# Prolétaires de tous les Pays, Nations et Peuples opprimés, UNISSEZ-VOUS!

1,50 Adresse: L'HUMANITE ROUGE 1,50 B.P. 365 75,064 : PARIS CEDEX 02 JOURNAL COMMUNISTE
POUR L'APPLICATION EN FRANCE DU MARXISME-LENINISME
ET DE LA PENSEE-MAOTSETOUNG

N°150

# HIÉRARCHIE CAPITALISTE A LA S.N.C.F.

Prenez contact avec les cheminots de l'Humanité Rouge!

Ecrivez au journal, envoyez vos critiques, vos propositions!

Envoyez le résultat de vos luttes!

Faites circuler cette brochure aux cheminots!

Prix: 2 F

(Supplément à « l'Humanité Rouge » n° 150)

## En hommage à la mémoire de Pierre Semard

A l'occasion du trentième anniversaire de son héroïque sacrifice au service de la classe ouvrière et du peuple

La sortie de cette brochure coîncide avec l'année où l'on célèbre le trentlème anniversalre de la mort héroïque du cheminot Pierre SEMARD.

Ce militant courageux et inflexible a été fusillé en effet le 7 mars 1942 par les nazis. Après avoir été secrétaire général du Parti communiste français, il était devenu secrétaire général de la Fédération des cheminots tout en restant membre du Bureau politique du Parti.

Les vieux cheminots ont de lui le souvenir d'un dirigeant et d'un militant modeste toujours préoccupé des aspirations et revendications des catégories de travailleurs les plus défavorisées. Toujours sur la brêche, sans jamais penser à lui, refusant de prendre en considération sa propre fatigue, il avait su rester simple. Il était l'opposé des bonzes permanents que l'on connaît aujourd'hui.

Il exprima dans sa dernière pensée sa solidarité étroite « AVEC LES HEROIQUES COMBATTANTS DE L'ARMEE ROUGE ET LEUR CHEF LE GRAND STALINE ».

Quelques instants avant son exécution, il demanda encore : « DITES A MES AMIS LES CHEMINOTS QU'ILS NE FASSENT RIEN QUI PUISSE AIDER LES NAZIS. LES CHEMINOTS ME COMPRENDRONT, ILS M'ENTENDRONT, ILS AGIRONT ! J'EN SUIS CONVAINCU. »

Pour rester fidèles aux enseignements et à la mémoire du grand Pierre SEMARD, les cheminots poursuivront son combat « CLASSE CONTRE CLASSE », pour la réalisation du front unique prolétarien, pour leurs revendications immédiates, pour préparer la révolution prolétarienne instaurant la dictature du prolétarient et le socialisme.

Mars 1972, «L'Humanité Rouge»

CHEMINOTS: HIERARCHIE REVISIONNISTE ET HIERARCHIE CAPITALISTE: C'EST LA MEME CHOSE! CHEMINOTS! ENGAGEONS LE COMBAT CONTRE LA REFORME DE LA REMUNERATION IMPOSEE PAR LA DIRECTION S.N.C.F. AVEC LA COMPLICITE DES DIRECTIONS FEDERALES SYNDICALES CONTRE LA BASE.

#### CHAPITRE I

#### COMMENT SE COMPOSE LE SALAIRE DES CHEMINOTS ?

- 1º Le traitement de base hiérarchisé selon la grille allant du coefficient 134 au coefficient 670.
- 2º L'indemnité de résidence (avec abattement de zone), hiérarchisée qui représente de 18,5 à 25 % du traitement selon le lieu géographique du travail (voir tableau 1 bis - premier chapitre).
- 3º Le complément de traitement, hiérarchisé, non soumis à retenu pour la retraite.
- 4º Les primes de rendement, de production ou de gestion, hiérarchisées, parfois individualisées dans chaque grade (catégorie ouvrier notamment).
- 5° Prime de fin d'année comprenant les éléments 1° à 3° ci-dessus, dite faussement treizième mois, parce que

sans les primes, hiérarchisée,

- 6º Prime d'exploitation (comme c'est judicieusement bien dit) de 10 % d'un mois de salaire, payée en juin et hiérarchisée.
- 7º Une prime uniforme de « vacances » de 70 F à partir de juin 1972, comme acquis de la grève de juin 1971.

Il existe d'autre part, une majoration du salaire de base (les trois premiers éléments ci-dessus) allant de 2 % à 20 % pour chaque grade, en fonction de l'ancienneté à la SNCF, après la période d'essal, c'est-à-dire à partir de la titularisation (dite commissionnement). Ces échelons sont acquis quel que soit le niveau E1-E2, etc., ou l'indice A-B-C-D. L'échelon 9 (20 % majoration) est acquis après 24 ans. Voir tableau ci-dessous :

|                                |      | NCIENNETE po<br>nts de conduit |          |       |       |          |          |       |      |
|--------------------------------|------|--------------------------------|----------|-------|-------|----------|----------|-------|------|
| Echelons                       | 1    | 2                              | 3        | 4     | 5     | 6        | 7        | 8     | 9    |
| Majoration sur l'échelon essal | 2 %  | 4 %                            | 6 %      | 8 %   | 10 %  | 12 %     | 14 %     | 17 %  | 20 % |
| Temps normal de séjour         | 2 ar | ns 2 et 1/2                    | 2 et 1/2 | 3 ans | 3 ans | 3 ot 1/2 | 3 et 1/2 | 4 ans |      |

En comptant l'échelon essal, dans chaque niveau E1, E2, etc., et dans chaque indice A-B-C-D, pour une même qualification, il y a 10 tranches de salaires avec des variantes de 2 à 20 %.

Comme cette majoration influe sur le salaire de chaque indice de base essal, et non sur le coefficient 100, cela signifie que le rapport de l'échelon augmente d'importance en augmentant de niveau et indice, exemple:

|    |   |       |   |    |   |    |         | par        | mois en | + |  |
|----|---|-------|---|----|---|----|---------|------------|---------|---|--|
| E1 | D | essai | à | E1 | D | 9, | échelon |            | 200,30  | F |  |
| E3 | D | essai | à | E3 | D | 9* | échelon |            | 264,88  |   |  |
| M1 | D | essai | à | M1 | D | 9* | échelon |            | 302,08  | F |  |
| M3 | D | essai | à | M3 | D | 9  | échelon | ********** | 426,98  | F |  |
| C1 | D | essal | à | C1 | D | 9, | échelon |            | 531,08  | F |  |
| C3 | D | essai | à | C3 | D | 9, | échelon |            | 735,36  | F |  |

Ceci signifie que la prime à l'ancienneté (services rendus et fidélité à la SNCF) n'est même pas uniforme. Elle représente bien de 2 à 20 % dans chaque grade mais elle est hiérarchisée. Elle progresse en franchissant niveaux et indices. Pour 24 ans de services elle varie danc de 200 F à 735 F par mois selon le niveau. Il est à remarquer que pour le CD 3 elle correspond à un montant supérieur au salaire tout compris du manœuvre.

Cette discrimination existait déjà dans l'ancien système. Apparemment elle est maintenue. En réalité elle est aggravée pulsque la maîtrise et les cadres avanceront plus rapidement dans les niveaux et indices.

Il s'agit d'une injustice monstrueuse car la qualification exigée, dans chaque niveau et indice est la même pour le cheminot essai ou à l'échelon n° 9. Et pourtant leurs salaires vont varier de 20 % ! La SNCF ne pale certainement pas les cheminots échelon nº 9 au-dessus de leur production, sinon ce seralt supprimer le profit. Les cheminots échelon nº 9 ont une partie de leur travail volé par la SNCF, pour la plus-value, les profits, les bénéfices, C'est donc 20 % de plus-value qui est alnsi extorquée aux Jeunes cheminots débutants. C'est du vol manifeste. Le vol est blen plus grand si l'on compare avec ce qui est accordé aux cadres. Cette prime à l'ancienneté, et à la fidélité, porte donc un grave préjudice aux jeunes cheminots. Tous les salaires devralent en la matière être alignés sur le 9° échelon ! En outre, il faudrait remanier la hiérarchie. Il n'est en effet pas juste de sacrifier les jeunes et leur famille, pour une question d'ancienneté, au moment où ils ont le plus besoin d'argent pour s'installer et vivre. Il y a lci une importante question de position idéologique à prendre pour les cheminots anciens vis-à-vis des jeunes cheminots, bien que les anciens aient eux-mêmes subi cette exploitation pendant 24 ans. La lutte de classe passe par la mise de l'Intérêt de l'individu après celui des masses, et en la circontance des masses les plus exploitées, les jeunes.

#### A BAS LA HIERARCHIE REVISIONNISTE! A BAS LA REFORME DE LA REMUNERATION A LA S.N.C.F. DU 1-1-1972 AU SERVICE EXCLUSIF DE LA MAITRISE ET DES CADRES! A BAS LA HIERARCHIE CAPITALISTE!

La réforme actuelle des structures de la S.N.C.F. (1), s'accompagne d'une réforme de la rémunération mise progressivement en place mais avec deux étapes déterminantes les 1-1-72 et 1-4-1972.

Cette réforme de la rémunération est l'application de l'article II des accords de Grenelle adaptés à la SNCF (procèsverbal du 16-6-68) signé par tous les syndicats (ARGALON et MOREAU pour la CGT des cheminots):

« Article II : ...Dans le cadre de la commission mixte du statut, il sera procédé à une étude visant à réorganiser le systême de rémunération, en vue de réduire le nombre des échelles de traitement et d'assurer un déroulement plus satisfalsant des carrières... »

Dans la brochure « Collaboration ou lutte de classe » supplément à l'Humanité Rouge, nº 25, nous mettions en garde les cheminots contre ces accords de trahison. Nous indiquions plus précisément, sur cet article II :

....ll faut d'abord supprimer un certain nombre d'échelles, en compriment la hiérarchie par un relevement des bas salaires, en supprimant les indices A et B, en alignant les salaires sur l'indice B de chaque échelle, en supprimant, une bonne fois pour toutes, les zones de salaires, en alignant les salaires de province sur ceux de la région parisienne. Le reclassement devra se faire en même temps pour les retraites et pensions. Le volume du crédit nécessaire n'est à déterminer qu'après ces réformes qui ne doivent pas dépendre d'un crédit dont le montant est fixé à l'avance, arbitrairement. .

Cela signifiait qu'il fallait tout au plus, dans notre esprit, un maximum de quatorze échelles, après la suppression des indices, au lieu de 38.

En réalité, nous n'avons pas à proposer une grille toute faite, ni un nombre préalable d'échelles et grades. Ces propositions concrètes doivent résulter d'un vaste débat parmi les masses, parmi les cheminots, sur le problème de la hiérarchie. Ce n'est qu'à l'issue de ce débat que pourront se faire des propositions concrètes. Mais justement les dirigeants de tous les syndicats refusent d'engager ce débat et de le soulever devant les cheminots à la base.

A notre avis le resserrement de la hiérarchie ne doit aucunement se faire par une baisse des salaires des cadres et maitrises, mais par un relèvement conséquent des bas salaires. en les rapprochant des hauts salaires de manière que la proportion entre l'agent placé à E1 A et celul placé à C3 D ne soit au maximum que de un à trois. Bien entendu celà entraîne la disparition de tout un tas de grades, d'échelles intermédiaires parasites, et des indices.

Dans l'ancien système il y avait 9 échelles à l'éxécution, maintenant il y en a officiellement 12 avec les indices A-B-C-D.

Nous allons voir que cette réforme de la rémunération, loin de correspondre à nos conceptions d'une Importante réduction de la hiérarchie, et dont le principe a été décidé à Grenelle, n'a même pas respecté le contenu de l'article II ci-dessus de l'accord, répétons-le, qui a été signé par tous les syndicats, sans exception. Les deux décisions essentielles étaient :

- de réduire le nombre d'échelles ;

- d'assurer un déroulement plus satisfaisant des carrières. C'est à l'aide de ces promesses (signées le 16 juin 1968), que les directions syndicales faisaient reprendre le travail aux cheminote dès le 4 juin 1968, donnant ainsi le signal de la reprise pour toute la classe ouvrière.

#### DES PROMESSES 1968 A LA REALITE 1972

Tout d'abord il y a eu trois ans et demi de perdus dans des palabres, interminables. Ce qui n'a été obtenu que sous forme de promesses dans le printemps révolutionnaire de 1968 n'a pas pu être matérialisé dans les salons, autour du tapis vert. Le seul bénéfice pour ARGALON-MASSABIEAUX-MOREAU a été :

- La paye de 26 permanents de la CGT, et les millions accordés au titre de l'éducation syndicale, la SNCF voulant en face d'elle, des syndicats « efficaces et responsables » capables de diriger leurs troupes. Nous avions calculé, à l'époque, que cela représentait pour la CGT 5 F, par cheminot et par mois, soit une somme bien aupérieure aux cotisations syndicales : « DIS-MOI QUI TE PAYE ET JE TE DIRAI QUI TU SERS! »
- La rentrée de la CGT au Conseil d'Administration, aux côtés des actionnaires et des syndicats vendus (payés sans relâche depuis 1945). C'est tout de même symptomatique que ce soit MASSABIEAUX, secrétaire général, qui ait été désigné pour sièger au Consell d'Administration, où il touchera ses jetons de présence. Ce qui est plus significatif, c'est que le gouvernement (pour cela il faut un décret !) a pris sa décision après le rôle joué par MASSABIEAUX et ARGALON lors de la grève de juin 1971, Donc :
- la trahison de 1968 : paiement des permanents CGT et subventions:
- la trahison de 1971 : entrée CGT au Conseil d'Adminis-

D'autre part, depuis 1968 le premier responsable CGT entre personnellement au Conseil d'Administration après la trahison de 1971 : MASSABIEAUX I Secrétaire général.

Et depuis 1969 le deuxième signataire CGT des accords de trahison est entré au Conseil économique : MOREAU.

Le troisième larron, premier algnataire des accords de trahison, est ARGALON, secrétaire-adjoint général, qui devient progressivement le personnage principal de la CGT des cheminots (Massableaux au C.A. de la SNCF I).

Nous ne dirons Jamais assez que la réforme de la rémunération imposée aux chaminots le 1-1-1972, est la conséquence directe de la signature de trahison de 1968.

#### 1968-1972: 36 ECHELLES AU LIEU DE 38

Depuis 1968, Il y a eu quelques tours de passe-passe dans les échelles. Il y avait au départ 19 échelles A et 19 échelles B. Mais à la veille de la réforme les échelles 5 bis, 7 bis, 16 bis se sont ajoutées aux échelles 9 bis. (En 1945 : 19 échelles).

Le tableau n' 1 fait apparaître qu'elles donnent dorénavant naissance à de nouvelles échelles dans le nouveau système. La nouvelle grille provoque un écrasement vers le bas, par la fusion des petites échelles, et un écartement vers le haut, c'est-à-dire écartement de l'éventail vers le haut par de nouvelles échelles supplémentaires C1 B et C2 D qui feront les choux gras des cadres, blen que ceux-ci en solent plus au fole gras, aux ortholants et au caviar, qu'à la soupe aux choux dont doivent de plus en plus se contenter les familles d'agents

1972 : 7 points de plus à la grille pour le manœuvre mais 26 à l'échelle 16 A bis I

En somme, les 38 échelles ne sont qu'un changement de noms, plus appropriés que les anciennes : E signifiant exécution, M. maîtrise et C. cadres. La ségrégation est ainsi nettement établie Jusque dans la définition.

TABLEAU 1 TABLEAU DE TRANSPOSITION DES ECHELLES ET COEFFICIENTS DU 31 DECEMBRE 1972 AUX NOUVEAUX NIVEAUX COFFICIENTS ET INDICES AU 1" JANVIER 1972

| ANC     | IENNE : | SITUATION                    | NO     | UVELLE  | SITUATION                    | ANG         | IENNE        | SITUATION                    | NO       | JVELLE | SITUATION  |
|---------|---------|------------------------------|--------|---------|------------------------------|-------------|--------------|------------------------------|----------|--------|--|
| Echelle | Indice  | Coefficient<br>Essai/9° éch. | Niveau | Indice  | Coefficient<br>Essai/9° éch. | Echelle     | Indice       | Coefficient<br>Essal/9* éch. | Niveau   | Indice | Coefficient<br>Essal/9° éch  |
| 2       | A       | (1)<br>127/152               |        |         | (1)                          | 11          | A            | 233/280                      | M2       | A      | 239/287  |
| 2       | В       | 130/156                      | E1     | A       | 134/161                      | 11          | В            | 244/293                      | M2       | В      | 251/301  |
| 3       | A       | 133/159                      | 1      |         |                              | 12          | A            | 255/306                      | M2       | C      | 263/316  |
| 3       | В       | 136/163                      | E1     | В       | 140/168                      | 12          | В            | 267/320                      | M2       | D      | 275/330  |
| 4       | Α       | 140/168                      | 1      |         |                              |             |              |                              |          |        |  |
| 4       | В       | 144/173                      | E1     | C       | 147/176                      | 100         |              | 11/3/2017                    | - Jones  |        |  |
| 5       | Α       | 147/176                      | 1 140  |         |                              | 13          | A            | 279/335                      | МЗ       | A      | 285/342  |
| 5       | В       | 151/181                      | E1     | D       | 154/185                      | 13          | В            | 293/352                      | МЗ       | В      | 299/359  |
|         |         |                              | 11500  |         |                              | 14          | A            | 306/367                      | Мз       | C      | 313/376  |
| 5 bis   | A       | 147/176                      | 1      |         |                              | 14          | В            | 321/385                      | МЗ       | D      | 328/394  |
| 5 bis   | В       | 151/181                      | E2     | A       | 154/185                      |             |              |                              |          |        |  |
| 6       | Α       | 156/187                      | E2     | В       | 161/193                      |             | 120          |                              |          | de la  | A STATE OF THE STA |
| 6       | В       | 161/193                      | 1      |         |                              | 15          | A            | 340/408                      | C1<br>C1 | A<br>B | 340/408<br>357/428   |
| 7       | A       | 167/200                      | E2     | С       | 169/203                      | 15          | В            | 360/432                      | Ci       | C      | 374/449  |
| 7       | В       | 173/208                      | E2     | D       | 177/212                      | 16<br>(prom | A<br>nus à p | 380/456<br>artir 1-1-71)     | C1       | D      | 393/472  |
| 7 bis   | A       | 167/200                      | 100    | Traffic |                              |             |              | A Mine                       | 17       | 9519   |  |
| 7 bis   | В       | 173/208                      | E3     | Α       | 177/212                      | 16          | A bi         | s 380/456                    |          |        |  |
| 8       | А       | 180/216                      | E3     | В       | 185/222                      | (prom       | us avar      | it le 1-1-71)                | C2       | A      | 406/487  |
| 8       | В       | 186/223                      |        |         |                              | 16          | B bis        |                              |          |        |  |
| 9       | A       | 192/230                      | E3     | С       | 194/233                      | 17          | А            | 423/508                      | C2       | В      | 426/511  |
| 9       | В       | 199/239                      | E3     | D       | 204/245                      | 17          | В            | 447/536                      | G2<br>G2 | CD     | 447/536<br>467/560   |
| 9 bis   | Α       | 196/235                      | M1     | A       | 205/246                      |             |              |                              |          |        |  |
| 9 bis   | В       | 205/246                      | M1     | В       | 215/258                      | 18          | Α            | 470/564                      | C3       | A      | 485/582  |
|         | 11      |                              | 35     |         |                              | 18          | В            | 498/598                      | C3       | В      | 509/611  |
| 10      | Α       | 214/257                      | M1     | С       | 225/270                      | 19          | Α            | 525/630                      | C3       | C      | 533/640  |
| 10      | В       | 233/268                      | M1     | D       | 236/283                      | 19          | В            | 558/670                      | C3       | D      | 558/670<br>[1]   |

<sup>(1)</sup> Bien due la grille aille théorioutment de 100 à 670, elle est de fait de 134 à 670 au 1-1-1972. C'est pourquoi la revendication de 100 000 AF mensuel coef. 100 (salaire brut sans les primes) correspondrait à 134 000 AF pour le managurre débutent et 670 000 AF pour le cadre en fin de carrière.

La valeur du point (ou coefficient) 6,5891 F se décomposant comme suit :

<sup>(1)</sup> Régionalisation, démantèlement, suppression de llones, formeture d'établissements, travail donne au privé, avec toutes leurs conséquences accisés : création de déporte pour la population et pour les cheminots le cortège de : départations manaives de parsonnel, maistions = volontaires d'office, détachements prolongée, déplacements répétés, aucoreasions d'emploi, des fillères, blocage d'avancements, reconversions, éfoignement et aéparation des familles, pertes d'emploi de la femme, etc.

Traitement : 496,77 F : Complément traitement non liquidable : 20,60 F : Indemnité de résidence : 141,54 F,

Au 31-12-1971. le point 670 était de 4174.89 F se décomposant comme suit : 3147.63 F + 130.52 F + 896.84 F.

#### QUAND LE MANŒUVRE PREND 7 COEFFICIENTS, LE CADRE EN PREND 15 A 20

Pour ce qui est du resserrement de la grille, on constate qu'elle passe de 127/670 à 134/670. La différence n'est qu'une pallie : 7 points à 6,58 F, soit : 46 F de plus à la base, depuis longtemps absorbés par la hausse des prix.

Si l'on examine la différence du nombre de points entre l'ancienne et la nouvelle situation on constate que :

M1 A gagne: 205 - 196 = 9 points.

M1 D à l'échelon 9 passe de 268 à 283 soit 15 points de plus, M3 A gagne 7 points,

M3 C et D en gagnent 9 à l'échelon 9.

Les échelles 16 À qui passent à C2 A en gagnent 31 à l'échelon 9.

Les échelles 15 A qui passent à C1 B en gagnent 20 à l'échelon 9.

Les échelles 17 B qui passent à C2 D en gagnent 20 à l'essal et 24 au 9' échelon.

Les échelles 19 A en gagnent 10 à l'échelon 9.

Pour ce qui est des échelles 19, apparemment elles sont maintenues à C3 D, au coefficient 670, mais en réalité nous savons que les grades qui y correspondaient ont tous été revalorisés et sont passés hors statut. Où il y avait parfois des échelles 18 il y a quelques années, il y a maintenant des bors statuts.

Ce que nous pouvons retenir de cela, c'est qu'avec le nouveau système, si la hiérarchie est réduite de 7 points au bénéfice apparent des manœuvres, la réalité est très différente :

Le sommet de la hiérarchie est camouflé par le système des Ingénieurs hors statuts, et est supérieur à 670. Leurs salaires sont couverts du secret.

D'autre part, lorsque le manœuvre prend 7 points par la transposition des grades, les cadres et maîtrise en prennent de 15 à 20 en moyenne.

LA REFORME DE LA REMUNERATION DU 1-1-72. AVEC LA COMPLICITE DES DIRECTIONS SYNDICALES N'A PAS DIMINUE LE NOMBRE D'ECHELLES, ET N'A PAS RESSERRE L'EVENTAIL HIERARCHIQUE, MAIS L'A AU CONTRAIRE ECARTE ENCORE PLUS VERS LE HAUT, ECRASANT PLUS LE BAS.

7 points faisant actuellement 6,59 F cela signifie que le manœuvre est actuellement revalorisé de 46 F alors que les cadres sont revalorisés de 132 F environ. Ceci veut dire que chaque fois qu'il y aura dorénavant une augmentation au pourcentage, la part résultant de l'application de la réforme de la rémunération sera trois fois plus forte pour le cadre que pour le manœuvre. Les écarts continuent de grandir.

Autrement dit encore, la proportion de la masse salariale totale, sera plus forte qu'autrefois, en faveur des agents de maîtrise et cadres, et aux dépens des agents d'exécution. Par exemple dans l'ancien système :

Lorsque le manœuvre touchait 127 francs, le cadre échelle 17 B touchait 536 F, échelon 9.

Dans le nouveau système le manœuvre touchera 134 F et ce cadre touchera 570 F, soit une différence de 436 F au lieu de 409 F.

Nous mettons au défi la SNCF, ARGALON (CGT) et MARTIN (CFDT) de démontrer que c'est faux ! Mais qu'ils nous expliquent en quol « cela est positif pour les petites et moyennes échelles ! »

CECI DEVRAIT SUFFIRE A CONDAMNER LE NOUVEAU SYSTEME, MAIS IL Y A ENCORE DE PLUS GRAVES INJUSTICES A REVELER, AGGRAVANT SOUS DES FORMES PLUS SUBTILES LA HIERARCHIE.

#### L'INJUSTICE DU DEROULEMENT DE CARRIERE : SEGREGATION ET DISCRIMINATION

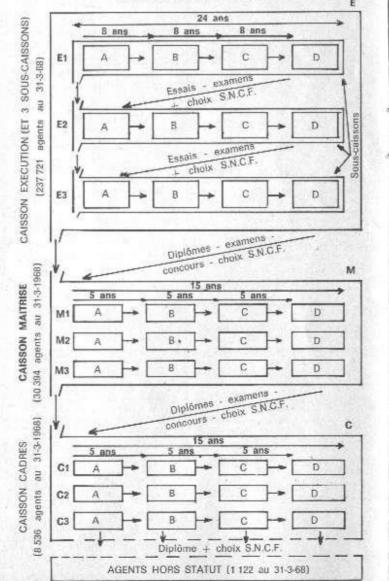
Nous allons voir que l'aggravation de la hiérarchie ne doit pas seulement se mesurer par l'extension de la grille vers le haut et l'écrasement vers le bas, avec ses conséquences directes sur l'augmentation au pourcentage des salaires.

En effet, le nouveau système crée une véritable ségrégation de castes, avec ce que nous appellerons de véritables caissons étanches, car il n'apparaît possible d'en sortir que pour une infime minorité de cooptés (2) par la direction SNCF. Nous distinguons le calsson E (exécution) dans lequel sont enfermés 237 731 agents (effectif au 31-3-68), le caisson M (maîtrise) dans lequel sont enfermes 30 394 agents (effectif au 31-3-68), le caisson C dans leguel sont enfermés 8 536 agents (effectif au 31-3-68), et enfin, « la stratosphère » où règnent 1 122 hors statuts, hauts fonctionnaires de la SNCF, grands patrons et ingénieurs. Nous donnons les chiffres de 1968 aul ne comprennent pas les roulants (doivent faire l'objet d'une étude à part). et les agents garde-barrières, etc. Sachons seulement que les effectifs globaux de la SNCF ont diminué en moyenne de 10 000 à 12 000 par an depuis 1968, surtout dans le personnel d'exécution, attolonant au total 293 000 en décembre 1971 (contre-521 000 en mai 1938) contre 323 000 fin 68, mais la proportion 1972 est sensiblement la même qu'en 1968.

Pour comprendre le fonctionnement de ces caissons voir notre tableau n° 2.

#### TABLEAU 2

#### AVANCEMENT ANCIENNETE EN INDICES ET AVANCEMENT EN NIVEAUX



Que l'on nous entende bien, il a fallu depuis juin 1968 à janvier 1972, des dizaines de réunions de la Commission du Statut pour accoucher non pas d'un éléphant, mais d'une souris : deux échelles de moins et aggravation de la grille. Jamais les syndicats qui ont tous siégés, sans désemparer, n'ont appelé les cheminots à l'action contre ce nouveau système d'injustices nouvelles plus grandes. Au contraire, chacun s'est efforcé à faire prendre patience aux cheminots, laissant entendre, sans cesse, que C'EST PAR LES NEGOCIATIONS QUE L'ON PEUT SEULEMENT REGLER LES CONFLITS ET LES REVENDICATIONS, QU'IL FAUT DISCUTER!

EH BIEN! voyons les résultats de 3 ans et demi perdus en palabres, en promesses, en faux espoirs :

Nous disons que les trois caissons sont de fait étanches dans la mesure où un nombre très rédult d'agents du caisson E passera au caisson M, par un mince robinet contrôle par les dirigeants supérleurs de la SNCF, qu'un nombre encore plus rédult (Issu des facultés et des grandes écoles - attachés - ) passera du caisson M au caisson C. La fine-fleur qui arrive au tamis du caisson C passera hors-statut, Ce seront généralement, comme les agents du caisson C, des bourgeois, fils de la bourgeoisle, la caste dirigeante. Le caisson E sera la caste dirigée, la classe ouvrière. Le caisson M, sera la caste technicienne et garde-chlourme, essentiellement des arrivistes petits-bourgeois, l'aristocratie ouvrière, dont quelques-uns fidèles à leur classe d'origine.

Pour passer du caisson E en M et du M en C, Il faut passer au crible des examens-concours-diplômes, auxquels s'ajoute le filtre de la côte d'amour, au choix exclusif des dirigeants SNCF, selon des critères maison (aptitude — \* il en faut » —, arrivisme, servilité, idées réactionnaires, non participation aux grèves, etc.).

Chaque calsson est divisé en trois parties appelées niveau par la SNCF, niveau 1, 2, 3, d'où E1, E2, E3, etc.

Le pasage d'un niveau à un autre s'effectue différemment chez les E que chez les M et C.

En effet, dans le caisson E, chaque niveau est en réalité un sous-caisson d'où il n'est possible de sortir que par un mince robinet, à l'alde d'essais professionnels, d'examens, de concours, et aussi de côte d'amour où, en plus de celle des cadres supérieurs, s'ajoute celle des garde-chiourme immédiats.

On peut constater que ce système d'avancement dans la carrière, comme à l'armée, très réactionnaire sur le plan idéologique est faît pour corrompre idéologiquement la classe ouvrière, pour la rendre arriviste, car l'amélioration des conditions de vie de l'ouvrier, du manœuvre est liée à son avancement en grade. Les examens entraînent une préparation professionnelle, en dehors des heures de service, ce qui correspond à une formation professionnelle gratuite pour la SNCF, et aussi à une reconversion permanente professionnelle, en liaison avec l'amélioration des techniques et de la modernisation.

A l'intérieur du caisson M, dans certains cas il existe des examens pour passer du niveau M1 à M2, mais pas dans tous les cas. Le passage de M2 à M3 se fait uniquement au choix.

A l'intérieur du caisson C il n'y a plus d'examens non plus, l'avancement en niveau se fait uniquement au choix.

Dans les deux cas, la sélection étant bien faite à l'entrée du calsson, les agents sont à peu près certains de finir à C3 ou M3. Les agents à l'index (difficiles à commander, esprit de classe), ayant réussi un examen de passage d'un niveau à l'autre, ou d'un calsson à l'autre, peuvent attendre des années, à cause de la côte d'amour, avant d'avoir leur nomination. Un de nos camarades M.L. a dù attendre plus de 7 ans sa nomination en caisson M, malgré de multiples réclamations, sans pouvoir avoir d'explications, alors que les agents, ayant passé les trois examens après lui, étaient nommés avant lui. Ou bien, ces camarades sont nommés en des emplois non stratégiques, et sans commandement. Nous avons pu constater qu'il n'en est pas de même des révisionnistes qui accèdent aux grades supérieurs, ce qui n'existait pas au lendemain de 1947, et ce qui explique que la CGT augmente ses volx chez les cadres : moins parce qu'elle gagne des cadres que parce qu'elle parvient à infiltrer de ses éléments de caisson en caisson, ce qui est d'ailleurs nettement manifeste dans la réforme actuelle : les chefs d'équipe accédant à la maîtrise M1. Souvent, les arrivistes se syndiquent au même syndicat que leur chef.

Chaque niveau est divisé en indices A-B-C-D- ce qui donne lleu à de nouvelles discriminations entre agents d'exécution et agents de maîtrise et cadre.

#### TABLEAU 3

|        |         |           | £ B             |                   |                 | 24              | ans             |                 |                 |                 |  |
|--------|---------|-----------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
|        |         |           | 8 ;             | ens               | 8 (             | ans             | 8 8             | ans             |                 | 7815            |  |
|        |         | EXECUTION |                 | A                 |                 | В               |                 | С               |                 | D               | Différences<br>de coefficients<br>et de salaires |
|        |         |           | Essai           | 9"<br>échelon     | Essal           | 9*<br>échelon   | Essal           | 9ª<br>échelon   | Essal           | 9*<br>échelon   | entre D 9" échelon<br>et A Essai                 |
| Examen | + choix | Ef        | 134<br>869,76   | 161<br>1 043,72   | 140<br>909,29   | 168<br>1 091,16 | 147<br>955,42   | 176<br>1 146,50 | 154             | 185<br>1 201,85 | 51<br>331,09 F                                   |
| Examen | + choix | E2        | 154<br>1 001,55 | 185<br>1 201,85   | 161<br>1 041,07 | 193<br>1 249,29 | 169<br>1 106,96 | 203<br>1 328,35 | 177<br>1 146,50 | 212<br>1 375,81 | 58<br>374,26 F                                   |
| Examen | + choix | E3        | 177<br>1 146,00 | . 212<br>1 375,81 | 185             | 222<br>1 469,06 | 194<br>1 271,69 | 233<br>1 526,03 | 204<br>1 324,41 | 245<br>1 589,29 | 68<br>443,29 F                                   |

Le chiffre supérieur est celui des indices grille des salaires à la fin de la réforme. Le chiffre des salaires est celui de la transposition au 31-12-1971, donc sans les mesures extrêmes de l'aggravation de la hiérerchie. Les différences d'indices sont donc définitives, les différences de salaires iront en s'aggravant à la fin de la réforme.

7

<sup>(2)</sup> L'avancement au choix exclusif de la S.N.G.F. correspond en réalité à une véritable cooptation.

#### AVANCEMENT EN INDICES A-B-C-D : DISCRIMINATION POUR LE PASSAGE A L'ANCIENNETE

Les agents de chaque niveau (E1 - E2 - E3 - M1, etc.) sont répartis en quatre groupes A-B-C-D, en fonction de critères d'ancienneté et de critères au choix.

 Les agents d'exécution changent automatiquement d'indice, à l'ancienneté, s'ils n'ont pas bénéficié de l'avancement au choix, entre temps, tous les huit ans.

Les agents de maîtrise et cadres, changent automatiquement

d'indice, à l'ancienneté, a'ils n'ont pas bénéficié de l'avancement au choix, entre temps, tous les cinq ans.

Cels signifie que le déroulement de carrière des cadres et maîtrise est plus rapide que le déroulement de carrière des agents d'exécution. Cels apparaît comme une injustice évidente, et pourtant :

Pendant les réunions multiples à la commission du statut, seuls les dirigeants de la CFDT ont défendu le principe des CINQ ANS POUR TOUT LE MONDE. Dans ses contre-propositions la CGT représentée par ARGALON-MASSABIEAUX était d'accord pour les 8 ans aux exécutants et les cinq ans pour les cadres.

|         |          |                 | 6               |                 | 11              | 5 ans           |                 |                 |                 |  |
|---------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
|         |          | 5 (             | ans             | 5               | ans             | 5               | ans             |                 |                 |  |
|         | MAITOIGE |                 | A               |                 |                 | C               |                 | D               |                 | Différences<br>de coefficients<br>et de salaires |
|         | MAITRISE | Essal           | 9*<br>échelon   | Essai           | g.<br>échelon   | Essai           | 9°<br>échelon   | Essai           | 9"<br>échelon   | entre D 9' échelon<br>et A Essai                 |
| + choix |          | 205<br>1 331,00 | 246<br>1 597,21 | 215<br>1 384,71 | 258<br>1 660,46 | 225<br>1 443,01 | 270<br>1 731,62 | 236<br>1 508,61 | 283<br>1 810,69 | 78<br>479,69 F                                   |
|         | M2       | 239<br>1 555,03 | 287<br>1 866,04 | 251<br>1 627,52 | 301<br>1 953,01 | 263<br>1 699,99 | 316<br>2 039,99 | 275<br>1 779,06 | 330<br>2 134,88 | 91<br>579,85 F                                   |
|         | М3       | 285<br>1 858,14 | 342<br>2 229,76 | 299<br>1 940,38 | 359<br>2 340,46 | 313<br>2 036,04 | 376<br>2 443,25 | 328<br>2 134,88 | 394<br>2 561,86 | 109<br>703,72 F                                  |

|          |        |                 |                 |                 | 15              | ans             |                 |                             | 3 1                         |  |
|----------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
|          |        | 5               | ans             | 5               | ans             | 5               | ans             |                             |                             |  |
|          |        |                 | A               |                 | В               |                 |                 |                             | )                           | Différences<br>de coefficients<br>et de salaires |
|          | CADRES | Essai           | 9°<br>échelon   | Essal           | 9"<br>échelon   | Essai           | 9*<br>échelon   | Essai                       | 9°<br>échelon               | entre D 9' échelon<br>et A Essai                 |
| - Canona | C1     | 340<br>2 240,31 | 408<br>2 688,37 | 357<br>Nie éch. | 428<br>Nie éch. | 374<br>2 418,21 | 449<br>2 901,86 | 393<br>2 655,42             | 472<br>3 186,51             | 132<br>946,20 F                                  |
| VIIIIV V | C2     | 406<br>2 675,17 | 487<br>3 209,33 | 426<br>2 793,80 | 511<br>3 252,56 | 447<br>2 945,35 | 536<br>3 534,42 | Nle éch.<br>467<br>3 077,10 | NIe éch.<br>560<br>3 689,89 | 154<br>994,72 F                                  |
|          | СЗ     | 485<br>3 143,03 | 582<br>3 771,63 | 509<br>3 314,34 | 611<br>3 977,22 | 533<br>3 479,07 | 640<br>4 174,89 | 558<br>3 676,74             | 670<br>4 412,10             | 185<br>1 269,07 F                                |

Valeur du point 100 au 31-12 -1971 : 658,91 F. Valeur du point au 31-12-1971 : 6.5891 F; Il s'agit du saleire brut, sans retenue calsse meladic et retraite, mais sane les primes et indomnités diverses (hiérarchisées bien entendu I).

Si l'on s'en rapporte à notre tableau n' 3 on pourra constatér que l'on y fait figurer les coefficients de traitement et les salaires correspondants pour chaque Indice de chaque niveau, à l'échelon essai et à l'échelon 9, fin de carrière. Nous manquons de temps et de place pour calculer les échelons intermédiaires, mais ce qui compte pour étudier le déroulement de carrière, ce sont les positions extrêmes.

On peut constater dans la dernière colonne de droite que les différences en coefficients croissent avec les niveaux, et de plus en plus selon qu'on se rapproche de C3. C'est ainsi qu'un agent E1 EN VINGT-QUATRE ANS, AUGMENTE DE 51 COEFFICIENTS et cela correspond à une augmentation de salaires de 331.09 F par mois.

Par contre: un agent M3 prend 109 points et 703,72 F, un agent C3 prend 185 coefficients et 1 269,07 F de plus par mols.

Mais là, il ne s'agit plus d'une progression en 24 ans, mais en 15 ans (déduire qu'en réalité le cadre en question ne sera pas tout à fait au 9' échelon, mais en réalité, lorsque le cadre ayant démarré à M1 essai ou C1 essal, il sera à M3 D ou C3 D MINIMUM).

Donc si l'on table le déroulement de carrière du cadre et du maîtrise par rapport à l'agent d'exécution, lequel quittera rarement son niveau en cours de carrière, (embauché E1, il finira E1, embauché E2, il finira E2, embauché E3 il finira E3), on constatera que :

— l'agent de maîtrise passera de 205 à 294 en 24 ans, soit 188 points de progression. Son salaire mensuel aura augmenté de : 2 561,86 moins 1 331 soit 1 230,86 F d'AUGMENTATION PAR MOIS.

— le cadre passera de C1 A essal à C3 D 9' échelon soit une progression en coefficients de 330, en 24 ans, avec une progression de salaires de 4 412,10 F moins 2 240,31 F SOIT 2 171,79 F D'AUGMENTATION PAR MOIS.

Résumons: les déroulements de carrière, en 24 ans, et en francs par mois de plus en fin de carrière qu'au début :

Calsson E1 = 331,00 F

Calsson E2 = 374,26 F

Calsson E3 = 443,29 F

Calsson M = 1 230,86 F

Calsson C = 2 171,79 F

C'est la preuve que l'avancement chez les cadres et maîtrise n'a pas la même signification, ni la même valeur que chez les agents d'exécution. LE NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION N'AVANTAGE LES AGENTS QUE PROPORTIONNELLEMENT A LA PLACE QU'ILS OCCUPENT DANS LA HIERARCHIE, MAIS NON EN FONCTION DU TRAVAIL EFFECTUE,

Nous avons vu également qu'un cadre ou maîtrise traverse son calsson en 24 ans s'il a commencé à M1 ou C1 à l'essal. Un agent E1 ne peut pratiquement pas accéder en ayant commencé à l'essal, à E3 D, car il a trois caissons à traverser. Peut-être pourra-t-il y parvenir, s'il entre très jeune à la SNCF (18 ans) donc avec 37 ans de carrière, s'il est très doué, si le hasard veut qu'il se présente à des examens, qu'il réussisse et qu'il bénéficie de la côte d'amour.

Nous l'avons dit, il n'y aura que les embauchés E2 et embauchés E3 essai qui auront des chances d'accéder en milieu ou fin de carrière à M1. L'essentiel des M2 et M3 et des C2 et C3 seront recrutés par la SNCF directement sur diplômes. Les « meilleurs » du rang arriveront à M1 (exemple chefs d'équipe) et à C1, mais rarement plus haut l

#### AVANCEMENT EN INDICES A-B-C-D: DISCRIMINATION POUR LE PASSAGE AU CHOIX:

Encore une fois, apparemment, l'avancement en indices A-B-C-D, au choix semble s'effectuer par un moyen unique commun à E-M-C. Mais ce n'est qu'une apparence. Cet avancement au choix (dont critères relevant uniquement du bon vouloir des dirigeants SNCF) sert en principe à favoriser les agents « bien-vus ». Des études statistiques par des spécialistes des « relations humaines » et ayant fait des études de psychologie, établissent mathématiquement qu'il existe un

pourcentage d'agents méritants, et que ce pourcentage s'élève avec la hiérarchie. C'est pourquoi l'avancement à l'ancienneté est en réalité l'avancement minimum, pénalisant les « mauvais » éléments, les récalcitrants (inévitables) et l'avancement au choix, est en réalité l'avancement maximum pour les bons éléments, les serviles, les mouchards, ceux que les dirigeants SNCF espèrent corrompre. Autrement dit l'ancienneté c'est le bâton, et le choix c'est la carotte. Mais il y a la particularité sulvante, plus on va vers E1 et plus le bâton est gros, et plus on s'élève vers C3 et la carotte est grosse. C'est ce qu'indique clairement le tableau nº 4, où l'on constate que le pourcentage d'un indice à l'autre augmente en augmentant de niveau. Le pourcentage indiqué est celui correspondant à l'effectif des agents en indice de départ. Pour bénéficier de l'avancement en indice au cholx il faut avoir sélourné au minimum deux ans dans l'indice (c'est-à-dire avoir renifié la carotte deux ans !).

#### TABLEAU 4

| NIVEAUX    | % de passage<br>de A à B<br>au choix | % de passage<br>de B à C<br>au choix | % de passage<br>de C à D<br>au choix |
|------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| E1 et E2   | 16 %                                 | 12 %                                 | B %                                  |
| E3 et M1   | 20 %                                 | 15 %                                 | 10 %                                 |
| M2 et M3   | 25 %                                 | 20 %                                 | 15 %                                 |
| C1, C2, C3 | 30 %                                 | 25 %                                 | 20 %                                 |

La discrimination est donc importante en matière de choix, puisque le % de passage d'un indice à l'autre est plus important en augmentant de niveau. Compte-tenu du choix, le séjour sera encore plus long à E1 et E2 dans chaque indice, de façon à rapprocher le plus possible, le séjour à 8 ans, pour les fortestètes et graduellement moins pour les autres.

Il est à noter cependant qu'une division est créée entre E1 et E2 d'une part et E3 de l'autre, n'ayant pas le même pourcentage. De même entre M1 d'une part et M2 et M3 d'autre part, enfin entre la maitrise d'une part et les cadres de l'autre.

Mais cette année, au mois d'avril, pour terminer la transposition en indice et remplir chaque case, la SNCF est obligée de majorer ses pourcentages, et blen entendu elle a appliqué les mêmes discriminations (tableau n° 5, ci-dessous).

#### TABLEAU 5

| NIVEAUX    | % de passage | % de passage | % de passage |
|------------|--------------|--------------|--------------|
|            | de A à B     | de B à C     | de C à D     |
|            | au cholx     | au choix     | au choix     |
| E1 et E2   | 20 %         | 15 %         | 10 %         |
| E3 et M1   | 25 %         | 18,75 %      | 12,5 %       |
| M2 et M3   | 31,25 %      | 25 %         |              |
| C1, C2, C3 | 37,50 %      | 31,25 %      | 25 %         |

Cette mesure est prise à titre exceptionnel pour 72, afin de faire démarrer le système.

Il apparaît que pratiquement peu de cadres devront séjourner les 5 ans à l'ancienneté. Le 30 % jouant chaque année, beaucoup seront nommés la troisième année, le reste la quatrième.

C'est ce que la CGT a défendu depuis plusieurs années, en commençant chez les employés de bureau ce qu'elle se plaisait à appeier les % dynamiques, et qu'elle voulait appliquer à tous les autres agents car, disait-elle c'est un début de l'avancement automatique. Mais l'on peut voir que la mesure est plus dyna-

mique pour les cadres et maîtrise, et qu'elle est plutôt statique pour les agents d'exécution.

De tout cela nous déduisons qu'un agent de maîtrise ou cadre, le plus mal noté mettra au maximum 15 ans pour finir à l'indice D de son niveau. Dans le melileur des cas (le plus fréquent) il finira à M3 D ou C3 D, s'il ne passe pas dans le caisson au-dessue. Mais ce sera le cas général, pour ces agents à 55 ans.

Par contre l'agent d'exécution le plus mel noté (la proportion d'agents dans ce cas est plus grande en E qu'en M et C, par suite des règles mathématiques) mettra 24 ans pour aller à l'indice D de son niveau de départ. Le plus doué (exament successifs, essals, etc., plus grande affluence, pour peu de places, plus grande sélection) et le mieux noté (côte d'amour), mettra environ 45 ans pour passer de E1 A à E3 D. En étant commissionné à la SNCF à 19 ans (âge minimum). Il devrait partir à la retraite à environ 65 ans l Beau déroulement de carrière.

Un agent accédant à la maîtrise ou aux cadres à 35 ans peut espèrer terminer logiquement à M3 D ou C3 D.

Nous rappelons que dans l'ancien système le pourcentage de promotions à l'indice B était de 10 % pour toutes les échelles, au choix. Le nouveau système est donc blen en recul sur l'ancien et s'est perfectionne dans la discrimination. Une autre discrimination plus camouflée, c'est la règle des arrondis. Le pourcentage des agents à choisir pour l'indice supérieur est toujours arrondi au nombre supérieur. Mais, pour les agents d'exécution le complément de l'arrondi est soustrait au compte de l'année sulvante. Par contre, pour les cadres, le complément de l'arrondi est acquie et ne sera pas rétranché l'année sulvante.

Donnons un exemple. Pour une catégorie exécution quelconque, et une catégorie cadre quelconque :

Supposons que dans les deux cas, la nombre d'agents à passer à l'indice supérieur soit de 1,3 en 1972. Il y aura deux promotions Exécution et deux promotions Cadres, grâce à un complément d'arrondi de 0,7 dans les deux cas.

L'année sulvante en 1973, si le nombre à nommer est encore de 1,3 dans les deux cas, nous aurons :

- 1,3 0,7 = 0,6 arrondis à un, soit une nomination de 1 exécution :
- 1,3 arrondis à deux pour les cadres, solt deux nominations. Pour l'année 1974, Il y aura encore 1 0,6 0,4 à retenir pour l'exécution.

Bien entendu on peut multiplier les exemples, mais les cas se retrouveront systématiquement chaque année, dans toutes les situations.

#### CHAPITRE II

Nous avons vu dans le chapitre premier les injustices de la grille hiérarchique, la division des cheminots en castes, véritable politique de ségrégation, la discrimination qui existe dans les différents modes d'avancement pour le dévoulement de la carrière, et les différences de traitement dans la grille. Cela explique pour une bonne part le ressentiment des masses cheminotes devant ces injustices de classe qui jusqu'à maintenant l'ont ressenti d'instinct, sans blen pouvoir le déterminer comme nous l'avons fatt ci-dessus. Que les masses cheminotes s'en emparent pour développer leur lutte. Ou'elles a'oublient jamals oue les dirigeants de la CGT se font les ardents défenseurs de la hiérarchie depuis de nombreuses années et que, grâce à eux et aux autres dirigeants des autres syndicats, le bénéfice des actions, des grèves, à cause de ce système nouvellement aggravé n'est jamais allé à ceux qui ont fait les actions mais à ceux qui les ont toujours sabotées : les cadres et maîtrise (dans leur ensemble : mais saluons au passage ceux, la minorité, qui se sont joints dans l'action aux cheminots de la base, au sacrifice de leur avancement).

Dans la classe ouvrière et particulièrement chez les chamlnots, on comprend pourquoi il y a une très forte opposition de la base contre la hiérarchie et un grand ressentiment de classe contre les cadres et les directions syndicales. Celles-ci ont mis les actions des agents d'exécution au service des revendications poujadistes des cadres en acceptant ces réformes de ségrégation et de discrimination, et en préconisant systématiquement les augmentations au pourcentage.

La défense de la hiérarchie, au sein de la classe ouvrière, correspond à une conception idéologique bourgeoise de la forme de la société divisée en classes, en castes, classes d'exploiteurs dessus, classes d'exploités dessous, castes qui font la loi et castes qui la subissent. La société hiérarchisée des prétendues valeurs humaines, base du racisme (un homme serait supérieur à un autre, du fait de sa couleur de naissance, ou de la catégorie d'embauche E1, E2, E3, etc.), est le contraire de la société communiste vers laquelle nous devons tendre et combattre. Soule la société communiste réalisera l'égalité réelle sociale, après la disparition totale des classes, économiquement, socialement et idéologiquement. Seule la classe ouvrière des exploités peut réaliser cet avenir. C'est pourquoi elle doit lutter pour accomplir la révolution sociale, au delà de la lutte pour les réformes, pour l'établissement de se dictature sur la bourgeolsie, en lui arrachant le pouvoir : la dictature du proléteriet.

La société capitaliste, l'impérialisme, parce qu'ils sont entrés dans la phase historique de leur déclin, dans un but de défense contre le prolétariat et la montée révolutionnaire, est contrainte de policer le régime. L'aggravation continuelle de la hiérarchie parmi les salariés, tout en exploitant la maîtrise et les cadres, mais à un niveau moindre, crée par différences une division au sein du profétariat, des couches sociales et des castes de gens qui se prennent pour des privilégiés, prêts à défendre leurs privilèges contre la révolution socialiste. La hiérarchie est donc un instrument aux mains du capitalisme pour créer une base économique à la couche sociale issue du prolétariet pour combattre, le proletariat, dans le camp de la contre-révolution. Il en est de même d'allieurs dens les pays révisionnistes, URSS et de l'Est Européen, qui ont créé par des privilèges économiques à la caste dirigeante du parti et de l'Etat, dans les syndicats et d'autres organisations, une couche sociale qui forme la nouvelle bourgeoisie sur laquelle s'appulent les révisionnistes

pour restaurer le capitalisme. C'est alnsi qu'ils ont détruit la dictature du prolétariat. Ce n'est pas un hasard si en URSS les selaires s'écartent sur une grille qui va du simple à un multiple de quarente et parfois davantage! Ce n'est pas un hasard si leurs émules du P • C • F et de la CGT défendent avec tant d'acharnement le principe de la hiérarchie, car dans • la Démocratie Avancée • qu'ils nous préparent c'est la hiérarchie, mode URSS, qu'ils veulent nous imposer un pour quarante contre un pour cinq actuellement.

Mais à ces hierarchies odieusas du capitalisme et du révisionnisme nous opposons la hierarchie existant actuellement en Chine Populaire et en Albanie où elle va du simple à daux et deml ou trois et est à chaque plan quinquennal en voie de réduction. Les seules différences étant justifiées par la fatigue physique du travall, la qualification réelle requise. Les salaires y sont discutés, et proposés par les assemblées générales des travailleurs organisées par les syndicats. Ces deux pays avancent progressivement vers la société communiste où il n'y aura plus de hiérarchie. Ils n'en sont qu'à l'étape de la construction du socialisme, c'est pourquol, au fur et à mesure qu'ils s'avancent, dans le cadre de la dicteturo du prolétariat, les salaires du bas se rapprochent progressivement des salaires du haût, en augmentant le pouvoir d'achat et le niveau de vie de tous les travailleurs.

La hiérarchie qui se perfectionne toujours davantage à la SNCF comme ailleurs, écrase, opprime toujours plus les producteurs réels de richesses, les producteurs de biens, ceux qui peinent le plus : les ouvriers, les manœuvres, les jeunes, les femmes.

Dans ce deuxième chapitre nous allors montrer une autre façon qu'a utilisée la SNCF d'aggraver la hiérarchie, avec la complicité des directions syndicales : la batal·le d'arrière-garde de le tutte catégorielle.

La lutte catégorielle a pour la SNCF l'avantage de créer des discriminations, des divisions supplémentaires. D'autre part, au lieu de répartir également un crédit entre tous les cheminots. elle n'en consacre qu'une plus petite partie à une seule ou plusieurs catégories. Cela calme, à un moment donné, les plus mécontents, souvent ceux qui occupent une place stratégique importante dans la production, par exemple les roulants à la SNCF. C'est ce qui explique dans ces catégories, l'existence de forces centrifuges dans le mouvement syndical, avec la tendance à l'amicalisme, à l'Indépendentisme, l'autonomisme. A la SNCF, la section Technique des roulants fonctionne en fait comme un véritable syndicat Indépendant au sein de la CGT, mais avec cette particularité qu'elle influence plus ou moins le reste des activités de la fédération et des syndicats loceux. Ce n'est pas un hasard si la SNCF a réussi à y créer un syndicat pouladiste, la FGAAC (fédération autonome des agents de conduite). Et cette tendance corporatiste autonomiste des roulants a été effectivement dénoncée par des déléqués de la CGT à son dernier congrès. Combien de grèves ont été organisées à la SNCF sur les seules revendications des roulants? Combien de grèves générales de tous les cheminots se sont terminées par la satisfaction de revendications particulières des roulents en plus des revendications générales ? Ces satisfactions particulières aux roulants n'ayant d'autre but :

- Pour la SNCF, que de faire reprendre le travail ; si les roulants roulent, les trains roulent, et la grève s'arrête.

Pour les syndicats, ils se lient plus au roulants et l'efficacité d'un syndicat se mesure à la SNCF, à son aptitude d'arrêter les trains.

Coci explique pour une part pourquoi les ouvriers des ateliers SNCF, VB et MT, certains agents d'exploitations, les administratifs, etc., ont été le dernier souci des dirigeants SNCF et syndicaux et pourquoi leur situation s'est fortement dépréciée, dégradée, depuis 1945.

Qu'on nous entande blan, nous n'avons pas l'intention de dresser certaines catégories de cheminots contre d'autres, mais nous nous efforcerons de voir les choses objectivement, et nous savons que l'immense majorité des roulants sera cepandant d'accord avec nous. Nous ne voutons pas dira que leurs révendications sont injustifiées ou ont été injustifiées, mais nous disons nettement que dans de nombreux cas leur juste mécontentement et leur juste lutte ont été utilisées et manipulées pour des objectifs différents par les directions syndicales et particulièrement par la CGT. Pour faire des études comparatives, afin de faira le bilan exact des grèves et satisfaction des revendications par catégories, nous manquone actuellement de documentation, archives, et aussi c'est un travail minutieux, précis, qui demande la mobilisation longue de camarades.

Mais, en développant leur mouvement de révolte, les cheminots de la base, en s'emparant eux-mêmes de leurs revendications, en menant sérieusement la lutte contre le révisionnisme, pourront, evec nous, dresser progressivement ce bijan.

#### DEGRADATION DE LA FILIERE « OUVRIER »

Examinons donc, la dégradation de la fillère ouvrière depuis 1945 à nos jours.

La situation des manœuvres et ouvriers s'est dégradée progressivement et continuellement de 1945 à 1972, sous la poussée revendicative catégorialiste et privilégiée des chois d'équipe. Cela est inséparable de la politique de classe menée par les dirigeants de la CGT. Cela est inséparable du fait que queiques hauts dirigeants de la CGT ont défendu prioritairement leurs intérêts personnels pour passer eux-mêmes dans la meitrise, ce qui s'est fait svec le nouveau système, mis en place par la SNCF et leur complicité:

MASSABIEAUX Charlos, CBROP M.T. Secrétaire Général de la CGT, membre du Conseil d'Administration de la SNCF après la grève vendue de luin 1971.

ARGALON André. CDS. Secrétaire Général Adjoint. ANSELME Louis, CBROP (Réseaux secondaires).

FAVREL Roger, CBROP M.T.

HOURDIAUX René, CBROP M.T. (signataire des articles sur la filière MT dans la Tribune des Cheminots!) Tous sont maintenant agents de maîtrise)

Notona que JACQUET Joseph est K (S.E.S.), soit échelle 11 ou 12, donc maîtrise, que GUERRE Marcel est SCEA, sous-chet d'études administratives, donc échelle 13, que LEVART Jeannette est AEA2F, donc à l'échelle 11 minimum, tous les deux égaloment agents de maîtrise.

Tous sont membres du Bureau Fédéral de la CGT des cheminots, effectivement élus à l'unanimilité, fors du dernier congrès.

Après la solssion de 1947, ce qui correspondait à FO-CIA dans les cadres s'est organise sous la forme d'une Fédération Autonome des Cadres (FAC). Ceci leur permettait d'assouvir leurs instincts catégoriels, égoîstes, poujadistes de cadres et de los monayer auprès de la SNCF. Néanmoins les dirigeants actuels de la CGT font la cour à la FAC (DECOUDUN est toujours appelé CAMARADE dans le journal « OPTION » même après son attitude scélérate pour la grève de juin 71), dans l'aspoir chéri d'une prochaîne fusion organique, plus hypothétique que la fusion à la base avec FO. Cette possibilité de fusion de la CGT avec la FAC est consécutive au rapprochement continu des positions de la CGT vers la FAC. Des éléments de la FAC considérent actuellement que leurs intérêts poujadistes sont encore mieux défendus par la CGT, et avec plus d'efficacité.

En 1947, les éléments fidèles à la CGT chez les maitrise et

cadres, dans une période de répression de la classe ouvrière, furent une toute petite minorité ce qui confirme que dans une période révolutionnaire, la masse des cadres et maitrises, surtout avec la politique poujadiste à leur égard du P « C » F et de la CGT, basculera dans le camp de la contre-révolution ou sera attirée par elle.

Ceci ne doit pas être pour nous étonner. La conscience des hommes est fortement influencée par la fonction et la place qu'ils occupent dens la production. Plus la hiérarchie les éloigne des plus exploités, les ouvriers et les manœuvres, plus ils s'embourgeoisent, s'aristocratisent, plus leur mentalité a tendance à se repprocher de celle des exploiteurs, des petrons. (N'est-ca pas la même chose chez les employés de bureau, les secrétaires de direction qui souvent s'identifiant aux intérêts de leurs patrons qu'ils côtolent en permanence ?)

Pour faire face à la FAC et à son hégémonie chez les maîtrise et cadres les dirigeants CGT de l'époque (YOURNEMAINE!) - SEGUY était permanent en herbo à l'école de TOURNEMAINE ont retiré leurs quelques cadres du syndicet CGT qui regroupait alors tous les cheminots (sans distinction de grade!) pour former le syndicat CGT des cadres. Organisé en toute indépendance du syndicat d'exécution il devint un syndicat catégoriel des cadres, en vue de lutter conqueremment contre l'influence de la FAC. Le syndicat des cadres devait donc se démarquer du syndicat des cheminots de l'exécution. Ces éléments par repport à la FAC étaient fidèles à la classe ouvrière et beaucoup n'ont jamais accepté le fait accompil et la nouvelle politique des dirigeants de la CGT. Mais ces anciens éléments (depuis 1947) ont été progressivement éliminés ou sont partis en retraite. Les nouveaux ont été recrutés sur la nouvelle politiquo des cadres de la CGT. Et le syndicat des cadres de 1947 a progressivement changé de nature, bien que dans ce syndicat il existe encore de nombreux militants qui n'ont rien renoncé de leurs origines et même qui milltent à nos côtés. Ils combattent comme ils pouvent! cette politique pou-

La FAC à son origine, par définition n'avait plus rien de commun, idéologiquement et économiquement avec les agents d'exécution, aucun fien organique ca qui entraîna rapidement dans le contexte anti-communiste de l'époque leur rapide dégénérescence politique. Aujourd'hui, le syndicat das cadres CGT Cheminots est orienté de façon à ca qu'il ressemble à la FAC comme un frère jumeau, les mêmes causes entraînant les mêmes affets. C'est pourquoi sa fusion avec la FAC n'a actuellement rien d'utopique. Le seul lien organique qui rattache la syndicats des cadres CGT à la CGT des agents d'exécution sont les relations de sommet et l'emprise continue des cadres et agents de maitrise sur la CGT à l'échelon confédéral et tédéral. C'est maintenant bien plus net avec la situation des MASSABIEAUX. HOURDIAUX, FAVREL, à moint qu'ils ne démissionnent ???

On comprend donc comment la CGT a été appelée à faire de la démagogle et de la surenchère au profit des cadres, pour lutter contre l'Influence de la FAC. C'est pourquei la CGT a sacrifié (et elle seule pouvait le faire : 70 % des voix aux élections) les intérêts des agents d'exécution aux profit des cadres. C'est pourquoi elle a continuellement défendu le principe des augmentations de salaires au pourcentage, avantageant ceux qui ne falsaient jamais grève, les cedres et maitrises. Autrement dit par les augmentations au pourcentage, continuelles, les grèves faites par les agente d'exécution ne faisalent que mieux les écraser au bas de l'échelle. Ils falsaient en définitive la grève contre eux-mêmes. C'est pour cela que la CGT défendait avec acharnement la principe des revendications catégorielles qui déplaçaient certaines catégories un peu plus haut sur la grille, notamment les chefs d'équipe, en carressant le secret espoir que ces agents accèderalent un lour à la maîtrise pour y renforcar la CGT des cadres.

Les dirigeants de la CGT pensaient en effet, en toute logique, qu'ils seraient les plus influents chez les cadres lorqu'ils y seraient les plus nombreux. C'est une lapalissade! Comme elle était le plus influents chez le personnel d'exécution (70 %)

elle représentait une importante source d'approvisionnement pour le syndicat des cadres CGT. En effet logiquement la FAC n'existant pas à l'exécution son seul réservoir était le CGT-FO (7 % des voix). Or, dans les examens les militants CGT sont filtrés par le patronat (examens-concours, notation au choix, etc.). L'opération conquérante qui consistait à faire passer globalement tous les chefs d'équipe dans le maîtrise (tous les FO, tous les CGT, etc.), était très largement payante pour la CGT. Aussi les stratèges CBROP MASSABIEAUX et Cie ont imaginé leur propre promotion, la promotion de la base dans la maîtrise et cadres pour conquérir la majorité chez les cadres.

Cela n'était pas facile en 1947 où les cadres et maîtrise commençaient à l'échelle 10, alors que les ouvriers étaient à l'échelle 4 et les chefs d'équipe à l'échelle 6. Or, bien sûr, si les ouvriers ne pouvent être dans la meitrise, il fallaît les faisser en bas. Aussi par des promotions continues jusqu'à leur aboutissement au 1-1-72 les chefs d'équipe ont monté jusqu'à l'échelle 10, alors que les ouvriers restent à l'échelle 5. Voilà le scandale et la discrimination qui révolte aujourd'hul, avec juste raison, les agents d'exécution, car CECI EST EGALEMENT VALABLE DANS TOUTES LES CATEGORIES, fillères des gares, etc. Cette promotion des CBROP dans la maîtrise s'est donc elle aussi affoctuée aux dépens des agents d'exécution : manœuvres. OS et ouvriers.

Le CBROP MASSABIEAUX espère que ses collègues lui seront recunnaissants et qu'ils se syndiqueront et surtout voteront pour le syndicet CGT dos cadres, où maintenant ils font nombre. Les chefs d'équipe sont plus nombreux que les contremaîtres et sous-chefs d'atellers i Massableaux compto donc sur leur reconnaissance et leur fidélité. Pourquoi pas ? C'est ce que révéleront les prochaines élections en mars 1972. Mais ce que la CGT gagnera chez les cadres elle pourrait bien le perdre chez le personnel d'exécution. La CGT s'an moque car elle est très largement majoritaire : elle ne craint pas un débordement de FO (7 %) ni un ronversement de la situation en faveur de la CFDT (17 %).

Il ne fait aucun doute que le crédit réclamé à la commission du statut pour le reclassement des CBROP et d'autres catégories du même genre a été pris sur la masse salariale, donc sur le compte des agents d'exécution, n'a pas permis de ravaloriser les plus basses échelles.

Autrefois, le CGT sur des positions de classe défendait prioritairement les intérêts des cheminots les plus exploités, du temps de MONMOUSSEAUX et de Pierre SEMARD qui furent secrétaires gonéraux de la CGT des Cheminots (Pierre SEMARD fut secrétaire général du Parti Communiste Français). A cette époque la CGT et le PCF n'étaient pas sux mains des révisionnistes. N'oublions cas que MONMOUSSEAU, véritable syndicaliste révolutionnaire et communiste jusqu'à la mort, était un ami intime du camarade ENVER HODJA qu'il admirait beaucoup pour sa fidélité à STALINE. Chaque année c'est en ALBANIE qu'il allait passer quelques jours de repos. Et il contia son amertume à nos comorades devant la ligne qui était déjà imposée à la veille de sa mort dans le PCF et à la CGT. N'oublions pas non plus que Pierre SEMARD a été fusillé par les Allemands le 7 mars 1942. l'ennée où Georges MARCHAIS partait volontaire servir l'Allemagne, alors que le service du Travail Obligatoire (S.T.O.) fut Instauré en 1943 seulement. Entre Pierre

SEMARO, ancien secrétàire général du PCF, et Georges MAR-CHAIS, secrétaire général adjoint, aujourd'hui, qui donne sea ordree à le CGT il n'y a qu'une différence énorme : LE REVI-SIONNISME, LA TRAHISON.

Sous l'influence du révisionnisme, la CGT se consecre à des traveilleurs qui sont minoritaires par rapport à la masse, et les moins défavorisés. Au nom de la Modernisation alle prétend qu'il faut toujours payer plus certaines catégories, alors que les manceuvres, OS et ouvriers de la base auraient leur travail moins compliqué, facilité par les nouvelles machines, moins pénible, puisque de plus en plus la travail est parceillaé. Cels correspond à la politique SNCF en tous points : des cervesux (?) en haut, bien payés, des bras, en bas, mai payés i Comme si les ouvriers et les manœuvres n'avaient pas de tête, ni de cœur, et qu'un petit estomac i

Oui la CGT a utilisé systématiquement de 1945 à 1972, la lutte et le mécontentement dos plus exploités pour une race d'élus privilégiés, dont le rôle au contraire devient de moins en moins technique et de plus en plus répresaif : les cadres et maîtrise. La CGT de masse est devenue une CGT janséniste : pour le salut seulement de coux que ses dirigeants ont désigné et qui ont reçu leur grâce!

Le reclassement par étapes successives des chefs d'oquipe et aussi des contremaîtres (tout ce qui est au-dessus bien sûr), s'oat opéré de 1945 à 1972. Jusqu'à fin 1971 la CGT camouffait à le base sos objectifs puisque dans son programme revendicatif de la filière ouvrière, elle faisait figurer les CBROP. La filière qu'elle prétendait défendre allait du manusure au CBROP, Mais elle dit que c'oat la CGT des cadres qui a défendu le reclassement des CBROP dans la maîtrise (comme quel les dirigeants CGT savent être jansénistes at aussi jésultes).

Ainal la CGT a purement et simplement violé ses décisions de congrès et conférences nationales technique du Matériel-Traction. En effet maintenant le programme, non voté et soumls à la base, présenté par les dirigeants fédéraux ne reprend que les revendications du manœuvre à l'ouvrier qualifié. Pour les dirigeants de la CGT l'affaire est donc définitivement entendue.

Pour notre démonstration nous avons établi le tableau retraçant l'évolution de la filière MT de 1945 à 1972. Il faudreit que les cheminots des autres catégories fassent de même, car nous manquons actuellement de renseignements, précia. Dans nos tableaux ci-après, on peut constater:

EN 1945 : auvrier, échelle 4, CBRO échelle 6, soit deux échelles de différence.

EN 1948 : ouvrier, échelle 5. CBRO échelle 7, soit deux échelles de différence (mais par le jeu de la hiérarchie : les différences entre échelles croissent avec la hiérarchie, donc léger evantage aux CBRO).

EN 1963: ouvrier, échelle 5. CBRO échelle 8 bis, soit trois, échelles 1/2 de différence.

EN 1971 : nuvrier, écheîle 5 bis (même salaire que l'écheîle 5). CBROP (un seul grade) écheîle 9 bis soit 4 écheîles et demi de différence.

EN 1973: ouvrier E2 A / E2 D et CBRO M1 A / M1 D, soit deux niveaux complets de différence, correspondant à huit indices ou huit nouvelles échelles.

TABLEAU 1

|  | 1945         | 1948 | Juillet 1963<br>création<br>indices A et B | 1971                   |        | 1972             |
|--|--------------|------|--|------------------------|--------|------------------|
| MV   | 1,11,39      | 2    | 188  | 2 2                    | A<br>B | E1 A             |
| OSP  | 2            | 3    |  | 3                      | A<br>B | E1 8             |
| OPFL2 (aide-ouvrier)                         | 3            | 4    |  |                        |        | Et C<br>Et D     |
| OPFL1  | 4            | 5    |  | 5 bis<br>5 bis         | A<br>B | E2 A             |
| MEO  |              | 6    | 7.2  | 6                      | A      | E2 B<br>E2 C     |
| MEOP   | The state of |      |  | 7 7                    | A<br>B | E2 C<br>E2 D     |
| Sous-chef d'équipe                           | 5            |      |  | 1121                   |        |                  |
| OPFLK  | 5            | 6    |  | 7 bis<br>7 bis         | A<br>B | E3 A             |
| OPFLKP                                       |              |      |  | 8 (7-64)<br>8 (7-64)   | A<br>B | E3 B<br>E3 C +   |
| VAT2   | 5            | 6    | 1411/1-011                                 | 7 bis<br>7 bis         | A<br>B | E3 A             |
| VAT1   | A FEET STATE |      |  | 8 (7-64)<br>8 (7-64)   | A<br>B | E3 B<br>E3 C +   |
| CBRO2  | 6            | 7    | 100  | TEST.                  |        |                  |
| CBRO1  | 7            | 9    | 8 bis                                      | B2 11                  |        |                  |
| CBROP  |              | 9    | 9 bis                                      | 9 bis<br>9 bis         | A<br>B | M1 A +<br>M1 B + |
| CGRO créé en 8-68<br>(pour CBRO mestrancier) |              |      |  | 11 (8-68)<br>11 (8-68) | A<br>B | M2 A<br>M2 B     |
| CM5  | 9            | 11   | 10 10 14                                   | 12<br>12               | A<br>8 | M2 C<br>M2 D     |
| CM1  | 11           | 12   |  | 13<br>13               | A<br>B | M3 A<br>M3 B     |
| SCAT   | 13           | 14   |  | 14                     | A<br>B | M3 C<br>M3 D     |

TABLEAU 2 : 1945

| Exécution | A                       | В      | C     | D                      |
|-----------|-------------------------|--------|-------|------------------------|
| E1        | MV éch. 1<br>OSP éch. 2 | OPFL2  | OPFL1 | SC-BRO<br>OPFLK<br>VAT |
| E2        |                         | CBRO2  | CBRO1 | 188                    |
| E3        |                         |        | CM2   |                        |
| Maitrise  | A                       | В      | С     | D                      |
| M1        |                         |        | OBS.  |                        |
| M2        | CM1                     | BUILDE |       |                        |
| МЗ        | CMP                     |        |       |                        |

TABLEAU 3 : 1948

| Exécution | A     | В                   | С             | D     |
|-----------|-------|---------------------|---------------|-------|
| E1        | MV    | OSP                 | OPFL2         |       |
| E2        | OPFL1 | MEO<br>OPFLK<br>VAT | CBRO2         |       |
| E3        |       | CBRO1               | 156-7         | CBROP |
| Maitrise  | A     | В                   | C             | D     |
| M1        |       |                     |               |       |
| M2        | CM2   |                     | CM1           |       |
| M3        |       |                     | SCAT<br>(CMP) |       |

TABLEAU 4 : JUILLET 1963
CREATION DES INDICES A ET B

| Exécution | A     | В                       | C                                  | D       |
|-----------|-------|-------------------------|------------------------------------|---------|
| E1        | MV    | OSP                     | AIO<br>(OPL2)                      |         |
| E2        | OPFL1 | % MEO<br>% OPFLK<br>VAT | % MEO<br>% OPFLK<br>VAT<br>% CBRO2 | % CBRO2 |
| E3        |       | % CBRO1                 | % CBRO1<br>% CBROP                 | % CBROP |
| Maitrise  | A     | В                       | С                                  | D       |
| M1        |       | Eschiel I               | W. Far                             | -Auto-  |
| M2        | % CM2 | % CM2                   | % CM1                              | % CM1   |
| Мз        |       |                         | % SCAT                             | % SCAT  |

#### TABLEAU 5 : DE 1963 A 1971 ET TRANSPOSITION AU 1-1-1972

| Exécution | A                 | В                  | C     | D      |
|-----------|-------------------|--------------------|-------|--------|
| E1        | MÝ                | OSP                |       | 128    |
| E2        | OPFL              | % MEO              | % MEO | % MEOP |
| E3        | % OPFLK<br>% VAT2 | % OPFLKP<br>% VAT1 |       |        |
| Maitrise  | A                 | В                  | C .   | D      |
| M1        | CBROP             | % CBROP            |       |        |
| M2        | CGRO              | % CGRO             | CM2   | % CM2  |
| M3        | CM1               | % CM1              | SCAT  | % SCAT |

### TABLEAU 6 : 1" JANVIER 1972 DANS L'AVENIR DEROULEMENT DE CARRIERE

|           | 8 ans | 8 ans       | 8 ans    |      |
|-----------|-------|-------------|----------|------|
| Exécution | Α     | В           | C        | D    |
| E1        | MV    | - 11        |          |      |
| E2        | OPFL  |             | Shele    | MEOP |
| E3        | OPFLK | of the same |          |      |
| Maitrise  | Α     | В           | C        | D    |
| M1        | CBHO  |             |          |      |
| M2        | CM2   |             | SLITTER  |      |
| МЗ        | SCAT  | 12.18       | Section. | 1125 |
|           | 5 ans | 5 ans       | 5 ans    |      |

15 ans

Il faut noter la particularité suivante que l'ouvrier et la CBROP ont la même formation technique (anciens apprentis de la SNCF). Maintenant les ouvriers prennent leurs indices ancienneté en huit ans, et les chefs d'équipe en cinq. Et tout ce que nous avons dénoncé dans le chapitre numéro 1 s'applique à ce cas flagrant.

Dans nos tableaux nous avons projeté aux différentes époques les échelles sur la grille actuelle. Il est facile de calculer les différence de salaires entre les grades d'ouvrier et ceux de CBRO. Pour plus de commodité, nous prenons les barêmes de salaires bruts à Paris au 31-12-1971, car nous n'avons plus les barêmes de salaires de 1945-1948, etc. En réalité, du fait qu'il y a eu modification de la grille, les différences pour 1945 et 1948 étalent encore moins grandes, à cette époque.

Nous prenons comme points de repères :

EN 1945: L'échelle 4 pour l'ouvrier et l'échelle 6 pour le CBRO 2 (il y avait un CBRO 1 à l'échelle 7).

EN 1948: L'échelle 5 pour l'ouvrier et l'échelle 7 pour le CBRO 2 (mais il y avait déjà le grade de CBRO 1 à l'échelle 8, et le grade de CBROP à l'échelle 9).

EN 1963: L'échelle 5 pour l'ouvrier et l'échelle 8 bis, donc

| ANNEE grade | OUVRIER |             | CBRO   |              | Diff.               | DUM 4                    |
|-------------|---------|-------------|--------|--------------|---------------------|--------------------------|
|             | grade   | échella     | grade  | échelle      | Différence<br>Essai | Différence<br>9° échelen |
| 1945        | OPFL 1  | A           | CBRO 2 | 6            | 85,65 F             | 102.79 F                 |
| 1948        | OPFL 1  | 5           | ÇBRO 2 | 7            | 105,41 F            | 126,50 F                 |
| 1963        | OPFL    | 5           | CBRO   | eid 8        | 270,14 F            | 324,16 F                 |
| 1971        | OPFL    | 5 bis A     | CBROP  | 9 bla A      | 329,45 F            | 395.36 F                 |
| 1972        | OPFL    | E1 A        | CSROP  | M1 A         | 329,45 F            | 395,36 F                 |
| , MEOP      | , MEOP  | 7 B<br>E1 D | CBROP  | 10 B<br>M1 D |                     | 434,88 F                 |

(1) Nous précisons bien qu'il s'agit dans tous les exe des francs d'aujouzd'hui,

échelle 8 B pour le CBRO (meis il n'y avait plus qu'un autre grade de CBROP à 9 bis).

EN 1971 : L'échelle 5 pour l'ouvrier, toujours sans changement depuis 1948, et l'échelle 9 bis A pour le CBROP (en 1971 l'opération était terminée, il n'y avait plus qu'un grade uniquo de CBROP).

EN 1972 : L'Innovetion c'est le soi-disant avancement automatique. L'ouvrier pourra en 24 ans à l'ancienneté passer de E2 A à E2 D, c'est-à-dire d'ouvrier à Maître-ouvrier principal, soit de l'échelle 5 à l'échelle 7 B.

Par contre le CBROP passera do M1 à M1 D en quinze ans. ce qui représente un passage de l'échelle 9 bis A à l'échelle 10 B.

Nous rappelons qu'en 1945. (I existait le grade de sous-chef d'équipe à l'échelle 5, soit une échelle seulement de plus que le grade d'ouvrier, au même grade qu'OPFLK. Ce qui veut dire que la filière d'OPFLK (ouvrier qualifié) exigoeit les mêmes connaissances théoriques et pratiques que la filière de CBRO. Aujourd'hut la filière CBRO accède à la maitrise. La filière d'ouvriere qualifiés (OPFLK-VAT-VG, etc.) est transposée au niveau E3 avec progression d'indices en 24 ans. La filière CBRO est promus à la maitrise, au niveau aupérieur, avec progression en indices en 15 ans, réalisant 4 indices d'écart entre les deux filières.

S) nous faisions la comparaison avec la catégorie des contremaîtres qui étaient à l'échelle 9 en 1945, les différences appareitreient plus graves encore. Nous faissons le soin aux militants de compléter aux-mêmes, en utilisant nos tableaux, les différentes comparaisons, pour enrichir cette étude. Coci est valuble en réalité pour toutes les filières de cheminots, et chucun à travers la filière ouvrier pourra retrouver son propre ces.

Notone qu'à chaque fois qu'il Y A EU DES RECLASSEMENTS CATEGORIELS, TOUS LES SYNDICATS, SANS EXCEPTION, S'EN SONT FELICITE ET ATTRIBUE LES MERITES. On mesure aujourd'hui avec révolte les conséquences désastreuses d'une telle politique. L'heure est venue de demander aux dirigeants des organisations syndicales de rendre des comptes. C'est à le messe des cheminots de 1e faire.

Au terme de cette analyse, nous pensons qu'il est temps de « CHANGER DE CAP », de virer de bord pour une autre politique su service de la masse des chaminots, des plus défavo-

risés, de ceux qui so sont vus victimes d'un peupérisme shaolu depuis 1945.

Le mal lait graduciliement en 27 ans (une carrière de cheminet!) ne s'effecere per du jour au lendemein. Saule la révolution prolétarienne plaçant la classe ouvrière au pouvoir pour y exerger sa dictature sur la bourgeoisie et ses valets pourrait en quelques jours seulement rétablir les justes proportions. Seul le régime socialiste permet de mettre chiquin à sa place, de rééduquer les permanents politiques et syndicaux par leur participation au travail manuel, comme en CHINE, en ALBANIE, au VIETNAM, en COREE, de façon à leur faire apprécier la valeur du travail et à le rétribuer comme il mérité.

Oans l'immédiat, il faut ongager, à la base, dans l'unité, avec tous les militants syndicatistes honnêtes CGT-CFDT-FO et inorganisés, avec les cadres qui se placent au service de la classe ouvrière, avec les retraités et pensionnés, une grande bataille contre la hiérarchia actuelle, contre la système de rémunération actuell.

Cette unité à la base est le concrétisation dans le lutte de notre juste mot d'ordre : CLASSE CONTRE CLASSE,

Les cheminats les moins défavorisés doivent faire un offort idéologique pour permettre de relever en priorité les salaires des plus défavorisés. Les cheminats doivent réaliser l'unité à la base la plus farge pour engager le combat. Ils doivent renouer avec les traditions révolutionnaires de nos anciens dirigeants MONMOUSSEAU et SEMARD dont les enseignements ont été trahis par les dirigeants actuels de la CGT. Il faut engager un combat ferme et résolu pour abattre le pouvoir capitaliste dont la SNCF n'est qu'un instrument d'exploitation et d'oppression de la classe ouvrière, et pour déractner le révisionnisme et ses agents qui ont trahi la classe ouvrière.

Les cheminots doivent prendre en mains leurs luttes, en exigeant des assembléées générales, en élisant eux-mémes leurs responsables, leurs comités de grève, de façon que leurs luttes et leurs actions ne solent plus dévoyées et récupérées, retournées contre eux-mêmes, contre leurs propres intérêts.

Les cheminots les plus conscients, les plus avances doivent au-delà de la lutte pour les revendications immédiates rejoindre l'avant-garde marziste idenniste qui leur ouvre le chemin. C'est la seule façon juete pour que les cheminots déçus, aigris, écœurés ne se laissent pas aller au découragement, ou ne tombent pas dans le spontanéisme, l'anarcho-syndicalisme, l'aventurisme et ne se fassent pas à nouveau récupérer par les dirigeants vandus.

REALISONS LA PLUS LARGE UNITE POUR LA LUTTE CLASSE CONTRE CLASSE SOUS LA DIRECTION DE L'AVANT-GARDE MARXISTE-LENINISTE! VIVE LA DICTATURE DU PROLETARIAT!