

Accord sur l'amélioration du dialogue social à la SNCF : SUD-rail poursuit le débat avec les cheminot-e-s et consulte ses adhérent-e-s.

Le jeudi 21 octobre, la direction a adressé aux fédérations syndicales le projet d'accord sur "l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits", suite à trois "tables rondes" lors du mois écoulé. Aussitôt, le Bureau Fédéral SUD-rail le faisait suivre à tous ses syndicats, invités à prendre position le 27 octobre puisque la direction imposait une réponse pour le 28 octobre au plus tard.

Ainsi, au sein de notre fédération SUD-rail, les syndicats étaient maîtres de tous les choix possibles :

- Décider de signer,
- Décider de ne pas signer,
- Décider de poursuivre le débat avec nos adhérent-e-s, avec les cheminot-e-s, avant de donner une position,
- Décider de signer mais en confirmant ou infirmant à l'issue d'une période de débat et d'expérimentation,
- Décider de ne pas signer mais en confirmant à l'issue d'une période de débat.

Tout au long des discussions, SUD-rail a informé de l'évolution du dossier.

Le délai imposé par la direction est un problème. Nous avons demandé un report, et n'avons pas été suivi.

SUD-rail ne signera pas le 28 octobre

Les syndicats SUD-rail considèrent que ce dossier est important et mérite mieux qu'une décision prise dans une précipitation imposée par la direction. Les discussions dans chaque établissement, le débat entre nos syndicats permettent une première approche. Nous allons poursuivre, et avons fixé à mi-novembre l'échéance pour une décision de signature ou non signature par SUD-rail de ce texte.

La direction a refusé d'intégrer ce que nous lui avons toujours présenté comme des demandes essentielles pour SUD-rail.

Ce qui nous importe le plus, c'est ce qui se passe sur le terrain, dans les établissements. SUD-rail a insisté notamment sur le renforcement du droit syndical, sa proposition d'une obligation de rencontre dans les huit jours lorsque les Délégués Syndicaux soulèvent un problème conflictuel, la publication d'un mémento actant les accords et désaccords, l'obligation d'ouvrir des négociations dans les 48 heures après le dépôt d'un préavis de grève. La direction a refusé d'intégrer ceci dans l'accord.

C'est un point fondamental pour SUD-rail, car il touche à l'exercice quotidien de l'activité syndicale. Ces mesures remettent en cause bien des habitudes pour certains directeurs d'établissement ? Sans doute, mais pense-t-on vraiment « améliorer le dialogue

social » sans modification substantielle de ses conditions d'exercice ?

L'hypothèque d'une loi n'est toujours pas levée. L'issue de la négociation, les engagements qui pourraient être pris, n'ont de sens que si cette négociation et ses conclusions sont interprétées comme il se doit par le ministère, par le gouvernement. L'annonce d'une loi venant, d'une manière ou d'une autre, restreindre le droit de grève remettrait tout en cause, et occasionnerait une riposte syndicale forte et immédiate.

Pour autant, dans un contexte difficile (successions de propositions de loi anti-grève, rapport de la commission Mandelkern, ...), cet accord ne remet nullement en cause l'exercice du droit de grève à la SNCF. Il pourrait donc servir d'exemple, à toutes celles et tous ceux qui veulent encore qu'on leur démontre qu'une loi n'est, vraiment pas, utile.

Le dossier est complexe, les enjeux dépassent le seul cadre du texte. C'est l'ensemble qu'il convient d'examiner et cela prend du temps, plus que celui que la direction veut nous imposer. Mais pour arrêter sa position, la direction n'a pas les mêmes exigences démocratiques que celles que nous nous imposons au sein de SUD-rail !

Ce qui change par rapport à ce qui existe actuellement

La désignation de Délégués Syndicaux d'établissement sera formalisée.

Une charte régionale de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel sera adoptée.

Délégué-e-s du Personnel : si une question est jugée hors compétence, la direction doit préciser quelle est l'instance compétente. Par ailleurs, les projets d'évolution en établissements devront faire l'objet de réunions avec les organisations syndicales.

Pour les dossiers faisant l'objet d'une consultation C.E., il y aura désormais trois phases :

- Première phase : information du C.E.
- Deuxième phase : étude du dossier, négociations avec les organisations syndicales (durant une période de dix jours, si c'est à la demande de celles-ci), relevé de conclusion. Cette démarche peut être déclenchée à l'initiative de la direction ou d'une majorité d'élus C.E.
- Troisième phase : consultation du C.E.

Demande d'audience d'une organisation syndicale : il est institué un délai de réponse obligatoire de deux semaines maximum.

"Concertation immédiate" : si un-e Représentant-e Syndical-e ou Délégué-e Syndical-e explicite par écrit un problème conflictuel, la direction doit organiser une réunion dans les trois jours, ensuite s'ouvre une période de négociations (dix jours en tout), à l'issue de laquelle est élaboré un relevé de conclusion.

Les syndicats SUD-rail relèvent des éléments favorables à une signature

Ce texte ne remet rien en cause sur le droit de grève, rien d'une manière plus globale sur ce qui existe aujourd'hui à la SNCF. Ceci doit s'apprécier par rapport au contexte général actuel.

Il y a quelques avancées par rapport au texte actuel (RH 826).

La direction a refusé nos propositions sur l'audience demandée par les Délégués Syndicaux, mais l'utilisation de la "concertation immédiate", peut permettre d'arriver au même résultat.

Sur ce dossier global "dialogue social/droit de grève/continuité de service", il existe un front unitaire

depuis mi-juillet. Si on pense qu'il y aura une loi "de toutes façons" : une signature unanime faciliterait une réaction unanime, y compris sur l'aspect "retrait collectif" de la signature.

Parfois, le gouvernement laisse entendre qu'une signature unanime ou presque éviterait la loi.

Les syndicats SUD-rail relèvent des éléments contre une signature

Il n'y a quasiment pas d'avancée par rapport aux propositions SUD-rail (obligation de rencontre dans les huit jours lorsque les Délégués Syndicaux soulèvent un problème conflictuel, publication d'un mémento actant les accords et désaccords, obligation d'ouvrir des négociations dans les 48 heures après le dépôt d'un préavis de grève, notamment).

Le texte n'apporte rien pour les instances les plus proches du terrain (DP, CHSCT), la direction s'en servira pour légitimer des pratiques que nos délégué-e-s combattent.

Faute d'engagement clair des pouvoirs publics, une signature pourrait être interprétée comme un premier pas, une ouverture vers des remises en cause plus conséquentes.

La réalité du terrain, c'est que le dialogue social est une catastrophe. Restructurations, suppressions d'effectifs, libéralisation ne contribuent pas à "limiter les conflits sociaux" !

Même en cas de signature unanime, nous n'avons aucune garantie qu'il n'y ait pas de loi.

Sur le terrain, les délégué-e-s constatent que la direction refuse trop souvent de respecter les accords qu'elle a signés.



Voilà les éléments clefs du débat, tel qu'il existe aujourd'hui dans SUD-rail. La direction s'est engagée à conclure les négociations pour fin octobre ; elle l'a fait sans l'accord des fédérations syndicales.

Nous ne sommes tenus par aucun impératif de calendrier, si ce n'est celui qui nous permet d'avoir un débat démocratique, avec l'ensemble des salarié-e-s et au sein de notre organisation, avant de donner notre position.

Pour SUD-rail, le débat continue, avec tous ... La porte est ouverte : direction de l'entreprise et gouvernement, chacun dans leur domaine de responsabilité, peuvent apporter les réponses qui manquent encore aujourd'hui.