle est un service spécial à la SNCF (la Commission spéciale inter-réseaux des assurances sociales avait retenu, lors de ses réunions des 6 et 19 avril, 5 et 26 mai 1937, le projet d'un simple service intérieur des réseaux, tout comme pour la délivrance des prestations maladie aux agents eux-mêmes, une institution essentiellement patronale). La dépendance de la Caisse par rapport à la SNCF est marquée par le fait que celle-ci possède la majorité au Conseil d'administration (D'après la thèse de doctorat en droit de Henri Maneuf en 1942, cité par François Dussol dans le Cahier n° 4 de juillet 2003 des CPR

9. En vertu de son article 1er, ce décret du 6 août 1938 "est applicable aux agents de la société nationale des chemins de fer français autres que ceux en service dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, lesquels restent soumis au régime en vigueur dans ces départements. (...) Les agents du cadre permanent commissionnés, confirmés ou à l'essai bénéficient en outre, des dispositions du présent décret à la condition que leur rémunération totale annuelle, qu'elle qu'en soit la nature, à l'exclusion des allocations familiales, ne dépasse pas" le plafond prévu par la législation sur les assurances sociales.

10. Article 3 (2^e alinéa) du décret du 6 août 1938

11. A cette élection ne participaient pas tous ceux dont le salaire annuel dépassait le plafond de la loi, c'est-à-dire pour l'essentiel, les cadres (ne participaient pas non plus les cheminots de l'AL). Cependant, ce vote a concerné 420 272 cheminots.



Numéro spécial de La Tribune des cheminots consacré à l'élection des représentants du personnel au Conseil d'administration de la Caisse de prévoyance, 13 septembre 1938. Coll IHS-CGT cheminots, 4 C 1-4.

La CP n'a pas vocation à servir aux agents commissionnés les prestations d'assurance maladie, maternité et décès, ces agents "demeurent soumis aux dispositions de la réglementation particulière qui les régit". Ainsi, l'agent en activité est couvert directement par la SNCF qui a pris le relais des anciennes compagnies. En fait, la création de la CP n'avait alors pour objectif que d'assurer la couverture maladie des conjoints et enfants à charge (non couverts par une autre caisse) des agents actifs (pas les retraités) conformément à la loi sur les assurances sociales, c'est d'ailleurs pour cette raison qu'elle était appelée "caisse des soins aux familles". Ces prestations dont les conditions et limites sont fixées par un règlement de caisse arrêté par la SNCF sur proposition du CA de la caisse, n'étaient attribuées que pour les agents dont le salaire annuel se situait sous le plafond prévu par la loi sur les assurances sociales¹². Le financement est assuré par les retenues (0,70 %) sur les salaires et les contributions patronales de même quotité¹³.

En raison de la guerre, le décret du 19 avril 1940 remplace l'élection des représentants des agents par leur désignation "par la ou les organisations légales les plus représentatives". Mais le CA est dissout par un décret du 19 août 1940... En 1941, le gouvernement de Vichy décide, par le décret du 23 avril, que la Caisse de Prévoyance "est administrée par un conseil de gérance composé d'un président désigné par la SNCF, de douze membres titulaires et de douze membres suppléants. Six membres titulaires et six membres suppléants sont désignés par la SNCF. Six membres titulaires et six membres suppléants représentant le personnel affiliés sont choisis par les agents délégués auprès de la direction générale et parmi les agents ayant au moins cinq années de service commissionnés, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant au minimum par région."

En 1943, le gouvernement de Vichy accepte, par le décret du 15 novembre 1943, une demande des cheminots retraités et veuves, celle de leur affiliation à la CP. Cette affiliation conduit le gouvernement Laval à modifier la composition du CA de la CP qui comprend, outre "le président désigné par la SNCF, seize membres titulaires et seize membres suppléants" (au lieu de douze), dont huit titulaires (+ 2) et huit suppléants (+ 2) représentant la SNCF, et huit titulaires (+ 2) et huit suppléants (+ 2) représentant le personnel actif et retraités. Pour les actifs, c'est toujours six titulaires et six suppléants, il n'y a pas de changement par rapport au décret du 23 avril 1941. Et pour les retraités, il y a "deux membres titulaires et deux membres suppléants sont choisis parmi les anciens agents du cadre permanent titulaires d'une pension de réforme ou de retraite normale, un titulaire et un suppléant par la fédération nationale des retraités des chemins de fer français, un titulaire et un suppléant par la fédération nationale des travailleurs des chemins de fer (section des retraités)¹⁴."

L'affiliation à la CP des retraités et veuves est entrée en application à compter du 1^{er} avril 1944.

Au 1^{er} juillet 1946, le gouvernement de Léon Blum a élargi les affiliations à la CP en y intégrant les "orphelins de père ou de mère, non couverts de leur propre chef ou du chef de leur tuteur par un régime d'assurances sociales, qui sont titulaires d'une pension à la suite du décès d'un agent en service ou d'un ex-agent bénéficiant d'une pension différée avec admission au bénéfice immédiat de celle-ci.¹⁵"

Mais aucune modification n'a été apportée à la composition et à la désignation des administrateurs par rapport au décret de novembre 1943... alors que les conseils d'administration des Caisses de Sécurité sociale, sont composés majoritairement d'administrateurs élus par salariés!

En 1946, la loi du 30 octobre 1946 (article 21) fixe les modalités relatives à l'élection des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, et stipule: "Les administrateurs des organismes de sécurité sociale relevant des régimes spéciaux prévus à l'article 17 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 sont désignés par voie d'élection à la représentation proportionnelle suivant des modalités définies pour chacun de ces régimes par les décrets visés audit article".

Mais, après l'exclusion de Croizat du gouvernement¹⁶, il a fallu attendre un an et demi pour que le décret qui fixe les modalités d'élection des représentants du personnel à la CP soit enfin publié...

Est-ce un hasard si ce décret du ministre des Travaux Publics et des Transports Christian Pineau (socialiste) n'est arrivé qu'après la scission de la CGT avec la création de la CGT-FO¹⁷? Mais aussi, après le départ d'une petite minorité d'ADC¹⁸ et celui vers l'autonomie de la masse des cadres¹⁹?

En 1948 : Le décret du 28 avril ne modifie pas la composition du conseil d'administration de la CP qui reste celle

12. Article 3 (1^{er}, 4^e alinéas) du décret du 6 août 1938.

13. Ce décret comporte en outre toutes les mesures de coordination entre le régime SNCF et le régime général.

14. Ce texte de l'article 2, § 3 du décret du 15 novembre 1943 peut laisser penser que les retraités CGT avait alors un représentant au CA de la CP, ce qui n'est pas tout à fait exact. Or depuis le 9 novembre 1940, la CGT est dissoute et interdite, ses militants sont devenus clandestins. Ceux qui ont pris la place à la tête d'une fédération légale sans sigle, sont tout simplement entrés dans la collaboration avec les fascistes du régime de Vichy.

15. Article 1^{er} (8^e alinéa) du décret du 21 janvier 1946 en vigueur le 1^{er} juillet 1946.

16. Le 5 mai 1947, le Premier ministre socialiste Paul Ramadier exclut les ministres communistes de son gouvernement pour cause de trop grande solidarité avec les grévistes! En fait sous la pression des américains qui n'avaient pu l'obtenir en 1945.

17. A l'issue de la grève de la fin 1947, et avec l'aide financière des dirigeants américains via le syndicat AFL, sous la houlette de Léon Jouhaux qui provoque une scission à la CGT et fonde la CGT-FO avec l'appui des dirigeants socialistes, une partie des syndiqués, regroupée autour du Rail syndicaliste, quitte la Fédération CGT des cheminots pour créer, dès le début janvier 1948, la Fédération FO des cheminots.

18. Le 12 décembre 1947, la Fédération autonome des ADC (FGAAC) est créée.

19. Suite à la scission de la CGT et la création de FO, l'Union nationale des cadres (affiliée à la CGT) décide, le 16 janvier 1948 au cours de son congrès extraordinaire, de revenir à l'autonomie et de créer ce qui deviendra la FAC, puis la FMC et aujourd'hui l'UNSA.

imposée par le gouvernement de Vichy avec une prépondérance des représentants de la SNCF²⁰!

Ce décret indique que "les représentants du personnel en activité et les représentants du personnel retraité sont désignés (...) par voie d'élection à la représentation proportionnelle"²¹.

Et il ajoute que "sont électeurs tous les agents de la SNCF (...) appartenant au cadre permanent ou titulaires d'une pension de la caisse de retraite de la SNCF..."²²

Et cette atteinte à la démocratie qui s'applique aussi au Comité de gérance de la Caisse des retraites, est un cadeau fait à la FGRCF au détriment de la CGT qui va durer 60 ans! En effet, c'est la réforme de 2007 qui va enfin rétablir l'élection des représentants des retraités et qui démontrera que la CGT est, de loin, l'organisation la plus représentative.

1953 : L'échec du gouvernement! Il faut savoir qu'à partir de 1949, les effectifs de la SNCF fondent comme neige au soleil suite à la modernisation, aux restructurations et aux fermetures de lignes et de gares en raison d'une politique des transports très favorable aux transports routiers. Cette baisse des effectifs engendre des difficultés financières pour la Caisse de Prévoyance, mais surtout pour la Caisse des Retraites vu la croissance du nombre de pensionnés. Le régime spécial est menacé... Mais la grève d'août 1953 empêche la mise en cause de l'âge de la retraite dans les régimes spéciaux des entreprises publiques et de la Fonction publique.

1969 – 1975 : C'est au cours du Conseil d'Administration de la CP du 25 novembre 1969, dans le cadre des questions diverses, que les administrateurs représentant le personnel apprennent la décision unilatérale de la direction SNCF du transfert de la Caisse de Prévoyance à Marseille. Pourquoi ce transfert? Il fait suite à une "demande" du gouvernement de "décentralisation « de services administratifs parisiens... alors que dans le même temps, les grandes sociétés privées concentrent leurs sièges en Ile de France, notamment à la Défense. Pourquoi le choix de Marseille la 2^e ville de France plutôt qu'une ville de moindre importance? Tout simplement parce qu'avec la réforme des structures de la SNCF (régionalisation) engagée pour 1971²³ (Sud-Est et Est) et 1973 (autres réseaux), la région Méditerranée était supprimée, libérant ainsi des locaux et du personnel à Marseille.



Une de *La Tribune des cheminots*, 29 juin 1948. Coll. IHS-CGT cheminots, 4 C 1-7.

L'élection au CA des représentants des cheminots actifs a bien eu lieu le 29 juin 1948, et certains n'ont pas obtenu les résultats escomptés après les scissions: la CGT est largement majoritaire avec 58,3 % des voix et 4 élus sur 6 contre 17,5 % et 1 élu à la CFTC, 17,3 % et 1 élu à FO et 7,8 % à la FAC (pas d'élu).

Ces bons résultats obtenus par la CGT chez les actifs auraient-ils contrariés le ministre et les dirigeants SNCF? Le tout est que l'arrêté du Ministre des Transports, prévu à l'article 11 du décret pour fixer la date des élections des 2 représentants retraités, n'est jamais paru... et que l'élection des représentants des retraités n'a jamais eu lieu malgré les multiples interventions de la Fédération CGT! En effet, prenant prétexte du coût qu'engendrerait cette élection chez les retraités, la direction SNCF, en accord avec le gouvernement, a estimé que la Fédération générale des retraités des chemins de fer français (FGRCF) était la seule organisation représentative dans cette catégorie...

20. Suite au décret de Pétain-Berthelot-Belin-Bouthillier du 21 mai 1941, le Président du CA est désigné par la SNCF en sus de ses représentants. Le décret du 15 novembre 1943 n'a fait qu'accroître de 4 le nombre d'administrateurs pour tenir compte des retraités (2 administrateurs), tout en conservant le Président en sus. Le président et 17^e membre était une personnalité extérieure (un magistrat de la Cour des comptes ou du Conseil d'Etat) désignée par... le Conseil d'administration de la SNCF!

21. Il s'agit d'un vote par liste complète et pour les candidats inscrits, dans l'ordre de leur présentation sur la liste (article 8). Les sièges sont attribués à la proportionnelle à partir du quotient électoral (suffrages exprimés / nombre de sièges à pourvoir), et les sièges restants suivant la méthode des plus forts restes.

22. Ce point sur les électeurs est modifié par le décret du 12 novembre 1948 qui précise que "sont électeurs tous les agents (...) en activité de service ou en retraite, affiliés à la caisse de prévoyance de la SNCF...". En effet, certains retraités ne sont plus affiliés à la CP notamment ceux qui ont repris un emploi.

23. Elle fut initiée par une réflexion découlant du rapport Nora (1967) sur les entreprises publiques. Dès 1968, le directeur général Roger Guibert ébaucha un programme et mit en place une mission de coordination. La réforme déboucha sur des transformations importantes. On retiendra en particulier la création de vingt-cinq régions qui ne correspondent pas aux vingt et une circonscriptions d'action régionale mais remplacent les cinq anciennes régions SNCF, issues des anciens réseaux, ainsi que de la région Méditerranée créée après la guerre, et la suppression des arrondissements. Appliquée d'abord au réseau de l'Est et à celui du Sud-Est en 1971, la réforme est effective en 1973.

Création de la CPRP en 2007

Ne pas confondre nouveau statut de la CPRP et remise en cause des régimes spéciaux



Extraits de *La Tribune des cheminots*, n° 850, septembre 2007, © Fawzi. Coll. IHS-CGT cheminots, 4 C 1-8.

L'application des normes comptables IAS-IFRS adoptées par l'Union Européenne en juillet 2002, destinée « à faciliter le bon fonctionnement du marché des capitaux », a amené des changements profonds avec la création d'une caisse autonome.

En effet, ce règlement impose l'application de ces normes à compter de janvier 2005 pour les sociétés cotées en bourse, et de janvier 2007 pour les sociétés faisant appel public à l'épargne, ce qui est le cas de la SNCF. Pour éviter d'avoir un passif de 115 milliards d'euros, mettant en danger l'entreprise et le régime spécial, c'est l'application de ces règles qui amène la création en 2007 de la CPRP SNCF.

unique pour les entreprises cotées en bourse ou faisant appel public à l'épargne. La valeur économique d'une entreprise (dite fair-value ou « juste valeur ») est vue uniquement sous l'angle du marché financier : elles donnent une approche totalement financière de la situation d'une entreprise

Il faut dire que ces normes sont nées après les scandales d'Enron, de Worldcom et autres... avec des faillites retentissantes spoliating les actionnaires et parmi eux tous ceux qui avaient investis leurs cotisations re-traitée dans des fonds de pensions ayant souscrit aux actions de ces entreprises !

Elles ont donc pour objectif de protéger tant que faire se peut les actionnaires (y compris les salariés actionnaires des fonds de pension) et les banques. Le but n'est pas de savoir si la production est utile socialement ou économiquement.

Elles interdisent la présentation des "comptes sociaux" en annexe au bilan de l'entreprise (comme le fait la SNCF), ils doivent être intégrés dans le bilan (actif – passif).

La norme IAS 19 concerne les engagements pris envers le personnel et notamment les "avantages postérieurs à l'emploi" (retraites, prestations maladie, alloc décès...) Mais, pour les retraites, le provisionnement n'est pas systématique : cela dépend du type de régime !

La norme IAS 19 définit 2 types de régimes :

- les régimes "à cotisations définies"
- les régimes "à prestations définies"

Mais par contre, elle ne fait pas de différence entre régimes de retraite par répartition ou par capitalisation.

Qu'est-ce que les normes IAS-IFRS ?

APPLICATION DES NORMES IAS-IFRS AU REGIME SPECIAL DE LA SNCF

L'Union Européenne a adopté un Règlement (1) concernant la mise en place de nouvelles normes comptables dites IAS-IFRS (2) applicables dans tous les pays de l'Union (sans aucune transposition) par toutes les entreprises cotées en Bourse à partir du 1er janvier 2005 et par toutes les entreprises empruntant sur les marchés financiers (émissions d'obligations) à partir du 1er janvier 2007. Pour les autres, c'est vivement conseillé...

Pourquoi de nouvelles normes comptables ?

Les normes comptables IAS ont été mises au point par un organisme privé anglo-saxon (IASB) (3) fondé à Londres en 1973 par un grand cabinet financier pour le besoins des actionnaires. La décision de les appliquer prise par l'Union Européenne en 2002, révisée des scandales financiers provoqués par les faillites des entreprises comme Enron, Worldcom et autres qui ont appliqué leur comptabilité (4) par une loi de confiance (5) votée par le Parlement européen. La France a adopté ces normes qui font l'objet d'une recommandation (6) du Conseil national de la comptabilité (CNC) remis au Ministère des Finances.

Le contenu de ces normes, défini par un Règlement européen de 2003 (7) a été pour résumer élargissant les règles des comptables au plus international et de mise en place la "juste valeur" économique d'une entreprise, notamment en prenant en compte tous ses engagements envers le personnel, tous les actifs et toutes les dettes financières, les banques et autres institutions financières (8) de la société.

Ces normes visent à mettre sous contrôle l'ensemble des flux financiers afin de garantir les données de profitabilité et de rentabilité de l'activité. Elles s'appliquent dans une transposition accrue de l'économie comme le souligne... [1] Charte en juillet 2003 !

Ces normes s'appliquent-elles à la SNCF ?

Oui, puisque le Règlement européen de juillet 2003 (1) prévoit que ces normes s'appliquent à toutes les entreprises qui ont une cotation publique en bourse, dès lors qu'elles sont cotées en Bourse ou qu'elles font appel public à l'épargne, ce qui est le cas de la SNCF qui emprunte pour financer une partie de son investissement.

Pouvons-nous échapper ou s'opposer à leur application à la SNCF ?

Ni la CGT, ni le cabinet de juristes et avocats spécialisés en droit européen que la Fédération des cheminots a consulté n'ont trouvé de possibilité

8 pages consacrées aux normes IAS-IFRS publiées par la Fédération, [2007]. Coll. IHS-CGT cheminots, 1 D 17-13.

Le référentiel IFRS est un ensemble de normes comptables internationales conçues par un organisme privé anglo-saxon (IASB) qui impose un langage comptable

Régimes "à prestations définies" ou "à cotisations définies" : quelle différence ?

Régimes "à prestations définies" L'entreprise verse des cotisations à une entité distincte ou non, mais qui n'a pas la personnalité morale (service annexe comme à la SNCF) L'entreprise est engagée sur les prestations et sur l'équilibre financier du régime (on dit qu'elle porte "le risque actuariel") : **PROVISIONNEMENT DE LA TOTALITE DES ENGAGEMENTS** C'est le cas du régime spécial SNCF

Dans un tel régime l'équilibre financier résulte du niveau des cotisations de l'entreprise

Régimes "à cotisations définies" L'entreprise verse ses cotisations à une caisse distincte de l'entreprise ayant l'autonomie financière et morale L'entreprise n'a aucun engagement ni sur le niveau des prestations ni sur l'équilibre financier du régime (on dit que la cotisation est libératoire) : **ELLE N'A PAS DE PROVISIONNEMENT** à réaliser. C'est le cas du régime général de la Sécurité sociale

Dans un tel régime le niveau des cotisations est déterminé en avance et l'équilibre financier résulte de l'ajustement des paramètres (âge de départ, durée de cotisation exigée, décote, etc.)



Décembre 2019, DR.

Depuis sa publication le 7 mai 2007, le décret “caisse” initial a été modifié par 14 décrets dont 5 au cours du 1^{er} quinquennat de Macron suite à la réforme de l’entreprise imposée par Edouard Philippe et Elisabeth Borne en 2018.

En 2019, Macron et Delevoye avaient concocté un projet de réforme structurelle constituant un véritable “big bang” du système de retraite dans notre pays. Il s’agissait de mettre en œuvre d’un régime unique de retraite par points, c’est-à-dire d’un régime “à cotisations définies”. Ce projet aurait mis fin à tous les régimes spéciaux existants (y compris ceux de la Fonction publique), mais aussi aux régimes des non-salariés et aux régimes complémentaires.

Ce “big bang” n’a pas eu lieu en raison d’une part de la forte opposition qu’il rencontrait dans le pays, mais aussi de la pandémie de Covid.

Pour autant, Macron et Borne entendent toujours faire une réforme du système de retraite, et ce avant l’été 2023.

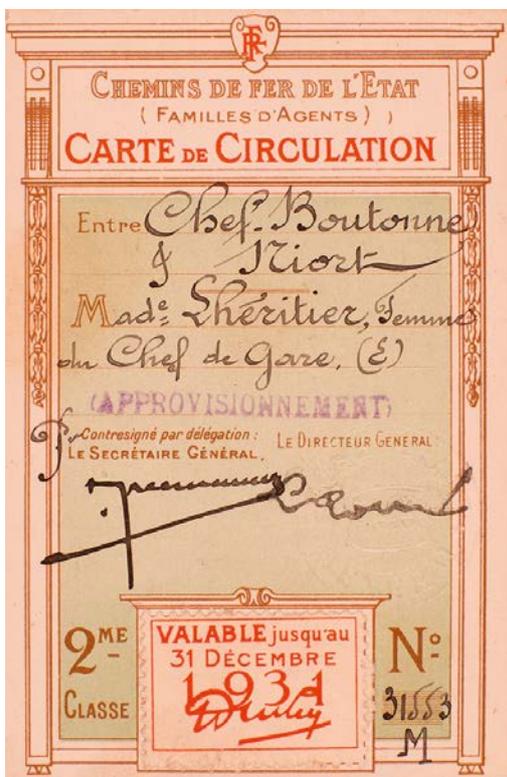
Une mobilisation de l’ensemble des salariés sera nécessaire pour les faire reculer dans leur volonté de détruire notre système de retraites.

Maurice SAMSON



Manifestation interprofessionnelle à Saint-Nazaire contre le projet de régime de retraite à points, 11 janvier 2020. Les cheminots en sont à leur 38^e jour de grève © Patrice Morel.

Les facilités de circulation



Carte de circulation des chemins de fer de l'Etat, 1931, © N. Frémot. Source : Comité central du Groupe public ferroviaire, fonds cheminot.

Les facilités de circulation accordées aux cheminots ont toujours fait l'objet d'attaques pour les remettre en cause ou les réduire. Ainsi de manière récurrente, ces « privilèges corporatifs » sont une cible de choix pour de nombreux experts ou journalistes en mal de tapage médiatique.

Avec l'ouverture à la concurrence et la venue d'opérateurs privés, des négociations sur la Convention Collective des travailleurs des chemins de fer sont réouvertes. Dans ce cadre, l'Union des Transports Publics (UTP) entend remettre en cause tous les droits des cheminots dont les

facilités de circulation alors que ce sont les compagnies privées qui les ont mises en place au début du 20^e siècle.

Effectivement, ces facilités existent pratiquement depuis le début du chemin de fer. Nous reproduisons ici, avec son accord, un extrait de la thèse¹ de Julie Maurice consacrée au statut du personnel :

« Rapidement, les compagnies ferroviaires adoptent des dispositions en faveur de la gratuité en matière de circulation pour les agents actifs. Ces mesures présentent l'avantage de n'engendrer aucune charge supplémentaire pour les réseaux.

Un régime d'échange entre réseaux est mis sur pied. Fin juillet 1852, le réseau du PO accorde aux agents des autres compagnies des permis gratuits pour les employés voyageant en service et une réduction de moitié pour les autres motifs. Celui du Nord adopte en retour des mesures semblables pour les agents du PO. Les compagnies décident finalement en novembre 1880 d'accorder des réductions pour la circulation sur un autre réseau.

L'agent bénéficie du quart de place, sa famille de la moitié. Une carte de circulation apparaît à des temporalités diverses selon les réseaux : elle est distribuée au personnel du réseau de l'Etat dès décembre 1890, en 1901 à celui du Midi et sept ans plus tard à celui de l'Orléans. La réglementation propre à chaque réseau fixe la classe (de la première à la troisième) dans laquelle l'agent voyage, différente selon son grade. Elle permet ainsi à l'employé de visiter sa famille, de s'approvisionner à la campagne, en complément des économats ou des coopératives, ou encore d'habiter un peu à l'écart

des zones où le coût de la vie est le plus élevé. Toutefois, les bénéficiaires doivent parfois se soumettre à des interdictions d'emprunter certains trains lors des périodes de forte affluence (Pentecôte, fête du 14 juillet) ou pour certains trajets très empruntés, « arrivés à limite de charge ».

Ces libéralités sont également étendues à la famille de l'agent actif. Ainsi, en 1899, si l'agent voyage gratuitement, les compagnies de l'Est, du PLM et du Nord étendent cette exonération à la famille. Les administrations de chemins de fer de l'Etat et de l'Ouest pratiquent une réduction de 90 %. Quant à celles du Midi et de l'Orléans, elles appliquent le quart de place pour les femmes et enfants. Les autres parents de l'agent jouissent également de ces avantages, selon des conditions variables. Ils bénéficient, par exemple, de facilités pour rendre visite à l'agent. On peut également citer le cas de la compagnie de l'Est qui étend la gratuité aux ascendants.

L'exonération de tout frais de l'agent retraite et de sa famille ne semble pas être allée de soi. Il leur est nécessaire d'engager des actions au cours des années 1890 pour accéder à ces libéralités.

Une pétition adressée au ministre des Travaux Publics demande une circulation à tarif réduit pour les retraités des compagnies et leurs femmes (0,01 franc le kilomètre ou le tarif militaire). Mais en 1896, seuls les réseaux peuvent accorder cette « mesure gracieuse », selon leur bon vouloir. Le ministre Jean Guyot-Dessaigne souligne, en outre, que si d'autres groupes comme les officiers et sous-officiers retraités ont tenté en vain des réclamations en ce sens, il lui paraît peu probable que la demande des agents retraités aboutisse.

Cette revendication semble toutefois avoir porté ses fruits puisqu'à l'extrême fin du XIX^e siècle, l'agent retraité et sa famille bénéficient de réductions, voire de la gratuité des transports. »

Très tôt, les facilités de circulation ont été mises en place après la création des chemins de fer. Et très rapidement, elles ne sont plus seulement discutées avec les entreprises et les organisations syndicales, le gouvernement donne son aval. Georges Ribeill explique :

« Dans le sillage du régime des retraites de 1911 et en marge du statut commun des agents des grands réseaux octroyé en 1920, l'heure est à l'unification des avantages accessoires extra-statutaires, alors que les réseaux, de plus en plus déficitaires, courent après les économies. Un nouveau régime des chemins de fer est institué par la loi du 29 octobre 1921, dont l'article 11 vise à circonscrire « les catégories de personnel autres que le personnel attaché aux réseaux et à leur contrôle qui, seules, pourront bénéficier des facilités de circulation en dehors des tarifs régulièrement homologués ». Alors donc que la loi consacre ainsi le principe des facilités accordées aux agents actifs, le décret du 4 juin 1923 énumère ces autres catégories dont font partie les agents retraités. »

1. MAURICE, Julie. Le charbon et l'escarville : genèse et histoire du statut du personnel cheminot, de la seconde moitié du XIX^e siècle à la veille de la seconde guerre mondiale [En ligne], p. 165-p.167. Thèse de doctorat, Ecole nationale des chartes, Paris. Disponible sur : <https://www.theses.fr/2019ENCP0003.pdf> [Consulté le 28 juin 2022].

D'ailleurs le ministre des travaux publics, Le Troquer, dans son rapport introductif, reconnaissait que jusqu'à ce jour « restées quelque peu en marge du droit », les facilités de circulation, si elles sont bien comprises, sont des mesures d'opportunité et d'équité »².

La chambre syndicale, le syndicat, puis la Fédération CGT des cheminots n'auront de cesse de revendiquer l'amélioration des facilités de circulation.

Avec l'avènement du Front populaire, la CGT, alors réunifiée, obtient satisfaction sur un certain nombre de revendications. La Fédération publie alors un livret, en 1937, sur cette question.

Voici un extrait de l'édito :

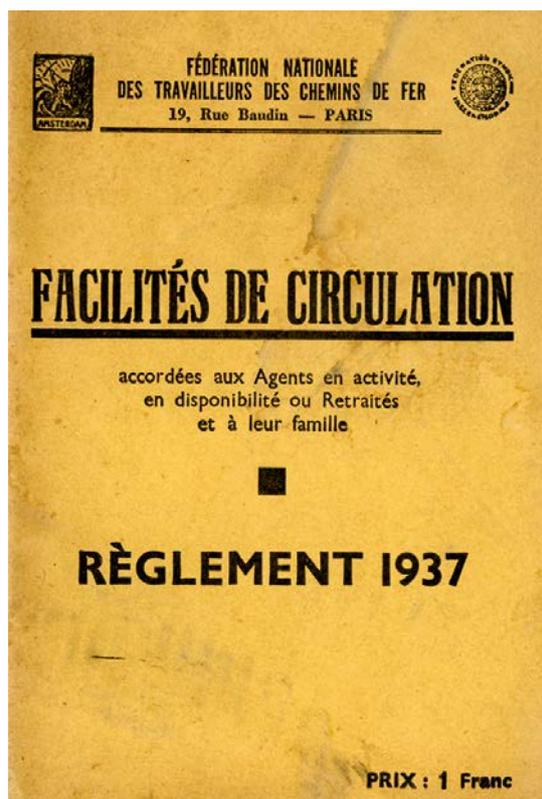
« À nos camarades cheminots,

Lorsque la Fédération nationale des cheminots a posé devant le Comité de direction les diverses revendications qu'elle entendait faire aboutir (...), elle a insisté pour que fût tranchée rapidement la question des facilités de circulation. Il lui apparaissait, en effet, que tout système, dans quelque domaine que ce soit, qui avait pour résultat de créer la division parmi les cheminots par suite de leur répartition en catégories plus ou moins infériorisées, devait disparaître. Toute son action a donc tendu à supprimer les catégories des « anciens » et des « nouveaux », en un mot à instituer un régime unique pour l'ensemble des cheminots. Aussi la Fédération a-t-elle réclamé et obtenu en premier lieu que les agents de tous les réseaux bénéficieraient de la carte de libre circulation, et que, d'autre part, les divers règlements seraient fondus en un seul qui réglerait dorénavant toutes les catégories. Ce résultat a été obtenu et tous les cheminots doivent s'en féliciter. (...) Sur des réseaux, des avantages particuliers existaient qui n'étaient pas appliqués sur d'autres. Nous avons pu obtenir que certains avantages soient maintenus à titre personnel pour les agents qui en bénéficiaient avant l'application du nouveau règlement. La Fédération, après avoir bataillé et enregistré de nouvelles améliorations au projet primitif, a cru devoir donner son agrément au règlement qu'on trouvera ci-après, afin de ne pas en retarder l'application après le 1^{er} janvier 1937.

En 1947, un nouveau règlement des facilités de circulation apparaît. Il est le résultat d'une longue discussion en commission gouvernementale dans laquelle siégeaient des représentants de la Fédération CGT des cheminots, de la Fédération nationale de retraités de la SNCF et du Ministère des Travaux Publics établissant un régime national de facilités de circulation homologué par le ministre des travaux publics et des transports. C'est dans ce règlement qu'apparaît l'attribution d'un permis gratuit aux ascendants de l'agent sans condition, la nécessité d'habiter chez son enfant disparaît.

En 1956, la suppression de la 3^e classe amène la rédaction d'un nouveau règlement homologué par le Secrétaire d'Etat aux travaux publics aux transports et au tourisme.

En 1966, un certain nombre d'avancées sur les facilités de circulation comme, par exemple, la délivrance de la carte de circulation gratuite aux agents à l'essai, amène la rédaction d'un nouveau règlement P 11 qui abroge et remplace celui de 1957. Ce règlement est toujours homologué par l'autorité de tutelle. Il prévoit un accès gratuit



Coll. IHS-CGT cheminots, 1 D 35/2.

des cheminots et de leur famille à tous les trains. Tous? Non, car deux fois par an à chaque changement de service est éditée une annexe au règlement P 11 qui deviendra PS 11. Celui-ci liste les trains interdits aux cheminots. Cela donne lieu à des négociations tendues entre représentants du personnel et la direction de la SNCF, celle-ci cherchant à restreindre le nombre de trains autorisés.

La tribune d'août 1974 reproduit une lettre de Charles Massabieaux et Jean Pierre Grignon alors secrétaire général de la Fédération et secrétaire fédéral, dont voici un extrait :

« Nous avons bien reçu votre courrier cité en référence, relatif au projet de restrictions applicables aux porteurs de facilités de circulation pour le service d'hiver 1974-1975. Nous ne voulons pas laisser l'occasion qui nous est donnée de vous faire part, une nouvelle fois, de notre protestation pour ce qui concerne ces restrictions qui entament, pour une large part, les droits acquis des cheminots et leurs ayants droit en cette matière.

En effet, d'une façon générale, la multiplication des trains rapides à supplément, parfois accessibles à la seule 1^{re} classe étant soumis à restriction tous les jours, cela revient en fait à interdire aux cheminots les meilleurs trains sur les grandes relations... »

L'arrivée du TGV, à partir de 1981, est une avancée technologique, mais il provoque une rupture brutale dans le système de tarification des nouvelles liaisons à grande vitesse qui allaient par la suite se généraliser par exten-

2 Georges Ribeill, Les facilités de circulation des cheminots : des cheminots : des faveurs octroyées, négociées puis contestées, Historail, n° 29, avril 2014, p. 6-13.

3. Voir *La Tribune des cheminots* des 1^{er} Août et 1^{er} Septembre 1947.

sion du réseau de LGV. La nouvelle tarification par *yield management*⁴ et réservation obligatoire s'étendit ensuite à des axes Intercités.

Auparavant, la tarification de base était kilométrique. Chaque kilomètre était tarifé à un certain prix qui dans les années 1960 fut rendu décroissant par palier en fonction de l'augmentation de la distance parcourue. Il était donc possible à chacun d'évaluer précisément le coût de son voyage à partir de la lecture d'une grille de prix kilométriques, publiée dans les premières pages de l'indicateur officiel, totalement disparu depuis.

Aujourd'hui, plus personne ne comprend la tarification, personne ne payant le même prix pour un même trajet, ce qui entraîne le mécontentement des usagers comme le montrent nombre d'enquêtes menées par des associations de consommateurs.

L'arrivée du TGV engendre également la fin de la gratuité pour les cheminots et leur famille, la réservation devenant obligatoire et payante.

La bataille menée par la CGT avec les cheminots amène l'instauration de huit dispenses de réservation (DR) annuelles leur permettant d'être exemptés de paiement.

La SNCF a introduit en 2009 le Pass Carmillon, une carte d'identité dotée d'une puce électronique et reliée à une base de données centrales.

Désormais, la SNCF entame un processus de dématérialisation des facilités de circulation pour les actifs, les retraités et leurs ayants droit, qui va compliquer notamment, pour nos plus anciens, leur utilisation.

Certes, depuis 1937, beaucoup de choses ont évolué sur les facilités de circulation, la Fédération CGT des Cheminots a combattu et combat toute remise en cause des droits accordés aux cheminots. Elle exige le maintien des facilités de circulation, sans contrepartie. Elle mettra tout en œuvre pour que cette revendication soit satisfaite. Un droit jugé utile et pertinent pour une catégorie de salariés ne peut être jugé abusif et qui existe depuis pratiquement la création du chemin fer et que toutes les évolutions notables dans le règlement des facilités de circulation ont fait l'objet d'accords gouvernementaux comme en témoignent les nombreux documents qui sont dans nos archives, il serait faux et mensonger de prétendre, comme le font les représentants de l'UTP, que ces évolutions seraient seulement le fruit de discussions internes entre organisations syndicales et direction SNCF.

Thierry ROY

4. Le "yield management" est une pratique commerciale qui consiste à faire varier les prix en fonction de la demande et qui a pour objectif « l'optimisation » du remplissage et du chiffre d'affaires.

Evolution du statut du début des années 2000 à aujourd'hui

Dans cet article, nous vous proposons de revenir sur les évolutions du statut à partir de 1999.

1999-2002

Suite à la validation de l'accord 35 h du 7 juin 1999, la Commission Nationale Mixte (CMN) est réactivée le 27 février 2001. Celle-ci était en sommeil depuis le 5 juillet 1982.

Le rôle (consultatif) de la CNM est de veiller à la bonne interprétation et à l'application des textes en vigueur en matière d'organisation du temps de travail (Décret N° 99.1161 du 29 décembre 1999, RH0077 et son instruction d'application repris au RH0677). La CNM évolue en lien étroit avec les Comités régionaux du Travail (CRT).

Nous verrons, au travers de quelques exemples, que régulièrement, dès la mise en place de l'accord 35 h, la direction a œuvré en permanence à remettre en cause les avancées acquises. La fédération CGT des cheminots bagarre pied à pied et parviendra, en plusieurs occasions, à contraindre et à faire reculer la direction.

D'autre part, si notre régime de retraite est régi par décret de la caisse de la CPRP, le fait d'être un agent du cadre permanent nous affine d'office au régime spécial des cheminots. Les différentes réformes des retraites opérées dans cette période (2007-2013) ont impacté les droits des cheminots et ont modifié certains articles du statut.

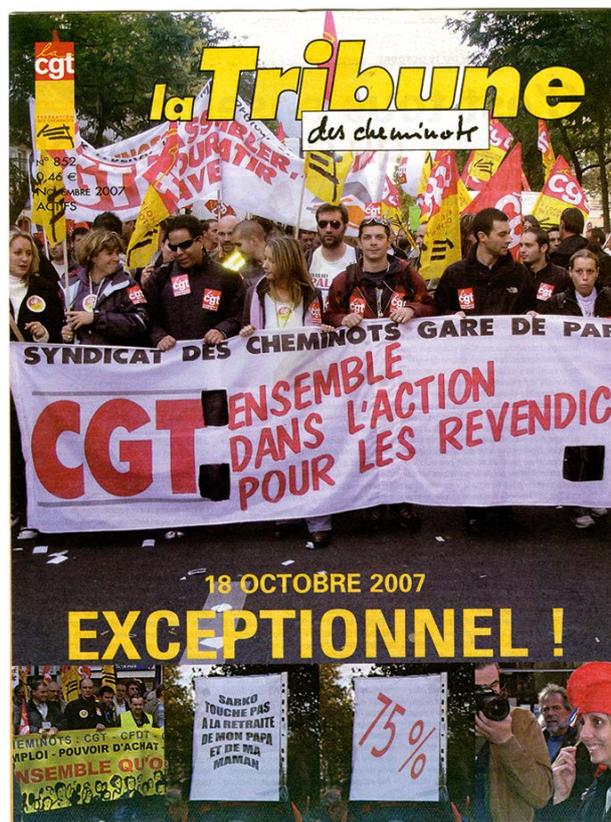


Manifestation, [2014], © Fédération CGT des cheminots - Pascale Lalys.

En 2003, alors que les tableaux de service à l'infra ne sont pas respectés, la fédération CGT des cheminots contraindra la direction, par application des textes réglementaires, à se mettre dans les clous.

En outre, dans le cadre des horaires individualisés rendus possibles par voie réglementaire en 1984 et dont le but est de répondre à un besoin individuel du salarié, du cheminot, la direction SNCF décide d'imposer les horaires en 2004, quel que soit le besoin exprimé par l'agent. Ainsi, la direction joue sur la flexibilité des cheminots pour répondre à ses besoins.

En Avril 2005, l'exécutif planche sur un projet de modifications du décret 99-1161 du 29 décembre 1999 (dont était issu le RH0077). Il s'agit de la suppression de « la période de nuit » et « du poste de nuit » pour être remplacés par la notion de : « période nocturne ». Cette modification, alors projetée, vise à minimiser la reconnaissance des impacts du travail de nuit sur la santé des cheminots. Impacts, qui lorsqu'ils sont reconnus, donnent lieu à une surveillance médicale particulière. En outre, cette modification porte une incidence sur la durée journalière de service maximum.



Le 18 octobre 2007, une grève unitaire atteint un niveau de participation supérieure à 70 %. Une de *La Tribune des cheminots*, n° 852, novembre 2007.

En 2007, sous l'impulsion du président Sarkozy ayant alors pour ministre du travail Xavier Bertrand, naît la loi sur le service minimum pour les transports terrestres de voyageurs suivie d'un décret d'application effectif le 7 février 2008. Hormis la raison idéologique d'un des présidents des riches, cette loi se traduit par des modifications du RH0077 pour y inscrire par conséquent, une nouvelle augmentation de la flexibilité du personnel. Quelques années plus tard, plusieurs directions d'établissements useront, à tort, du pouvoir disciplinaire à l'encontre de mili-

tants et syndiqués CGT en s'appuyant sur une interprétation de cette loi.

En 2008, au début de l'année, s'appuyant de nouveau sur une loi du couple Sarkozy/Bertrand, (loi dite pour le pouvoir d'achat), la direction SNCF remet en cause les 35 h et le RH0077 par le rachat des journées de RTT.

Depuis 1993 (réforme Balladur), en passant par 2003 (réforme Fillon), notre système de retraite n'a cessé d'être attaqué (allongement de la durée de cotisation, calcul de la pension...).

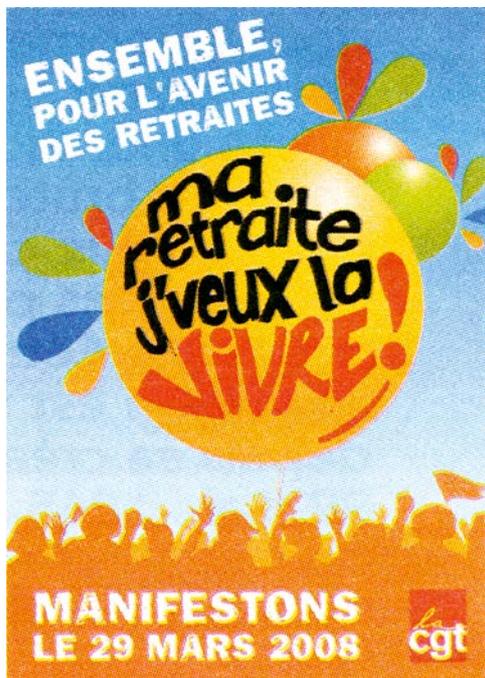
Durant les campagnes électorales du premier semestre 2007, la droite avec la complicité de la plupart des médias, fustige au nom d'une pseudo équité, les salariés des régimes spéciaux de retraite.

Le 9 septembre 2007, le Premier ministre Fillon claironne : «La réforme est prête». Le 18 septembre 2007, le président de la République annonce : « l'harmonisation des droits des régimes spéciaux de retraite sur ceux de la fonction publique ».

Au second semestre de l'année 2008, face à la volonté du Président Sarkozy et de son Gouvernement de faire passer en force en 15 jours la réforme des régimes spéciaux de retraite, la démarche de la CGT a été constante : rassembler et agir contre cette réforme, pérenniser notre régime spécial, et améliorer la situation des droits des cheminots actifs et retraités.

Des négociations qui ont duré 18 mois au cours desquelles tous les éléments constituant les droits à la retraite et le montant de la pension ont été abordés dans la transparence, et sans que jamais notre organisation syndicale n'accepte cette réforme dont la finalité régressive ne trompe personne.

Modifications de statut suite à la réforme des régimes spéciaux de retraites de 2008 :



Affiche CGT, 2008, DR.

• **Chapitre 2 :** les modifications résultent de la négociation des mesures d'accompagnement liées à la réforme du régime spécial des retraites de la SNCF qui a conduit à créer le 10^e échelon pour le personnel à service continu autre que les ADC, le 8^e pour les ADC et le 7^e pour les gardes-barrières.

• **Chapitre 7 :** la principale modification concerne le délai congé avec les nouvelles conditions introduites par la suppression de la clause de mise à la retraite d'office (délai passant de 3 à 6 mois).

La décote a été instaurée avec l'âge pivot fixé à 57.5 pour les sédentaires et 52.5 pour les ADC.

En novembre 2009, la direction envisage de modifier l'article 49 alinéas 2 du RH0077 pour les cheminots du Fret en permettant, « aux volontaires », de ne plus bénéficier de la plupart des taquets d'utilisation existants moyennant une compensation financière. Elle reculera suite aux interventions de la CGT.

En 2010 : Un projet du Gouvernement envisage de repousser l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans pour les salariés du Régime Général à partir du 1^{er} juillet 2011, avec une augmentation progressive de 4 mois/an.

Concernant le Régime Spécial SNCF, le Gouvernement diffère la mise en œuvre de cette disposition au 1^{er} janvier 2017 afin d'éviter un front uni de tous les salariés.

Concrètement, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est repoussé pour les cheminots, de 55 à 57 ans (50 à 52 ans pour les ADC) à l'horizon 2024.

En 2011, la direction remet en cause la durée annuelle du temps de travail par la suppression d'un jour de repos au motif que l'année comportait 53 samedis, encore une interprétation de la réglementation! Suite à l'intervention de la CGT, à l'appui de la lecture du chapitre 2 du RH0677 (instruction d'application du RH0077), la direction reviendra sur sa démarche et restituera les cheminots lésés dans leur droit.

En 2012, par note de service, la direction entend imposer la mobilité aux agents de l'équipement sur tout un territoire de production. Pour manœuvrer, la direction ignore le RH0077 et notre statut particulier et s'appuie sur des dispositions du Code du travail. L'intervention de la CGT fera, à nouveau, reculer la direction.

À plusieurs reprises, comme c'est le cas encore aujourd'hui, la direction SNCF procédera par notes internes, avis ou recommandations à destination des directions locales et/ou régionales, démontrant, s'il le fallait, le caractère organisé et idéologique de ces remises en cause. Certaines interprétations fallacieuses de textes réglementaires reviennent aujourd'hui comme par exemple :

- Le nombre de RP doubles pour les agents remplaçants (réserve) ;
- Les passations de service que la direction commentera en 2003 ainsi : « vous me demandez du temps pour une poignée de main! ».

- La définition du caractère accidentel et inopiné lié à l'utilisation ou réutilisation du personnel;

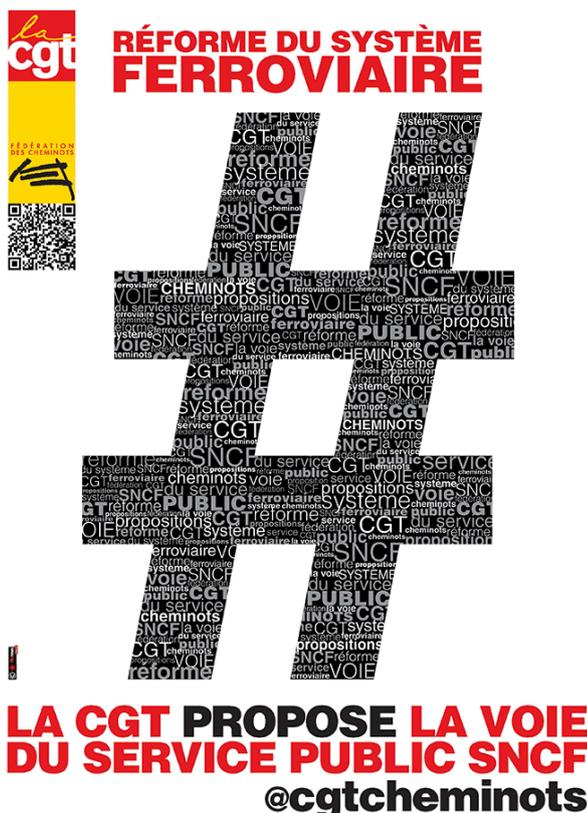
En 2013, Une nouvelle réforme des retraites a imposé l'augmentation de la durée de cotisation, passant de 160 trimestres à 166.

Les modifications du statut furent les suivantes :

- **Chapitre 5** : suppression de la mention relative à l'obligation de souscrire un engagement d'acceptation de quitter le service en cas d'embauche après l'âge de 30 ans du fait de la réforme.
- **Chapitre 5 article 2** : abaissement de l'âge d'admission au cadre permanent (passant de 18 à 16 ans).

Bien que la CGT ait su, à plusieurs reprises, faire reculer la direction, ces points, toujours ou à nouveau d'actualité, sont la démonstration que l'intervention collective des cheminots est indispensable pour faire reculer la direction et/ou gagner la satisfaction de nos revendications.

Il y a bien donc une démarche constante chez la direction : La remise en cause des droits conquis par les cheminots, la recherche de « flexibilité » et la réduction de la masse salariale.



Affiche de la Fédération CGT des cheminots publiée en 2013. Coll. IHS-CGT cheminots.

En 2014, les assises du ferroviaire engagées dans le mandat de la présidence Sarkozy ont préfiguré la réforme de 2014, concrétisée par la loi du 4 août 2014. Son article 40 stipulait que celle-ci entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

L'EPIC SNCF créé en 1983, constituant une seule et même entreprise a alors été dynamité en trois EPIC.

La loi du 4 août 2014 « portant réforme du système ferroviaire » entre en vigueur. Cette dernière éclate l'entreprise SNCF jusqu'alors composée d'un seul Epic en trois Epic distincts : l'Epic de tête, SNCF Réseau, SNCF Mobilités.

Après plus d'un an et demi de discussions avec le gouvernement, appuyées par deux grèves unitaires de 24 h en 2013 ainsi qu'une manifestation nationale le 22 mai 2014 pour exiger une autre réforme du système ferroviaire, le gouvernement et la direction de la SNCF ont fait le choix de ne pas répondre aux légitimes revendications des cheminots.

Cette loi régressive a imposé un certain nombre de modifications statutaires dû notamment aux évolutions législatives.

En 2015 :

Faisant suite à la mise en œuvre de la réforme du ferroviaire de 2014, la commission nationale mixte créée par un arrêté du 12 décembre 2000 au sein de la Société nationale des chemins de fer français, présidée par la tutelle (ministère des transports) a été remplacée par décret (n° 2015-141 du 10 février 2015) par une commission consultative, dénommée « commission du statut », chargée d'émettre un avis sur les projets de disposition portant sur le statut particulier de salariés de la SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau.

Le décret définit les modalités d'adoption des dispositions portant sur le statut particulier de salariés de la SNCF, de SNCF Mobilités et de SNCF Réseau, en particulier la mise en place de la commission du statut, sa composition et son fonctionnement. La commission du statut est alors présidée par la direction de la SNCF avec la présence de la DGITM. Elle a pour objet de recueillir les avis des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe public ferroviaire avant délibération du conseil de surveillance de la SNCF et approbation de l'autorité ministérielle.

Toujours sous l'effet de la mise en œuvre de la réforme ferroviaire de 2014, cette même année, « le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel » couvrant les cheminots d'un seul EPIC a été modifié et renommé : « statut du personnel de SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constituant le groupe public ferroviaire ». Toutes notions d'EPIC ont été remplacées par la notion de GPF.

Le Président de l'époque G. PEPY affirmait partout que le statut est un handicap pour la compétitivité, la rentabilité, la flexibilité de la SNCF.

Les futures règles devant régir la réglementation du travail des cheminots, du public comme du privé, reposeront sur 3 textes : un décret, une CCN et des accords d'entreprises (GPF et entreprises ferroviaires privées). La lutte des cheminots a permis de préserver et d'améliorer certaines dispositions du RH0077 à la SNCF.

En 2016 :

La loi portant réforme du ferroviaire de 2014 cumulée à la loi sur la décentralisation du 16 janvier 2015 (évolution des régions administratives) a engendré des modifications importantes du chapitre 4 du statut consacré à la représentation du personnel.

Pour rappel, les commissions locales ont été mises en place en 1986 dans le cadre de l'évolution des CE (Au 1^{er} janvier le CCE et les CE assure de plein droit la gestion des « œuvres sociales », jusqu'alors assurée par l'action sociale de la SNCF. On compte alors 35 CER et un CCE). Ils étaient au nombre de 327 jusqu'alors.

Passage du statut : « Il est institué dans chaque région SNCF des commissions locales regroupant les divers établissements implantés dans une même zone territoriale.

La liste de ces commissions locales est arrêtée en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du comité d'établissement régional sur la base des Etablissements Exploitation, certaines d'entre elles pouvant être regroupées ou maintenues en fonction de spécificités locales.

En tout état de cause, leur nombre ne peut être inférieur à deux par région. »

En 2002, le nombre des Comités d'établissement est ramené à 26 (23 CER et 3 CE des directions centrales), en conséquence des restructurations à la SNCF. Une réforme qui va à l'encontre des besoins des cheminots. Les commissions locales existent alors encore.

Dans la version du 17 octobre 2016 du statut des personnels, on peut observer que les commissions locales ont été supprimées (article 2 du chapitre 4). Ces lieux de représentations de proximité étaient essentiels afin de traiter les projets locaux.

La suppression des commissions locales a amoindri les moyens syndicaux des représentants du personnel.

En 2018 :

Rappel :

Suite à la loi travail, une nouvelle instance a été créée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (dite « ordonnance Macron »), relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans les entreprises et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, prise sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social et ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Cette année-là une nouvelle réforme du ferroviaire (loi du 27 juin 2018, dite : « pacte ferroviaire ») a été mise en place par le gouvernement, dirigé alors par Edouard Philippe. Cette loi durement combattue durant plus de trois mois de grève a eu pour conséquences, la fin du recrutement au statut, l'éclatement de la SNCF en quatre SA (tête, Voyageurs, Réseau, Gares et Connexions) et une SAS (FRET) ainsi que l'ouverture totale du transport ferroviaire de voyageurs.

FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

« ENSEMBLE POUR LE FER »



Rapport de la Fédération CGT des cheminots remis au Premier ministre, Edouard Philippe, le 13 mars 2018.

En 2019 :

Une commission du statut s'est tenue le mardi 22 janvier 2019. Plusieurs modifications importantes ont été entérinées :

Chapitre 1 (article 1.2) : Actualisation de cet article suite aux nouveaux motifs de non-discrimination prévus par la loi du 28 février 2017.

Chapitre 4 : Les instances paritaires de ce chapitre, à savoir les Commissions Professionnelles Centrales (CPC) et les Commissions Spécialisées du Réseau (CSR) ont été supprimées.

Rappel des évolutions des CPC et des CSR :

Avant la réforme de 2014 :

➤ CPC

« Il est institué une commission professionnelle centrale dans chacune des grandes fonctions ou activités suivantes : Mouvement, Voyageurs, Fret, Matériel et Traction, Equipement et Aménagement, Services Communs (1). »

Attribution :

« Ces commissions sont des organismes de concertation et d'information au sein desquels peuvent être examinées les questions d'ordre professionnel et technique concernant la fonction ou l'activité. »

Les commissions centrales professionnelles rayonnaient au sens d'un seul et même EPIC.

➤ CSR

« Il est institué au niveau de chaque réseau : une commission spécia-

lisée des agents de conduite ainsi qu'une commission spécialisée des agents du service des trains. »

Attribution :

« Ces commissions sont des organismes de concertation ayant pour mission d'examiner la répartition, entre les régions du réseau ou entre les différentes unités Fret, de la charge de travail des agents de conduite et des agents du service des trains et les questions d'effectifs et de prime résultant de cette répartition. Elles ont à connaître également, du point de vue de leur consistance et de leur conformité à la réglementation du travail, des roulements de service établis par la Direction de la Traction ou par les directions d'activité.

Lorsque les études présentées à ces commissions nécessitent, du fait de l'importance de leurs conséquences, la consultation pour avis des comités d'établissement concernés par les mesures envisagées, dans le cadre de la compétence de ces derniers, ces avis sont transmis à la commission intéressée avant que l'entreprise prenne les décisions utiles.

En aucun cas, ces commissions spécialisées ne peuvent se substituer, même partiellement, aux institutions de représentation du personnel mises en place dans le cadre du droit commun ».

Après la réforme de 2014 et la mise en place des trois EPICS :

➤ CPC

« Il est institué une commission professionnelle centrale dans chacun des métiers ou activités suivants :

- **Au sein de SNCF Réseau** : une commission professionnelle pour l'ensemble des métiers relevant des filières « Équipement » et « Matériel ».

- **Au sein de SNCF Mobilités** : trois commissions professionnelles :

- Une commission pour l'ensemble des métiers exercés par les agents Voyageurs, à l'exception des métiers relevant des filières « Transport-Mouvement », « Matériel » et « Transport-Traction »,

- Une commission pour les métiers relevant des filières « Matériel » et « Transport-Traction »,

- Une commission pour l'ensemble des métiers exercés par les agents du Fret. Les principes de gestion des métiers relevant des filières « Transport-Mouvement » et « Transport-Traction » seront traités dans leur commission professionnelle dédiée; sur ces métiers, cette commission est compétente sur les conditions d'utilisation de ces personnels.

- **Au sein de SNCF** : deux commissions professionnelles : une commission pour l'ensemble des métiers des fonctions « Transverses » (Ressources Humaines, Finance, Communication, personnel Médical et Social, Achats et Informatique, Sécurité...),

Une commission « Transport-Mouvement » pour l'ensemble des métiers relevant de cette filière. »

Les commissions centrales professionnelles ont évolué au regard de l'évolution structurelle de l'entreprise suite à la loi de 2014, à savoir par EPIC.

➤ CSR

« Il est institué à SNCF Mobilités au niveau de chaque réseau :

une commission spécialisée des agents de conduite ainsi qu'une commission spécialisée des agents du service des trains. »

Pour la direction, ces suppressions se justifient par la mise en place des CSE, mais aussi par le fait que les lignes métiers n'ont plus de responsabilités sur les moyens suite aux multiples transformations structurelles de l'entreprise et à la prédominance des activités.

Chapitre 10 : Les modifications portent sur l'actualisation des droits aux congés supplémentaires avec solde pour des événements familiaux, l'ouverture aux pères de famille des droits aux congés supplémentaires, le retrait de la notion de démission d'office si l'agent ne revient pas après un congé de disponibilité et la règle d'abattement de congés en cas d'absence pour maladie.

Sur ce dernier point, les préconisations de la direction ne semblent pas en conformité avec la jurisprudence de la Cour Européenne de justice et donc ce sujet doit être revu.

Chapitre 12 : Deux modifications importantes et régressives sont apportées :

- Réintroduction de la journée de carence qu'impose la loi de finance 2018 en remplacement du principe de la retenue du quart de solde pendant les quatre premiers jours d'interruption de service. La CGT a fait part de nouveau de son opposition à une telle mesure qui est injuste et douloureuse pour les cheminots et plus largement l'ensemble des salariés ;
- Introduction dans ce chapitre des dispositions issues de la loi « travail » relatives aux obligations de reclassement dans le cadre d'une inaptitude médicale permettant ainsi à l'employeur de déclencher une procédure de réforme en cas d'échec d'une seule tentative de reclassement et non de plusieurs tentatives comme actuellement, ou lorsque le médecin du travail déclare un avis d'inaptitude dans deux cas précis (« le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » et « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »).

Si l'avis émis dans ces deux cas par un médecin du travail paraît difficilement contestable, la CGT est par contre fermement opposée à la limitation à une seule tentative de reclassement. En effet, dans un contexte de suppressions massives d'emplois, c'est une opportunité sans limite et indolore budgétairement qui est offerte à la direction de l'entreprise pour ajuster les effectifs en fonction de ses objectifs de productivité.

Plusieurs chapitres sont concernés par l'impact des ordonnances Macron suite à la disparition des CE, DP et CHSCT, remplacés par les CSE. De ce fait, les désignations des délégués de commissions se feront de la façon suivante :

- Notation : ils sont désignés parmi les salariés du groupe de notation ;
- Discipline : ils sont désignés parmi les salariés du ou des périmètre(s) CSE concerné(s) ;

- Réforme : ils sont désignés sur le périmètre de l'ensemble du GPF.

D'un point de vue du statut des relations collectives des personnels de la SNCF, ces réformes régressives ont lourdement impacté son contenu.

En 2022 :

Dans le cadre de la Commission du Statut qui s'est tenue la 2 mai 2022, la direction a notamment œuvré à supprimer un ensemble de protections dont bénéficient les cheminots. Ces protections concernent l'ensemble des personnels, y compris contractuels, par le jeu du renvoi du Statut vers des textes réglementaires généraux. La direction a fait le choix de modifier en profondeur le contenu du statut suite à la réforme de 2018 et aux accords de branche (classification et rémunération particulièrement) signés par certaines OS.

Les modifications statutaires sont les suivantes :

Chapitre 1 (droit syndical) : rédaction dans un nouvel article (16) dans lequel est stipulé la remise en cause du droit syndical, la suppression des représentants de proximité, la remise en cause des bons de congés syndicaux (AY) qui permettent à l'ensemble des cheminots, au-delà des élus et mandatés, de participer à l'organisation et à la défense collective de leurs droits dans les filiales créées par la SA voyageurs.

Chapitre 9 (droits et garanties disciplinaires) : suppression des conseils de discipline dans les filiales créées par la SA Voyageurs ;

Chapitre 7 (art 8.1) : La durée du préavis en cas de dé-

mission est triplée pour les cadres et doublée pour les autres agents. La direction n'a en revanche pas souhaité augmenter la durée du préavis lorsqu'elle licencie elle-même un salarié ;

Chapitre 6 (art 13) : La direction ajoute unilatéralement un troisième niveau à la qualification H, au prétexte d'un allongement des durées de carrière.

Les accords rétrogrades intégrés dans le Statut.

La direction d'entreprise intègre dans le Statut les éléments très régressifs de l'accord de branche « classifications – rémunérations » signé par les trois autres fédérations.

Cette « transposition », qui ne s'impose pas mécaniquement au Statut, permet au patronat de remettre en cause :

- Le dictionnaire des filières ;
- Les contours des métiers ;
- La formation ;
- Le déroulement de carrière des cheminots, notamment de l'annexe A1 ;
- Le contrôle social du déroulement de carrière, des évaluations et des parcours professionnels...

Thierry NIER

Secrétaire général adjoint



Manifestation nationale du 31 mars 2022, © Fédération CGT des cheminots.



Manifestation des cheminots à Saint-Lazare, octobre 1987, DR. Coll. IHS-CGT cheminots.

Odessa ville poussièrre par Louis Aragon



Source : Gallica/ BnF. Le film « *Le Cuirassé Potemkine* » a placé la mutinerie de 1905 sur les marches de l'escalier d'Odessa, construit entre 1837 et 1841 par un architecte italien. Il présente un effet d'optique selon que l'on se place en haut ou en bas. S'il a repris son nom ukrainien Primorsky depuis 1990, il reste connu sous le nom de l'escalier Potemkine.

Aragon publie, en 1956, « *Le Roman inachevé* », où il raconte sa vie en poèmes. Dans une troisième partie, il rassemble des poèmes-chansons, chansons qui restent très ancrées dans la mémoire comme « Vous n'avez réclamé la gloire ni les larmes » ou encore « Est-ce ainsi que les hommes vivent ». Le premier poème de ce chapitre s'intitule d'ailleurs « Je chante pour passer le temps ».

On y trouve aussi « *Odessa ville de poussière* ». Pour évoquer ce texte, nous devons retourner en arrière et citer Alexandre Pouchkine (qui a vécu à Odessa et lui a consacré un poème dans son roman « *Eugène Onéguine* » écrit entre 1821 et 1831. En voici un extrait :

« Je vivais alors dans Odessa la poussièrreuse...
 Le ciel y reste clair longtemps,
 Le négoce prospère s'y démène
 A hisser ses voiles ; Tout y sent, tout y respire l'Europe.
 Tout à l'éclat du Midi et se bigarre
 D'une diversité vivante.
 La langue de l'Italie dorée
 Sonne dans la rue joyeuse
 Où passe le Slave orgueilleux,
 Le Français, l'Espagnol, l'Arménien,
 et le Grec, et le pesant Moldave,
 Et le fils de la terre d'Egypte,
 Le Maure Ali, corsaire à la retraite. »

Cent ans plus tard, Louis Aragon séjourne avec Elsa Triolet à Odessa en décembre 1934. L'hiver y est très rigoureux. La Révolution y est passée et son cuirassé Potemkine et deux famines ont frappé l'Ukraine (1921-1922 et 1932-1933).

Inspiré par Pouchkine et « Eugène Onéguine », il écrira « Le Roman inachevé sur le même modèle d'écriture poétique.

Odessa ville de poussière
Le ciel pas si clair que tout ça
Si le port où le commerce hier
Aux docks encore s'adossa
Ne respire plus l'air de l'Europe
Le vent du Midi l'enveloppe
Toujours d'un parfum de folie
La langue d'or de l'Italie
Ne s'y parle plus qu'à l'hôtel
Où le Consul tous les soirs vient
Voir des yeux qui lui plaisent bien
Malgré l'endroit l'ennui mortel
Et l'orchestre du restaurant
Qui donne un concert déchirant

Mais où s'égarer dans mes vers
Odessa c'est plutôt la boue
Que la poussière et cet hiver
Quelle chanson tzigane y joue
Le vent des quais qui souffle et meugle
Tandis qu'un violoniste aveugle
Iouri Olecha seul en rie
Imite d'un archet qui crie
Des jurons peu faits pour les dames
Alternant avec des polkas
Comme un diable qui n'aurait qu'à
Mettre à chacun la mort dans l'âme
De temps en temps le piano
Plaque des accords infernaux

Sur les côtes de la mer Noire
Le climat n'est pas ce qu'on croit
A moins d'habiter sa baignoire
Et l'eau chaude on avait trop froid
Pour qu'on pût rester dans sa chambre
Ainsi qu'une idée En décembre
Quel est cet Odessa transi
Il neigeait nous restions assis
Des heures sur la molesquine
Il fallait que le temps passât
Et nous vivions à Odessa
Pas tout à fait comme Pouchkine
Où le sort nous abandonna
Sans huîtres ni prima donna

On a quelques difficultés à retrouver chez Aragon la ville cosmopolite, dynamique, tournée vers l'Europe, joyau économique de la mer Noire de Pouchkine.

Madeleine PEYTAVIN

PS : Alexandre Pouchkine, Eugène Onéguine, Gallimard, Folio classique, 1996, 336 p.
Louis Aragon, texte extrait de « Le Roman inachevé, Poésie », Gallimard, 1956, p. 188-189.

