



Fédération des syndicats de travailleurs du rail
Solidaires, Unitaires et Démocratiques



Table ronde sur le protocole d'accord "amélioration du dialogue social et prévention des conflits"

Le 24 septembre 2004.

A la demande du ministre des transports, la direction SNCF a relancé en avril dernier les discussions avec les organisations syndicales sur le thème de « *la prévention des conflits* ».

Dans le même temps, le gouvernement nommait une commission ministérielle chargée de réfléchir à la "continuité des services publics", jurant qu'il ne s'agit pas que de restreindre le droit de grève en instaurant un "service minimum" ... tout en menaçant d'une loi sur ce sujet au dernier trimestre 2004 si les organisations syndicales ne le font pas d'elles-mêmes, en signant des accords d'entreprise allant en ce sens.

Pour SUD-rail, l'approche même de cette question révèle une divergence de fond : le gouvernement (et la direction SNCF) veulent faire croire qu'il s'agit de négocier un « *bon texte* » sur les procédures à mener avant d'arriver à une grève.

C'est se moquer du monde ! L'objectif du gouvernement (celui qui, en mars puis en juin, a été désavoué par une majorité d'électeurs/trices mais poursuit tout de même son action !) est de remettre en cause le droit de grève. Il espère ainsi affaiblir les secteurs dans lesquels la résistance à ses orientations « libérales » et antisociales est forte. Il veut casser toute solidarité entre secteur public et privé ... pour faire disparaître ce secteur public, porteur d'idées et de valeurs qu'il combat.

La source des conflits sociaux, c'est l'antagonisme qui existe entre les intérêts des travailleurs/ses et ceux du patronat. Dans des entreprises publiques, ceci se décline autour de la défense des droits des salarié-e-s d'une part, des orientations d'une direction à l'écoute du gouvernement d'autre part.

Dans cette situation, la grève est un des outils des salarié-e-s.

- Pourquoi veut-on lancer un grand débat autour de ce seul sujet ? La pression sur les conditions de travail, les salaires trop bas, le refus d'embaucher - et ce ne sont là que quelques exemples - sont parties intégrantes de ce processus de confrontation entre salarié-e-s et direction.
- Pourquoi ne lance-t-on pas un grand débat aussi sur le droit à des conditions de travail correctes partout et pour tous, le droit à une rémunération permettant un niveau de vie conforme à ce que permettent les richesses produites au XXI^{ème} siècle, le droit pour les travailleurs/ses de décider du nombre qu'ils/elles doivent être pour accomplir les tâches qu'on leur demande ?

C'est bien un objectif politique qui est poursuivi à travers cette discussion. « *L'amélioration du dialogue social* » n'est pas leur souci principal ... sauf à considérer qu'un « *bon dialogue social* » c'est lorsque des syndicats (devenus « *partenaires sociaux* ») acceptent à peu près tout et n'importe quoi en échange de quelques avantages.

Comme le triste exemple britannique est utile lorsqu'on veut savoir ce que signifie « *libéralisation et privatisation du rail* », les expériences de nos camarades syndicalistes d'autres pays doivent nous servir par rapport au droit de grève.

Nos camarades des syndicats de base italiens nous l'ont dit : « *n'acceptez jamais de mettre le doigt dans un processus de remise en cause du droit de grève ; c'est la spirale infernale* ». En Italie les confédérations CGIL, CISL, UIL ont franchi ce pas il y a plusieurs années ; il en résulte une réglementation extrêmement répressive du droit de grève, notamment dans les transports. Des semaines, voire des mois, sont « interdits », l'équivalent de notre préavis est d'un mois, une commission statue sur le bien fondé de la grève et peut lui dénier toute légalité, la grève ne peut avoir lieu si une autre organisation y a appelé trop récemment, etc. ... Résultat, les grèves les plus massives sont « illégales » mais elles existent quand même, à l'image des importants mouvements dans les transports urbains des villes italiennes, début 2004.

La crédibilité de la SNCF

La direction tend à affirmer que la légitimité et la crédibilité de la SNCF sont en jeu pour une seule et unique raison : la conflictualité. Il s'agit, pour le moins, d'un raccourci inacceptable.

La légitimité de la SNCF découle des lois et décrets qui l'ont créé et qui définissent ses missions, du service qu'elle rend en tant qu'entreprise publique à l'ensemble des citoyen-ne-s, comme transporteur, comme élément de la politique d'aménagement du territoire.

Les principales remises en cause en la matière proviennent :

- des directives et règlements de l'Union Européenne, validés par les gouvernements des pays membres, qui visent, pour des raisons idéologiques, à affaiblir les réseaux ferroviaires historiques pour déréglementer les chemins de fer au profit d'intérêts privés ;
- de l'insuffisance des moyens, qui conduit à la suppression de trains, la fermeture de gares, des retards chroniques, ...

La crédibilité de la SNCF est surtout liée à sa capacité d'assurer un service de qualité, correspondant aux besoins des populations et du pays. Limiter la question de la qualité du service à la seule conflictualité est malhonnête. Tous les jours, les cheminot-e-s agissent pour réduire les effets des détériorations du service provenant des insuffisances en moyens humains et matériels et/ou de la désorganisation découlant de la mise en œuvre dogmatique de la gestion par activité.

Le monde dans lequel nous vivons

Le premier paragraphe et le chapitre 1 de l'actuel accord sur la "prévention des conflits" développe un angélisme démagogique (« relations de confiance », « instauration d'une confiance mutuelle direction/syndicats ... entre hommes et femmes ...qui se respectent ») qui masque volontairement la réalité des rapports sociaux dans une entreprise.

La réalité dans une entreprise, et la SNCF n'y échappe pas, c'est l'absence de démocratie dans la gestion, le pouvoir à la direction ; et des salarié-e-s, organisé-e-s dans les syndicats, qui bâtissent un contre-pouvoir pour défendre leurs intérêts. D'ailleurs, la direction RH de la SNCF ne cache pas que l'un de ses principaux objectifs est de développer le « dialogue managérial » pour renforcer dans ce qu'elle nomme « le triangle du dialogue social, composé de la hiérarchie, des OS et des agents », les relations entre la hiérarchie et les agents. De fait, la direction veut mettre en concurrence DPX et militants syndicaux.

Les relations sociales sont traversées naturellement par ces rapports de pouvoir et contre-pouvoir. Oublier cet élément essentiel aboutit à une caricature.

Appliquer déjà ce qui existe ...

Ce texte sur le "dialogue social", la "prévention des conflits" fait apparaître une omission majeure, et pas fortuite. Les relations sociales à la SNCF sont censées avoir un socle : le Statut. Il n'y est fait aucune référence, ce qui confirme de la part de la direction une logique d'affaiblissement du Statut.

Dans les orientations de la direction, il apparaît clairement une volonté d'affaiblir le rôle des représentant-e-s du personnel les plus proches du terrain : les délégué-e-s du personnel. Contrairement aux affirmations contenues dans l'actuel accord, ce ne sont pas les missions des délégué-e-s qui ont dérivé mais leur champ d'intervention.

En faisant le choix de mettre en place des établissements de grande taille, en appliquant une politique de rigueur, la direction a fait ce qu'il fallait pour que les réunion DP aient à traiter de très nombreuses questions. Les délégué-e-s n'inventent pas les problèmes...

On notera également que la direction générale met en avant les dysfonctionnements des instances locales. Elle refuse d'évoquer les problèmes des instances nationales dont elle est directement responsable. Pourtant il y aurait fort à dire...

Améliorer l'existant, faire vivre le Statut ...

SUD-rail fait des propositions

Concernant la procédure "d'alerte sociale", pourquoi créer une nouvelle démarche alors que la direction ne fait pas vivre les dispositions statutaires (article 3 du chapitre 1 du Statut) ? Cet article prévoit qu'en cas de problèmes les organisations syndicales peuvent être reçues en audience par les dirigeants locaux, régionaux ou nationaux

Régulièrement, SUD-rail, comme les autres syndicats, demande à être reçu en audience pour régler des problèmes conflictuels. Le constat est fait que dans la majorité des cas, nous ne sommes pas reçus.

Dans le cas où l'audience a lieu, elle ne permet que très rarement de trouver un compromis ; la direction se refusant de remettre en cause ses décisions à l'origine du problème. Le cadrage budgétaire strict imposé par la direction ne facilite pas les choses.

Pour SUD-rail, avant de créer de nouvelles dispositions, affaiblissant de fait le droit de grève, droit fondamental, il convient de faire vivre les dispositions statutaires qui existent déjà...

La direction affirme sa volonté d'un renouveau du dialogue social ; elle peut le prouver dans le cadre des dispositions statutaires actuelles.

Ainsi, SUD-rail suggère à la direction de l'entreprise de veiller à l'application de l'article 3 du chapitre 1 du Statut et d'enrichir son contenu :

- Développer la notion de délégués syndicaux d'établissement (leur désignation n'est pas formalisée dans le chapitre 1).
- Fixer un délai pour l'organisation des audiences (par exemple, le §4 pourrait être rédigé comme suit : *« En vue de faciliter la solution des difficultés d'ordre local, les directeurs d'établissement reçoivent à leur demande les délégués syndicaux de l'établissement, dans un délai de 8 jours après réception de la demande écrite précisant les difficultés rencontrées. Les directeurs d'établissement peuvent se faire représenter mais par un-e interlocuteur-trice dûment mandaté-e- donc ayant une subdélégation de pouvoirs »*.
(le reste sans changement).
- Préciser que les audiences font l'objet d'un mémento précisant les points d'accord et les points de désaccord ; mémento rédigé dès la fin de l'audience et signé par les parties concernées.
- Préciser que la mécanique des audiences proposées ci-dessus s'applique également dans le cas d'audiences régionales et au niveau des directions.
- Rendre obligatoire le recours à l'échelon supérieur prévu dans le §7
- Créer une notion de négociations annuelles obligatoires au niveau de l'établissement et de la région pour les questions de la compétence de ces entités avec, là aussi une obligation de mémento précisant les accords et les désaccords.

Ces propositions ne renvoient pas la responsabilité à la seule direction de l'entreprise. Les pouvoirs publics, à l'origine d'une part non négligeable des conflits sociaux à la SNCF, sont directement concernés ; la modification du Statut passe par une discussion en Commission Mixte du Statut, instance réunissant représentant-e-s du gouvernement, de la direction, des organisations syndicales qui durant des dizaines d'années se réunissait tous les jeudis ... et ne se réunit désormais que quelquefois par an.

Les représentant-e-s du personnel ...

SUD-rail fait des propositions

Concernant les différentes « instances de représentation du personnel », une mise à plat paraît nécessaire essentiellement en raison des restructurations et de la modification de la gestion de la SNCF imposées par la direction.

- Mais pour que cette discussion soit constructive, le débat sera complexe et forcément long. Avant de s'y lancer, la direction devra prendre quelques engagements sur le moteur de sa réflexion en la matière : est-ce vraiment la qualité du dialogue social qui lui importe ou bien est-ce avant tout la volonté d'inclure les instances dans le cursus professionnels des « managers ». Ainsi, il semble qu'aujourd'hui, la direction soit favorable aux CHS-CT par UO/UP, non pas sur la base d'une analyse en démontrant la meilleure efficacité pour limiter les accidents et améliorer les conditions de travail ... mais parce que cela permet à quelques jeunes cadres de se mettre en situation.
- Les établissements sont énormes, rendant les réunions de DP très lourdes.
- Les Comités d'Etablissement perdent de leur intérêt compte tenu de l'évolution du rôle des Directions Régionales. Par contre, il n'existe pas formellement d'instances « économiques » au niveau des Directeurs d'Etablissement qui ont pourtant un rôle accru en la matière.
- Aujourd'hui, les Comités d'Etablissement sont consultés sur les projets de restructuration. Les représentant-e-s du personnel argumentent, expliquent, proposent et lorsqu'ils votent contre le projet de la direction ... celle-ci l'applique quand même ! Une vraie négociation ne supposerait-elle pas qu'une fois les désaccords identifiés, des discussions s'ouvrent et que les projets soient suspendus durant ce temps ?
- Les CHS-CT par UP sont souvent affadis.
- Un bilan de l'intérêt des commissions locales serait à faire.
- Les CPC n'ont pas évolué alors que les directions d'activité ou de domaine ont un pouvoir accru. Certaines directions d'activité sont orphelines en terme d'instances (DIF, DTPRL).

Voilà quelques pistes tracées par SUD-rail, en rappelant que, pour nous, améliorer le fonctionnement des instances représentatives du personnel ne signifie pas forcément « des AY et des permanent-e-s en plus » ...

Cogestion ?

Quant à l'association des organisations syndicales au plan de transport lors de grèves, évoqué dans les textes sur la « prévention des conflits », soit la direction traite les avis des organisations syndicales comme elle le fait aujourd'hui dans les instances (CE / CCE) ; c'est alors sans effet, l'avis des syndicats étant seulement consultatif. Dans ce cas, il s'agirait d'une pratique manipulatoire visant à faire croire à l'opinion publique que les syndicats auraient un rôle dans l'élaboration du service en cas de grève.

Soit la direction prend en compte les avis des syndicats et dans ce cas, elle propose une cogestion du service en cas de grève. Il faudrait alors débattre du principe de la cogestion de l'entreprise entre direction et syndicats car il ne serait pas concevable que celle-ci se limite à la seule gestion du service en cas de grève... SUD-rail n'a pas le sentiment que la direction veuille cogérer la SNCF avec les syndicats. En outre, nous ne sommes pas demandeurs...

Améliorer le dialogue social ...

SUD-rail fait des propositions

L'histoire sociale de la SNCF est marquée par ces grandes réflexions cycliques sur l'amélioration du dialogue social. C'est particulièrement vrai au lendemain de chaque mouvement social d'ampleur. La direction avait « redécouvert » ce chantier après les grèves de 1986/87, de nouveau après celles de 1995, ... maintenant après celles de 2003.

Il y a une part d'hypocrisie dans ce processus. Il s'agit de « rassurer les citoyen-ne-s ». Mais en oubliant de leur rappeler des vérités essentielles, comme le vrai niveau du nombre de journées de grève à la SNCF et surtout comme le fait que tous les progrès en terme de qualité des services publics, conditions de travail, salaires, retraites, droits sociaux, ont été obtenus grâce au rapport de force et aux luttes des salarié-e-s et des citoyen-ne-s.

Pour autant, respect des accords signés et du statut, pouvoir de négociation de la hiérarchie locale et régionale, prise en compte des revendications exprimées par les représentant(e)s du personnel, ... sont autant de thèmes sur lesquels nous avons notre avis à donner, des positions à défendre.

Mais cela n'a rien à voir avec la remise en cause du droit de grève ... La grève demeure de la seule responsabilité des salarié-e-s qui la décident, qui la font, qui la paient. A travers les Assemblées Générales, les grévistes en décident ensemble le début, la forme, la fin. Les syndicats sont un outil pour la circulation de l'information, la confrontation des idées, l'impulsion et la coordination de l'action.

Nous sommes pour que la direction de l'entreprise respecte les engagements qu'elle prend à travers les accords qu'elle signe avec les syndicats. SUD-rail a signé l'accord formation professionnelle, SUD-rail a signé l'accord pour l'insertion des travailleurs handicapés : la direction renie sa signature et n'applique pas certaines dispositions, créant des situations conflictuelles.

➤ **Faut-il négocier un accord sur le dialogue social, signifiant que les engagements pris doivent être tenus ?**

Le passage en force ne peut être un mode de fonctionnement d'une direction qui prône l'amélioration du dialogue social. Pourtant, un exemple d'actualité prouve le contraire : l'accord sur la notation à H a été signé au départ par seulement trois organisations syndicales ... et dénoncé par deux des signataires. Tout cela n'empêche pas la direction de décider « au terme de l'expérimentation » de faire passer dans le Statut le contenu de l'accord ! De même, la direction multiplie la mise en œuvre de dispositifs de gestion des carrières qui rendent inopérantes les garanties collectives prévues dans le Statut.

➤ **Faut-il négocier un accord sur le dialogue social, mentionnant qu'il ne faut pas rechercher une multiplication des accords, même extrêmement minoritaires, au seul motif de remettre en cause des procédures statutaires ?**

Nous sommes pour le respect des dispositions statutaires, par exemple en matière de notations, de mises en place, de mutations. Dans un nombre de plus en plus élevé d'établissements, la direction bafoue ces règles. Les militant-e-s syndicaux s'y opposent et de là naissent certains conflits sociaux.

➤ **Faut-il négocier un accord sur le dialogue social, prévoyant que les textes en vigueur doivent être appliqués ?**

Pour la SNCF, le droit de grève est déjà encadré par des dispositions en restreignant l'utilisation par les salarié-e-s - et n'imposant rien de plus à la direction ! Lorsqu'un préavis est déposé, la direction doit recevoir le(s) syndicat(s) pour négocier. Pourquoi, même lors de préavis déposés des semaines auparavant (SUD-rail l'a fait à plusieurs reprises) la direction attend-t-elle les tout derniers jours et même souvent la veille pour organiser cette réunion et ne rien proposer ?

➤ **Faut-il négocier un accord sur le dialogue social, indiquant qu'une négociation signifie des propositions de part et d'autre ?**

A la SNCF, un grand nombre des journées de grève provient de conflits locaux. Les représentant-e-s des organisations syndicales, les grévistes y sont confronté-e-s à une difficulté : l'absence de marge de manœuvre des représentant-e-s de la direction. A coup de « projet d'entreprise », de « déclinaison du budget national », l'encadrement local est mis en première ligne, sans aucun moyen, sans initiative possible.

➤ **Faut-il négocier un accord sur le dialogue social, prévoyant que celles et ceux qui négocient doivent en avoir les moyens ?**

La continuité du service public ...

SUD-rail fait des propositions

Le premier point que nous voulons mettre en avant à ce sujet, c'est l'extrême hypocrisie dont font preuve certain-e-s : La direction SNCF, le gouvernement, la majorité des responsables politiques ne cessent de nous expliquer que, désormais, la SNCF n'est plus une entreprise de service public, que tout au plus il lui reste quelques « missions de service public », limitées selon eux au trafic régional.

Or, quand il s'agit des conséquences de la grève, les mêmes ne jurent que par « le respect du service public », y compris pour les trains « corail », les TGV, le fret.

Ajoutons une autre contradiction : lors des grèves, s'il doit y avoir restriction de trafic, c'est sur celui à caractère régional (y compris la « banlieue » en Ile de France) qu'ils portent les coupes en priorité !

Ces deux exemples montrent bien que, loin de se soucier de l'intérêt des usagers (leurs « clients » des jours sans grève), la motivation essentielle est de restreindre le droit de grève.

Le gouvernement souhaite discuter à propos de la SNCF de la continuité du service public ?

- SUD-rail demande que soit d'abord reconnu le caractère de service public de l'entreprise SNCF dans son ensemble. Cela repose aussi la question de la disparition de RFF, pour que le service public ferroviaire revienne à une seule entreprise publique.

Il s'agit bien de la continuité du service public ferroviaire ?

- SUD-rail demande que cette notion soit réhabilitée, qu'on dégage les moyens et qu'on prenne les décisions pour qu'elle vive ... pas seulement les jours de grève.

La continuité du service est effectivement une caractéristique essentielle du service public. Nous l'avons vu, ça ne peut se limiter aux jours de grève, c'est sur l'ensemble de l'année que la réflexion doit porter. De la même manière, la discontinuité doit s'apprécier, être débattue et faire l'objet de propositions pour l'ensemble de ses causes.

- Aujourd'hui, il manque des effectifs et des gares sont parfois fermées, des usagers ne trouvent pas de personnel pour les renseigner, les aider. Aujourd'hui, il manque du matériel et des trains sont parfois supprimés. SUD-rail demande qu'un plan d'actions portant sur les moyens humains et matériels de l'entreprise, avec des engagements chiffrés et des échéances précises, soit discuté entre les organisations syndicales, la direction SNCF, les pouvoirs publics.

La continuité du service entraîne des sujétions particulières pour les salarié-e-s qui doivent la faire vivre.

- SUD-rail demande l'ouverture de négociations permettant d'identifier clairement toutes ces sujétions (travail de nuit, travail en horaires décalés, travail les week-ends et jours fériés, repos en dehors du domicile pour les roulants, ...), de les compenser correctement (en temps et en argent), et de les assumer publiquement du côté de la direction et des pouvoirs publics.

Renforcer le droit de grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel. A la SNCF, comme dans quelques autres secteurs, la loi a institué la notion de préavis (depuis 1963). Cela fait 41 ans que, selon la loi et le code du travail « *pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.* »

Trop souvent, le constat que nous faisons est, que lors des dépôts de préavis, la direction attend le dernier moment pour recevoir une délégation de l'organisation syndicale ayant déposé le préavis.

Il apparaît nécessaire d'avancer concrètement sur ce aspect : ainsi, ne serait-il pas pertinent que soit reconnue « *l'obligation pour l'employeur de recevoir une délégation de/des organisation(s) syndicale(s) concernée(s) ; au minimum dans les 48h suivant le dépôt du préavis de grève* » ? Cette pratique pourrait permettre une sorte « d'aller retour » dans la périodicité légale des cinq jours de préavis.

D'autres grèves sont possibles

Même si la grève demeure un outil pour les salarié-e-s, il est vrai que d'autres formes de luttes sont sans doute possibles.

La continuité du service public, plusieurs fois les cheminot-e-s ont décidé de l'assurer durant des conflits sociaux, à travers des formes d'action originales : de la grève de la résa à la grève de la pince, en passant par la grève de l'astreinte, à chaque fois, ils/elles ont été sanctionné-e-s durement car leur mouvement était taxé d'illégal.

Le gouvernement veut restreindre le droit de grève ?

SUD-rail s'y opposera vigoureusement !

La grève c'est l'«arrêt collectif du travail pour faire pression sur l'employeur».

L'action syndicale n'est pas que la grève. Mais pour autant, il ne saurait être question d'en limiter le droit de l'exercer. Oui, c'est vrai, lorsque les cheminot-e-s font grève, cela dérange, cela perturbe la vie sociale.

C'est la preuve de l'utilité sociale du métier de cheminot-e.

La grève, les cheminot-e-s comme tous les travailleurs/ses ont payé cher pour en obtenir la légalisation. Car bien avant qu'on lui donne un caractère « légal », nombre de grèves furent organisées. C'est même grâce à ces grévistes « illégaux » que la grève est devenue « légal » ; il en est ainsi de tous les droits acquis par la classe ouvrière au fil d'années de luttes, le fait précède la loi.

Il n'y a que quelques dizaines d'années de cela, les cheminots grévistes étaient systématiquement réquisitionnés, les plus combatifs révoqués. Mais la pression collective a permis d'en rétablir beaucoup dans leurs droits et de faire évoluer la loi.

La grève dérange, c'est certain. Mais c'est grâce à la grève que les acquis sociaux les plus importants ont été obtenus ; c'est par la grève que maintes fois il a fallu s'opposer à leur remise cause.

En 1995, les cheminot-e-s en grève durant trois semaines ont largement contribué à repousser le plan Juppé, mais ils/elles ont aussi sauvé 6 000 kilomètres de lignes dont la suppression était décidée par un contrat de plan ... jeté aux oubliettes grâce à la grève. 6 000 kilomètres de lignes qui contribuent grandement à maintenir un minimum d'équilibre dans l'aménagement du territoire.

La remise en cause du droit de grève n'améliorera pas le service offert au public !

La fédération SUD-rail, comme toutes les fédérations syndicales de la SNCF, a dénoncé le contenu du rapport de la commission qui devait travailler sur « la continuité du service public des transports terrestres de voyageurs ».

Comme le rappelait le Directeur Général SNCF, Guillaume Pépy, en conclusion d'un séminaire des responsables RH le 6 mai : *"on se dit qu'il faut accroître le dialogue ... Mais dans les rapports sociaux il y a aussi les rapports de force, ce n'est pas une contradiction. Quand on négocie, on a ces deux composantes : la réelle volonté de converger avec les organisations syndicales, et en même temps l'envie de créer un rapport de force en sa faveur"*.

Restreindre le droit de grève, c'est augmenter le rapport de force en faveur des directions d'entreprise. Notre choix, en tant qu'organisation syndicale, c'est l'inverse : nous défendrons le droit de grève et lutterons pour élargir les droits des salarié-e-s dans l'entreprise, afin de créer un réel contre-pouvoir, permettant la

sauvegarde des acquis sociaux, la conquête de nouveaux espaces de liberté, une ouverture vers une société différente non dominée par la recherche du profit.

La commission préconise un système où chaque salarié-e- devrait déclarer 48 heures à l'avance s'il sera ou non gréviste, sans possibilité de changer d'avis même après avoir discuté avec ses collègues de travail. **Cette procédure de déclaration individuelle préalable est une atteinte au droit de grève.** Les directions, le gouvernement veulent ainsi pouvoir faire pression en individualisant toujours plus les rapports dans l'entreprise.

La grève est un droit individuel mais, par essence, un phénomène collectif. **La grève, c'est ensemble qu'on la décide, c'est ensemble qu'on la fait !**

Cette procédure n'améliorera en rien le service aux usagers, au contraire puisqu'elle risque de détériorer les rapports sociaux entre l'encadrement et le reste du personnel ... ce qui ne peut conduire qu'à une **augmentation des conflits**. SUD-rail refuse que le personnel d'encadrement soit chargé d'organiser les procédures anti-grève ; maîtrises et cadres doivent pouvoir exercer pleinement toutes leurs responsabilités citoyennes dans l'entreprise, y compris leur propre droit de grève.

Le « service garanti » évoqué par ce rapport n'est rien d'autre que le fumeux « service minimum ». Pour SUD-rail, il s'agit là d'un argument de bonimenteur politicien : tous ceux qui savent comment fonctionnent les entreprises de transport savent qu'il ne peut y avoir de service « garanti » ou « minimum » qu'en interdisant purement et simplement le droit de grève.

S'ils utilisaient les transports en commun des grandes agglomérations aux heures de pointe, nos « experts » sauraient que le « service minimum », c'est chaque jour que les usagers doivent le subir, à cause de l'insuffisance des moyens financiers.

La notion de « besoins essentiels » est totalement artificielle et n'a, en l'occurrence, aucun sens. Tous les services publics sont essentiels à la vie de la collectivité, y compris ceux qui sont privatisés ou menacés de privatisation !

Renvoyer à la loi la définition de ces « besoins essentiels », c'est choisir d'imposer une restriction du droit légal de grève, et donc multiplier les grèves illégales.

SUD-rail est partant pour une véritable négociation. Mais la direction ?

"dialogue social", "prévention des conflits", "droit de grève", "continuité du service public", ... la fédération SUD-rail a fait part de ses analyses, de ses positions, de ses propositions. Nous sommes partants pour une véritable négociation. La direction de l'entreprise l'est-elle aussi ?

La lecture du projet qui nous est proposé pour cette réunion nous laisse penser que non. Ce document est, à quelques mots près, la reprise du texte déjà existant. A coup sûr, nous sommes loin, très loin du compte.

Il est vrai que la méthode de négociation, déjà, est surprenante : annoncée depuis le mois d'avril, cette table ronde devait se tenir en juin, puis en juillet. Finalement, elle a été organisée un peu dans l'urgence fin septembre ... "en s'appuyant sur les contributions reçues de la part de certaines fédérations" est-il écrit dans la convocation ... contributions que seule la direction connaît dans leur intégralité !

Pour conclure, la fédération SUD-rail émettra donc le souhait d'une remise à plat de ce dossier, en partant sur des bases un plus novatrices ... si tant est, encore une fois, que l'objectif recherché soit bien d'avancer, ensemble.