

Résolution

« stratégie d'action ».

La mondialisation qui pousse à une productivité accrue, au dumping social et à la dégradation de l'environnement, qui se concrétise dans les décisions des technocrates libéraux européens, les réformes antisociales conduites par les gouvernements français de droite comme de gauche induisent une accélération des processus de démantèlement et de privatisation des entreprises publiques de transport ainsi qu'une concurrence toujours plus exacerbée pour les services publics en général et les entreprises de transports privés et publics en particulier.

A la SNCF, jamais les restructurations n'ont été aussi profondes, nombreuses, destructrices et rapides. La direction freine les réactions de défense des cheminots en s'appuyant sur des techniques de communications très élaborées qui visent à faire croire à l'opinion publique qu'elle agit pour l'intérêt général. En interne, cette communication entretient des distorsions permanentes avec la réalité. Elle est utilisée d'une part, pour fédérer la ligne hiérarchique autour d'idées qui pourront être jugées acceptables par eux, d'autre part pour amener l'ensemble des travailleurs du rail à considérer que de telles restructurations sont inévitables.

La réalité syndicale ne favorise pas l'efficacité des luttes : des organisations ont fait le choix de se tourner vers l'accompagnement social et ne remettent pas en cause le libéralisme. Cette situation rend difficile et aléatoire la construction de processus d'action unitaire, alors même que l'unité est toujours plus nécessaire.

Les patrons encouragent l'individualisme pour limiter les résistances, la mobilisation et l'action collective. Ils favorisent la destruction des liens de solidarité entre les travailleurs et entre les générations. Ils dégradent le pouvoir d'achat et prônent le salaire au mérite individualisé.

La pression sur les salaires conjuguée à l'augmentation du prix de la vie, en particulier sur les budgets de première nécessité comme l'alimentation, le logement, la santé et l'énergie développent la paupérisation des ménages et le surendettement. Le phénomène des travailleurs pauvres (les « working poor » ayant un emploi à plein temps et ne pouvant se loger ou subvenir à leurs besoins ou à celui de leurs familles constitue un phénomène inquiétant nous renvoyant aux conditions inhumaines du 19^e siècle (selon une récente étude, 32% des SDF travaillent plus de 30 heures par semaine).

Les salarié-e-s souffrent au quotidien des conséquences des restructurations, de la dégradation de leurs conditions de travail, de vie et de sécurité. Face à ces souffrances, l'individualisme est une réaction de défense personnelle qui s'oppose à la mobilisation et à l'action collective. Ces phénomènes sont bien connus des dirigeants d'entreprise, ils les utilisent sans compter pour limiter les résistances (bris des collectifs de travail, dégradation du pouvoir d'achat, salaires « au mérite », individualisés etc...). L'individualisation des récompenses s'accompagne de celle des punitions et autres sanctions visant toutes celles et ceux qui veulent contrer cette politique managériale.

Dans ce contexte, l'élaboration des stratégies d'action est au cœur de notre syndicalisme de transformation sociale. De nombreux échanges, débats ont eu lieu lors des Conseils Fédéraux. Il s'agit d'alimenter en permanence les réflexions afin de construire une stratégie d'action la plus efficace possible pour contrer celle de la direction de l'entreprise et du capitalisme.

Il est indispensable de recréer du lien social entre les salariés fondé sur les notions d'entraide et de solidarité, valeurs qui sont la base de notre syndicalisme. La solidarité collective concrète et

quotidienne est le ciment qui constitue notre force et notre unité dans les luttes qui nous opposent aux patrons et aux gouvernants

Le contexte.

Dans l'entreprise : dès notre création en 1996 SUD-Rail a très souvent été marginalisé par la direction mais aussi par les autres organisations syndicales. L'attitude de la direction est sans appel : c'est une attitude venant du national qui se veut totalement « anti-SUD-Rail ». Y compris Gallois dans certaines de ses interventions publiques reconnaît les difficultés sociales dues à la présence de SUD-Rail. La radicalisation de la fédération CGT cheminots, qui n'a pas signé l'accord social Fret et qui revendique 6% d'augmentation de salaire, peut être analysée par la direction comme un renforcement de son aile « gauche » pour contrer SUD-Rail.

En externe de l'entreprise : le schéma de marginalisation est identique y compris pour Solidaires. L'union syndicale Solidaires est politiquement mise à l'écart par la confédération CGT qui privilégie des alliances ou/et des apparitions avec les unions syndicales FSU ou/et Unsa. Ceci a comme conséquence une diminution de notre audience dans les médias (excepté lors des actions ou mobilisations avec le mouvement social). Cette situation nous marginalise, nous cantonne dans le « catégoriel », nous enferme sur les entreprises principalement du secteur public. Cette stratégie d'enfermement répond aux souhaits des institutions dites « représentatives ».

Le contexte social a changé : malgré une non espérance liée au poids du MEDEF dans les choix libéraux du gouvernement de Droite, qui a surpris un grand nombre de salariés et de citoyens (application du projet politique du Medef « la refondation sociale»), la situation sociale a changé depuis ces derniers mois.

Si l'on a pu penser que la défaite ouvrière par la violente remise en cause du système des retraites pour les fonctionnaires et les salariés du privé était « indépassable », la campagne de collectifs pour le « non » à la constitution européenne, le résultat de cette consultation directe, le retrait du CPE obtenu après des mois de lutte nous rappellent qu'un espoir de riposte est toujours possible.

La « gauche institutionnelle » ne nous a jamais inspiré une grande confiance et pour cause : les privatisations n'ont jamais été aussi nombreuses que sous le gouvernement Jospin. Faut-il rappeler que, depuis le virage à 180° du gouvernement Mauroy de 1984, la gauche sociale a laissé la place à la gauche libérale, ligne confortée lors du dernier congrès du PS.

Alors que chacun reconnaît que l'opposition politique au gouvernement actuel s'affirme fortement dans les urnes, cela ne se traduit pas par le développement des luttes interprofessionnelles (par exemple pour défendre la sécurité sociale ou contre la privatisation d'EDF). Les luttes sociales se développent, souvent lorsque les salariés « n'ont plus rien à perdre ». Ceux/celles de Celatex ont été précurseurs, d'autres ont suivi (Lu, Danone, les intermittents, les chercheurs), mais ces luttes sont plus que jamais des luttes ultra défensives et pour obtenir, le plus souvent, uniquement des conditions « décentes » de fin de travail lors de fermetures de sites.

Le contexte social a changé : malgré une « non espérance » liée au poids du Medef dans les choix libéraux du gouvernement de Droite, qui a surpris un grand nombre de salariés et de citoyens (application du projet politique du Medef « la refondation sociale»), la situation sociale a changé depuis ces derniers mois.

Si l'on a pu penser que la défaite ouvrière par la violente remise en cause du système des retraites pour les fonctionnaires et les salariés du privé était « indépassable », la campagne unitaire pour le « non » à la constitution européenne, le résultat de cette consultation directe, le retrait du CPE obtenu après des mois de lutte nous rappellent qu'un espoir de riposte est toujours possible.

La « gauche institutionnelle » ne nous a jamais inspiré une grande confiance et pour cause : les privatisations n'ont jamais été aussi nombreuses que sous le gouvernement Jospin. Faut-il rappeler

que, depuis le virage à 180° du gouvernement Mauroy, la gauche sociale a laissé la place à la gauche libérale, ligne confortée lors du dernier congrès du PS.

Alors que chacun reconnaît que l'opposition politique au gouvernement actuel s'affirme fortement dans les urnes, cela ne se traduit pas par le développement des luttes interprofessionnelles (par exemple pour défendre la sécurité sociale ou contre la privatisation d'EDF). Les luttes sociales se développent, souvent lorsque les salariés « n'ont plus rien à perdre ». Ceux/celles de Celatex ont été précurseurs, d'autres ont suivi (Lu, Danone, les intermittents, les chercheurs), mais ces luttes sont plus que jamais des luttes ultra défensives et pour obtenir, le plus souvent, uniquement des conditions « décentes » de fin de travail lors de fermetures de sites.

Le contexte sociopolitique reste incertain :

Le gouvernement actuel a mis en œuvre un processus de destruction des droits acquis aux cours des luttes par les salarié(e)s avec cette politique, il tente d'imposer un modèle libéral générateur d'immenses profits pour quelques uns et de pauvreté, précarité, chômage pour le plus grand nombre.

Les pouvoirs publics annoncent la destruction de nos régimes basés sur la solidarité (retraites, sécurité sociale), les remises en cause du code du travail, le démantèlement des entreprises publiques, une loi restrictive du droit de grève...

Dans le ferroviaire : le gouvernement Français transpose par ordonnances de nombreuses directives Européennes visant à libéraliser le transport ferroviaire (projet de convention pour les salarié-e-s des entreprises ferroviaires autres que la SNCF, projet de décret portant sur l'aménagement du temps de travail des salarié-e-s des entreprises ferroviaires autre que la SNCF etc...). Le poids que nous aurons vis-à-vis de tels projets sera déterminé par notre activité syndicale vis-à-vis des salarié-e-s des entreprises privées tout en assumant notre volonté de défendre le service public.

La prise en compte de nos idées et propositions pour améliorer les droits sociaux, de notre volonté de riposte pour la défense des services publics comme vecteurs d'égalité sociale, passent par le développement d'importantes mobilisations, y compris catégorielles, capables de modifier le climat social. Le contexte actuel renforce notre volonté de construire l'indispensable mouvement social de grande ampleur capable d'inverser le rapport de force actuel. Sans cet appui, la stratégie d'action de l'organisation syndicale majoritaire pèsera de tout son poids et nous contraindra à en tenir compte dans nos actions qui doivent certes montrer notre détermination à aboutir mais en restant crédibles auprès des salariés

Ce contexte peut changer subitement : en mai 2005, la population s'est emparée du référendum sur la constitution européenne pour désavouer massivement la politique libérale européenne relayée par le gouvernement Français. Les mobilisations des étudiants, des lycéens et du corps social contre le CPE en 2006 ont forcé le gouvernement à reculer.

Nous constatons que des progrès restent à accomplir en matière de préparation d'une mobilisation. La grève de novembre 2005 a révélé que la direction SNCF développe une stratégie « anti-grève » de terrain très agressive, relayée par quelques organisations syndicales dites représentatives

Nous conservons l'espoir de nous appuyer sur un rejet populaire des réformes libérales pour arriver à une mobilisation forte de défense des services publics (dont la destruction est une attaque sans précédent contre la citoyenneté, un signal sans précédent contre la population, la cohésion sociale et les salariés de ces entreprises).

Nous confirmons les décisions prises par les congrès précédents, depuis le premier en 1997.

Nos orientations concernant l'action et les choix de construction syndicale sont toujours d'actualité et proposent des perspectives permettant de créer les conditions d'une résistance. Ainsi, la résolution adoptée lors de notre dernier congrès :

Développer un syndicalisme de masse. de lutte de classe et de transformation sociale.

Les salarié(e)s soutiennent les équipes syndicales qui assurent la prise en charge des questions qui dominent leur quotidien (conditions de travail, roulements, effectifs, notations, harcèlement, discrimination, inaptitudes et reclassement ... et conflit quand il y en a).

Nous ne pouvons nous contenter d'un syndicalisme identitaire, revendiquant une pratique radicale qui d'ailleurs n'est pas toujours traduite dans les faits, en partie faute d'avoir les moyens de la mener.

La force d'une organisation syndicale, son existence même, est liée à son nombre d'adhérent(e)s. Nous devons donc assumer pleinement le fait de vouloir nous renforcer, de développer le nombre d'adhésions afin de nous donner les moyens d'un syndicalisme véritablement autonome, outil propre aux salarié(e)s pour défendre leurs intérêts, lutter pour une autre société.

Cette orientation vers un syndicalisme qui rassemble le plus grand nombre, un syndicalisme de masse et de transformation sociale, doit être présente dans notre fonctionnement quotidien. C'est en fonction de cela que nous devons définir les outils dont nous nous dotons, notamment en matière d'information et formation syndicales :

- construire les conditions d'une organisation démocratique, fédéraliste (source de débats sociétaux, d'un lien fort entre le national et le régional/local),
- information aux salariés et information/formation à nos équipes syndicales et adhérent(e)s,
- perpétuer et renforcer le syndicalisme de transformation sociale et de lutte de classe, de défense des intérêts des salariés, un syndicalisme basé sur l'action directe collective et l'unité syndicale et ouvrière qui refuse de se laisser enfermer dans le consensus libéral. SUD-Rail défend le service public et la prise en compte de la « rentabilité » sociale.
- pratiquer un syndicalisme de masse qui ne se contente pas d'un syndicalisme identitaire revendiquant une pratique radicale, souvent de manière incantatoire : de la pétition à la grève générale autogérée, en passant par les manifestations, les rassemblements, les grèves de 24 heures, les mouvements locaux ou catégoriels, ... nous ne rejetons à priori aucune forme d'action syndicale.
- travailler à l'unité syndicale et ouvrière pour, avec les salarié(e)s, construire un mouvement d'ampleur national, inter catégoriel et interprofessionnel.
- Les syndicats débattent et décident de la stratégie à adopter concernant les actions unitaires. A nous de nous adapter en fonction de l'enjeu local, régional ou national/interprofessionnel en ayant conscience que la réussite de nos actions dépend directement de notre présence quotidienne sur le terrain.

Nous confirmons les orientations définies lors de nos précédents congrès, enrichies par les textes adoptés en Conseil Fédéral, notamment celui ratifiant l'intégration d'équipes CFDT en novembre 2003, celui sur la stratégie d'actions en septembre 2004 et celui sur le bilan et les enseignements de la grève de novembre 2005.

Ce ne sont pas là des « textes sacrés » mais des points d'appui servant de base à notre politique, puisque validés par les syndicats en Conseil Fédéral.

L'unité d'action est indispensable pour gagner.

C'est une évidence pour beaucoup, mais il est bon de le rappeler. La victoire contre le CPE, outre la forte mobilisation et l'auto-organisation des étudiants et lycéens, est aussi le fait de l'unité syndicale

au niveau interprofessionnel sur un mot d'ordre clair : le retrait du CPE. A la SNCF, nous savons bien que la participation aux actions est plus forte si l'appel est unitaire.

Dans le domaine de l'unité, notre stratégie d'action ne vise pas au débordement des autres organisations syndicales. Elle ne vise pas non plus à attendre leurs propositions. Elle vise simplement à être plus efficace pour gagner.

Notre objectif est d'être moteur dans la recherche de l'unité la plus large sur la base d'un contenu clair. A tous les niveaux de notre organisation, nous devons être en permanence à l'initiative et proposer aux autres organisations syndicales d'agir ensemble pour gagner sur les revendications.

Le paysage syndical se modifie.

En 1995, la crise de la CFDT, confirmée après la grève contre le plan Juppé, a été l'un des éléments moteurs de l'évolution syndicale avec la création des syndicats SUD et de notre fédération syndicale.

En 2001/2002, l'accompagnement par la CGT-Cheminots des politiques ministérielle et de la direction SNCF ont conduit des équipes à rompre avec cette organisation et rejoindre SUD-Rail.

En 2003, après le mouvement social pour la défense des retraites et les prises de positions de la confédération CFDT de F. Chérèque, la CFDT cheminots a subi une nouvelle vague de départs de militants et d'adhérents... Mais le malaise et la crise dans la CFDT sont bien plus profonds et importants..... Pour beaucoup d'équipes et de militants, dans tous les secteurs professionnels, le ressort est cassé !

Passé deuxième organisation syndicale à la SNCF, SUD-Rail a des perspectives à offrir. Un des enjeux majeurs est non seulement d'améliorer le poids de SUD-Rail à la SNCF mais aussi plus largement d'ancrer dans le paysage syndical français un courant syndical clairement en phase avec les mouvements sociaux, solidaire, unitaire, démocratique et développant un projet de transformation sociale.

Dans la période actuelle, la remise en cause des acquis sociaux de l'ensemble des salariés impose des réponses interprofessionnelles. Le caractère interprofessionnel de Solidaires est masqué et handicapé par la législation française sur la reconnaissance des confédérations syndicales. La plupart de ces salariés qui parfois, viennent tout juste au syndicalisme, et qui seraient prêts à rejoindre Solidaires ne veulent pas prendre un risque pour leur emploi.

Cette question de l'interprofessionnel, SUD-Rail doit la faire progresser car c'est un enjeu majeur de la recomposition syndicale en France. Déjà, la relance de SUD Transport, la transformation de ce syndicat national en une Union Solidaires Transports a permis, non seulement de développer Solidaires dans les autres modes de transports, mais aussi de coordonner les activités des différentes structures syndicales SUD-Solidaires.

Nous souhaitons accueillir toutes celles et tous ceux qui veulent développer dans le paysage syndical français un courant syndical clairement en phase avec les mouvements sociaux, solidaire, unitaire, démocratique et développant un projet de transformation sociale, tous ceux qui restent aujourd'hui dans la nature, veulent renforcer un syndicalisme ouvert, participer à la recomposition syndicale.

Inventer et construire ensemble les stratégies d'actions.

Analyser et comprendre la stratégie de la direction SNCF.

SUD-Rail défend le service public et la prise en compte de la rentabilité sociale. A contrario, la direction de la SNCF, collant à l'idéologie libérale et à la politique de mise en concurrence impose une nouvelle stratégie de management aux antipodes du service public Face aux pratiques de la direction SNCF et à l'accélération des restructurations, nous devons continuer le travail de réflexion sur l'évolution de la SNCF, économique et sociale : formes de recrutement, évolution des métiers, externalisation, etc.), conséquences sociales de l'évolution des structures et du management, l'impact de la sous-traitance sur les recrutements du donneur d'ordres, les attentes des jeunes, la perception du syndicalisme chez les nouveaux cheminots, tous collègues confondus (recrutés depuis moins de 10/15 ans), etc. Ce travail doit nous permettre d'affiner nos pratiques syndicales en direction d'un salariat cheminot en forte évolution.

Il faut donner aux cheminot(e)s une compréhension simple de la politique nationale et leur en montrer les répercussions. Cela nécessite d'identifier la politique et la stratégie de l'entreprise, de segmenter chaque phase, d'en identifier les déclinaisons, causes et effets, de dégager les conséquences sur chaque service... et en même temps déterminer les intérêts communs afin de créer un « ciment » de lutte, puis communiquer clairement : « vos problèmes sont la conséquence d'une politique globale de la SNCF ».

La direction SNCF utilise les méthodes de gestion moderne des entreprises pour casser la solidarité et la capacité de résistance des salarié(e)s. L'accord sur le dialogue social initié par la Direction et rejoint par quelques organisations syndicales constitue une véritable mascarade. A chaque fois que cela est possible, la Direction tente de marginaliser les organisations syndicales et de se substituer à la représentation du personnel. La nouvelle stratégie hiérarchique introduit des critères de productivité à chaque cheminot, accentuant la pression et le harcèlement quotidien. Il en est ainsi par exemple des mesures d'individualisation des salaires (GIR, GEXCI, intéressement).

En même temps, elle dénigre l'action collective, syndicale, et tente de briser les résistances par différentes formes d'intimidation en matière de carrière, d'affectation, de rémunération, de sanctions. La répression s'accroît et se généralise. Il est nécessaire à la fois de le dénoncer auprès de l'ensemble des cheminots, afin d'éviter que ces pratiques se banalisent, mais aussi de le combattre.

Les règles définies par la direction nationale ont un impact sur les collectifs de travail dans toute la ligne hiérarchique ; Une place prépondérante est laissée à la subjectivité dans le cadre des décisions à chaque niveau de la hiérarchie.

Ces primes individualisées génèrent incompréhensions, frustrations, jalousies : elles ont un impact très négatif sur les rapports entre les salarié(e)s ... et c'est une de leur raison d'être !

L'acceptation tacite de l'individualisation salariale (GEXCI, GIR, intéressement) est un véritable cassage en règle des solidarités qui s'exprimaient traditionnellement à travers le collectif de travail.

Nous devons donner un contenu syndical et revendicatif à cette transformation : renforcement de l'information en direction des cheminots sur leurs droits individuels et collectifs, renforcement de la défense individuelle du salarié combinée avec la mobilisation collective de tous.

C'est pourquoi nous portons les revendications d'augmentation de salaire indexées sur l'augmentation des prix de consommation courante (échelle mobile des salaires), d'intégration des primes dans le salaire et d'augmentations uniformes et non hiérarchisées plus favorables aux bas salaires.

Démocratiser la SNCF.

Depuis des années, les technocrates qui sont en charge de la gestion de la SNCF ont, pour des raisons politiques, desservi le service public en général et la SNCF en particulier. Ces politiques successives ont eu pour conséquence un climat de défiance de la part des politiques et des usagers envers l'entreprise publique SNCF.

L'association des usagers aux décisions de l'entreprise publique par le biais d'un représentant au conseil d'administration ou par la mise en place de comité de ligne n'est qu'un leurre. Au CA le représentant des usagers est désigné par le gouvernement et les comités de ligne ne sont que consultatifs.

SUD-Rail est favorable à un saut qualitatif dans le contrôle par les usagers de l'entreprise publique de service public qu'est la SNCF. Par:

- une représentation égale au CA des usagers, des salariés et de l'état
- la reconnaissance de toutes les associations d'usagers des transports en fonction des critères du nombre d'adhérents, d'autonomie financière et d'indépendance politique.
- la mise en œuvre de scrutins pour élire les représentants d'usagers
- l'attribution de moyens permettant aux usagers/ citoyens d'assurer leur mandat
- la mise en place, au niveau régional, d'une instance paritaire (SNCF, élus, usagers, syndicats) qui donne son avis, avec droit de veto, sur le schéma de transport express régional proposé par la SNCF et le conseil régional.

L'évolution des comportements individualistes est un phénomène de société généré par les méthodes de gestion de l'entreprise afin d'augmenter l'exploitation des salarié-e-s.

Lorsqu'un(e) salarié(e) est soumis(e) en permanence à des restructurations qui détériorent ses conditions de travail et de vie, il développe des réactions de défense pour tenter d'alléger la souffrance engendrée par cette situation. Une réaction consiste pour la personne à se reporter sur ses repères personnels (vie privée, famille, attitudes de consommations etc....).

Cette attitude de défense individuelle permet au salarié(e) de supporter « l'insupportable » pour un temps. En agissant ainsi, la personne occulte la réalité de la situation professionnelle dans laquelle la direction la plonge, elle devient dans le même temps fataliste, malheureusement relayé par certaines organisations syndicales et se persuade qu'il ne peut en être autrement. La communication élaborée par la direction participe largement à créer un état d'esprit fataliste et une impression d'impuissance totale face aux réformes qui submergent le/la salarié-e.

Le fatalisme, l'individualisme sont des réactions humaines d'adaptation à une situation dégradée lorsque les réponses collectives ne sont plus perçues comme de réelles possibilités d'amélioration. Les méthodes de gestion de la direction favorisent ces comportements, c'est son intérêt car elle limite ainsi les réactions de défenses collectives et obtient plus de la part des individus.

Les mesures de la direction qui brisent les collectifs de travail, les difficultés à construire des mobilisations unitaires, les luttes qui ne sont pas « pour gagner » mais pour « ne pas perdre » sont autant d'éléments qui favorisent les comportements individualistes.

Le décalage entre la réalité du travail et la réglementation augmente.

Les restructurations, les hausses de productivité augmentent le décalage entre la réalité du travail et la théorie du travail. Là encore, pour rendre son quotidien viable, le(la) salarié(e) adapte ses gestes et ses décisions professionnelles.

Il existe un décalage entre l'application des règles et la réalité. La direction dans sa recherche permanente de productivité porte la responsabilité de ces situations. Dans le même temps elle redéfinit et précise les responsabilités opérationnelles. En cas de problème, il y aura toujours un ou des salarié(e)s désigné(e)s comme responsables.

Gallois a écrit que la sécurité des agents repose sur la situation dans laquelle ils se placent pour l'application des règles. C'est faux : la sécurité des agents repose sur la situation dans laquelle l'entreprise les place pour l'application des règles.

Les pressions sont de plus en plus fortes, quoique parfois larvées, de la part d'un encadrement de proximité, lui-même soumis à des pressions plus fortes encore de rentabilité, pour inciter à s'affranchir de règles de sécurité qui altèrent les résultats d'une équipe

On comprend que la direction de l'entreprise agit pour séparer responsabilités décisionnelles et opérationnelles. S'agissant de la sécurité, cette situation peut vite devenir dangereuse pour les agents et les usagers.

Dans cette optique, se multiplient les contrôles d'application des règles de sécurité, qui permettront, le cas échéant à la direction de décliner ses responsabilités en cas d'accident, car il lui sera facile de prouver qu'au moins un règlement de sécurité n'a pas été respecté par les exécutants

Nous devons mesurer pour chaque métier le décalage entre réalité et prescription du travail, débattre ensemble et informer, alerter les salarié(e)s sur les risques que les décisions de l'entreprise leurs font courir, placer les décideurs face à leurs responsabilités, réinventer des formes de luttes, telles les grèves du zèle, après en avoir débattu ensemble.

La communication de la direction : la stratégie du mensonge.

Lorsque la direction de l'entreprise réalise un tirage régulier à 190 000 exemplaires du journal des infos, elle sait pertinemment que sa communication dépassera largement le cadre interne de l'entreprise. Dès lors, il s'agit pour elle de promouvoir un discours valorisant sur la situation de l'entreprise :

- L'amélioration des résultats dans tel ou tel domaine.
- Le bien fondé des restructurations.
- Le sourire et le dynamisme des acteurs dans les différents métiers.
- Un « dialogue social » de qualité avec les partenaires sociaux et les agents.

Nous pourrions énumérer les nombreux concepts qui alimentent ce genre de publication. Cependant le plus important est de comprendre quels sont les véritables objectifs de la direction en terme de communication :

- Vis-à-vis de l'extérieur, la direction montre que l'entreprise organise ses capacités de travail pour améliorer les services aux usagers : l'entreprise va bien pour le bien de tous.
- En interne, il s'agit de faire passer un message en lien direct avec la culture d'entreprise à tous les niveaux, du haut de la hiérarchie à l'exécution, pour fédérer l'ensemble du personnel sur le bien fondé des bouleversements et des transformations de l'entreprise.

Il est extrêmement important pour nous de mesurer le décalage entre la réalité et la communication de l'entreprise. C'est un véritable travail syndical que nous devons réaliser. Il nous faut savoir en permanence où se situe le mensonge, comment il est transcrit et le comparer à la réalité de la situation des salarié(e)s. Cet outil doit fonctionner comme un véritable baromètre. Il peut nous permettre de définir nos priorités, de débattre sur des sujets bien ciblés, d'améliorer globalement notre information.

Nous devons contrer la communication de la direction.

Nous avons un vaste champ à couvrir : Information entre les militants, aux adhérents, aux salarié(e)s de la SNCF, des entreprises de transport, des entreprises sous-traitantes et aux différentes organisations de SOLIDAIRES.

En interne :

- La circulaire hebdomadaire reste un outil indispensable de transmission des informations aux militants des syndicats. Il est possible de séparer nettement ce qui relève de l'information de ce qui relève de l'action syndicale et mettre clairement en avant ce dernier point ceci afin de la rendre plus utilisable et faciliter le relais aux militants par le syndicat. Une évolution sera mise en place dans ce sens.
- Les informations fédérales issues des liaisons nationales et commissions fédérales sont une autre source à utiliser localement, régionalement. La systématisation de correspondant-e-s régionaux désigné-e-s par les syndicats, tant pour les liaisons que pour les commissions, doit améliorer encore la situation.
- L'information fédérale aux militant-e-s (« INFO FEDE ») reprend l'essentiel des activités fédérales : tous les militant-e-s doivent bénéficier de cet outil d'information, elle permet notamment à ceux qui sont peu présent-e-s au local régional d'avoir connaissance des thèmes nationaux d'actualité, des différentes publications réalisées par SUD-Rail (tracts, contenu des circulaires hebdo, brochures etc...). L'INFO FEDE peut être renforcée avec un investissement plus important des syndicats pour y faire reprendre leurs informations sur les actions régionales ou locales.
- Les sites Internet et Intranet sont mis à jour régulièrement. La rénovation du site est lancée. La réactivité du site Internet fédéral doit être la plus grande possible, pour accroître encore son utilité.
- Les syndicats s'appuient sur ces informations et sur les thèmes d'actualité dans leurs régions pour réaliser une information spécifique régulière aux militants.

En externe, il y a les tracts, les brochures, les sites Internet et Intranet, le journal SUD-Rail, les communiqués de presse.

Le contexte actuel (individualisme, fatalisme, communication aliénante de la direction) ne facilite pas la transmission de l'information. La diffusion des tracts, des brochures, des journaux est une activité militante habituelle. Nous devons nous poser en permanence des questions sur la façon dont notre information est perçue par les salarié(e)s et en premier lieu : notre info est-elle lue, dans le cas contraire pourquoi ?

Des reproches sont souvent faits aux militants SUD-Rail sur les publications, car les textes sont trop longs, complexes. Sans tomber dans les travers de certaines organisations syndicales, un effort doit être fait en matière de lisibilité et de présentation..

Les comportements individualistes comme réponse aux souffrances quotidiennes s'opposent à la prise en compte de l'information. Il s'agit pour la personne de tenter de s'alléger d'un poids en évitant de prendre conscience de..., en évitant de voir. Ainsi si nos tracts contiennent en permanence des appels à la lutte collective, il n'est pas évident que ces appels aux mobilisations soient perçus comme un signe d'espoir, comme une possibilité d'améliorer par la lutte le quotidien tel qu'il est vécu par le(la) salarié(e).

Il fut un temps où pour construire la grève, les militants affichaient l'appel dans les établissements, organisaient des permanences : les cheminot(e)s « posaient le sac » en prenant leur service. Les échanges et les débats avaient lieu une fois le conflit amorcé. Il y avait une sorte de confiance tacite des salarié(e)s aux représentants des organisations syndicales. « on se met en grève et on discute ensuite ». Cette stratégie ne fonctionne plus pour les raisons évoquées précédemment

Aujourd'hui, il faut convaincre en permanence du bien-fondé d'une lutte, cela passe souvent par la diffusion de notre information « en main propre » à chaque salarié(e) avec des échanges individuels, c'est le lot quotidien de nombreux militants.

Nous devons réfléchir à l'amélioration de notre information ainsi qu'à la façon de la transmettre en prenant en compte le contexte du moment, c'est un enjeu pour la préparation et l'efficacité des luttes à venir.

Dans le cadre de la préparation d'une lutte, les syndicats doivent affirmer notre identité et nos revendications et réaliser un bilan à posteriori sur la façon dont notre information est perçue par les cheminot(e)s afin d'adapter en temps réel nos tracts et de contrer notamment les communiqués populistes des syndicats qui ont choisi de ne faire que de l'accompagnement social, sans pour autant tomber dans des travers sectaires qui sont toujours mal perçus par les agents, comme nous en avons

fait maintes fois l'expérience, notamment suite aux conflits sur la mise en œuvre des 35 heures sur la remise en cause des régimes de retraite.

Une prise de contact avec les associations d'usagers doit être favorisée, afin de voir si un travail commun sur des sujets précis est envisageable. En amont de chaque conflit national, la fédération proposera aux syndicats un tract d'explication de la grève, destiné aux usagers.

Les médias de masse : comment communiquer ?

Les interventions auprès des médias télévisuels posent un problème récurrent : nous ne sommes pas maître du message qui est retranscrit par ces médias à partir de nos interventions. Le message qui passe est celui que le rédacteur en chef veut faire passer.

Nous savons tous que les images, les reportages télévisés ne sont pas porteurs de la vérité contrairement au postulat de départ. Ils représentent une interprétation ne serait ce que par les techniques utilisées : façon de filmer, montage des images, parties coupées, bande son etc. Ces techniques sont souvent exploitées pour « fabriquer » des messages de nature à orienter l'opinion publique.

Les transports publics sont régulièrement sous le feu de l'actualité. A partir de tel ou tel évènement, nous devons mesurer, analyser le décalage entre la réalité telle qu'elle est vécue sur le terrain et sa retranscription au niveau des médias de masse, ce travail peut nous donner des éléments pour améliorer en toute circonstance nos messages.

Nous pouvons débattre et choisir ensemble de ne pas répondre ponctuellement aux médias. Pour autant, nous ne pouvons pas nous situer systématiquement en dehors.

Comment répondre aux journalistes en faisant en sorte que notre propos ne puisse pas être déformé (ou le moins possible) ? Tout militant ayant fait cette expérience connaît les difficultés et les problèmes que cela pose. Des techniques de base existent, des formations permettent de les acquérir. Chaque syndicat doit se préoccuper de former des militants à ces techniques (des formations sur ce thème peuvent être organisées au plan national). Lors des tournées syndicales, les militant-e-s passent beaucoup de temps à démonter, un par un, les arguments que les salarié-e-s ont entendus dans les médias, et qui donnent une image néfaste du syndicalisme en général, tout particulièrement chez les jeunes embauchés.

La formation syndicale.

En interne, nous renforçons le rôle de l'institut de formation de la fédération SUD-Rail sous la responsabilité des syndicats :

- Organisation de stages, publication d'un catalogue des formations.
- Publication de brochures (les salaires, les notations etc.), qu'il faut s'efforcer de publier de manière à coller à l'actualité, notamment pour tout ce qui concerne les « accords sociaux » (signés ou non par SUD-Rail).
- Etudes thématiques et réalisation de sessions, en lien avec les responsables des dossiers, des liaisons nationales.
- Formations avec des intervenants extérieurs.

En externe, nous poursuivons notre implication dans l'institut de formation CEFI SOLIDAIRES, et le travail avec des organismes de formations (formation juridique, communication etc.)

Dans l'Union Solidaires, nous participons pleinement à la création d'un outil syndical permettant de renforcer notre courant syndical, afin de permettre aux générations futures de disposer de cet espace de luttes, d'initiatives et de démocratie que nous avons ouvert.

Dans notre logique Solidaires, nous priorisons les plans de formations interprofessionnelles quand ceux-ci répondent aux demandes de nos équipes. Nous participons aux péréquations et

mutualisations permettant aux équipes syndicales du privé et du public, précaires, à statut ou fonctionnaires de rassembler nos forces. Nous travaillons à la création d'une démarche qui renforce la capacité des équipes syndicales de terrain et renforce la responsabilité et les moyens des syndicats et unions locales.

Pour répondre aux demandes des équipes nous priorisons les outils internes. Notre priorité est la construction d'un organisme des Solidaires (le CEFI-Solidaires) et sa reconnaissance. Dans le secteur ferroviaire, l'élargissement de la reconnaissance de SUD-Institut à tout le secteur du transport ferroviaire est un objectif à défendre pour permettre à nos syndicats de travailler à égalité avec les autres équipes de l'Union Syndicale des Transports.

Quand nos organismes n'ont pas la compétence attendue, nous pouvons faire appel à des organismes extérieurs. Parmi eux, nous priorisons les organismes qui, sur la base d'un contrat de partenariat signé avec Solidaires, nous donnent accès au droit à la formation pour le privé et nous aident à construire notre outil (c'est le cas, par exemple, de Culture et Liberté aujourd'hui).

Former les jeunes syndiqué-e-s et les jeunes militant-e-s, *élu-e-s ou non*, est une priorité.

La situation démographique à la SNCF conduit la direction à procéder à quelques milliers d'embauches. Dans un tel contexte, nous devons prendre en compte les éléments qui s'opposent à la construction des luttes :

- La rupture générationnelle vis-à-vis de la lutte collective.
- Les techniques de recrutement de la direction qui prennent en compte au plan psychologique les velléités de résistance des individus.
- L'expérience d'entrée dans la vie active des jeunes qui les imprègne du « chacun pour soi ».

Le gouvernement et les directions d'entreprises exploitent et s'appuient sur ces éléments pour tenter d'imposer l'idée que la lutte des classes a vécu. Ils tentent de faire passer ceux qui revendiquent ces luttes pour des « ringards », des rêveurs, pour les nouveaux conservateurs notamment auprès des jeunes embauché-e-s.

Nous le savons, la répartition des richesses produites par le travail est toujours plus inégalitaire, les salarié-e-s souffrent de nouvelles pathologies liées à l'exploitation toujours plus agressive et organisée de leur travail (psychopathologies, troubles musculo-squelettiques qui touchent les jeunes salarié-e-s).

Les divergences d'intérêts entre ceux qui vivent de leur travail et ceux qui les exploitent sont des constantes dans le système capitaliste.

Parmi les jeunes salarié-e-s, nombreux sont ceux qui acceptent dans un premier temps les règles de compétition de la direction. Ils ont ensuite de plus en plus de mal à supporter la pression, le stress, les souffrances liés à la réalité du travail tel qu'il est organisé. C'est souvent dans cette période qu'ils se tournent vers les organisations syndicales. Fort de leur expérience de vie, certains s'orientent vers le militantisme avec beaucoup de spontanéité : ils deviennent en quelque sorte des militants « de la première heure »

Nos formations doivent se nourrir de ces jeunes expériences autant que de notre volonté de proposer des valeurs et les moyens de les promouvoir. La formation est un échange entre celui qui apprend et celui qui prend, c'est une condition pour que le syndicalisme que nous voulons évolue vers une plus grande efficacité.

La commission nationale formation syndicale poursuivra son travail de conception de modules mis à disposition des syndicats, en relation avec l'union syndicales Solidaires. Des " fiches pratiques " (notations, salaire, ...) seront aussi réalisées à destination des militant(e)s. Une des priorités de la commission sera de mettre à disposition des animateurs(trices) de syndicats des outils pour l'organisation et l'animation des sessions.

Au cours de ce mandat, nous avons mis en place des formations « animateurs de syndicat », particulièrement à l'attention des jeunes militants et des futurs animateurs. Nous poursuivons la mise en place de ces modules, nous améliorons la forme et le contenu en prenant en compte l'expérience acquise au cours des premières formations et le ressenti des stagiaires.

Chaque syndicat doit se mettre en capacité d'inscrire des jeunes militants à ces formations.

Des militant-e-s de SUD-Rail développent et expérimentent une formation économique. Ce stage, composé de plusieurs modules, propose dans un premier temps des méthodes d'analyses et de compréhension de l'évolution du système capitaliste. Dans un second temps, l'analyse porte sur le secteur des transports. Il s'agit ensuite de faire le lien avec l'évolution des transports ferroviaires et les revendications SUD-Rail dans le cadre d'une autre politique possible.

Cette formation est évolutive, elle doit être développée, enrichie et devenir un outil au service des militants pour développer avec la plus grande efficacité le syndicalisme que nous voulons.

Ensemble, analyser, débattre, définir les priorités.

Des questions se posent à ce stade de notre évolution. Les réponses que nous apporterons ensemble affineront notre stratégie en fonction de nos moyens et poids actuels. Nous n'avons pas encore atteint la masse critique permettant de peser sur la situation sociale, nous discutons de la mise en place de leviers (cadres unitaires, pressions sur l'organisation syndicale majoritaire) pour agir efficacement, sans perdre de vue notre objectif général de recomposition et de développement syndicaux.

Les questionnements issus des réflexions, des débats ayant eu lieu dans les syndicats et au cours des Conseils Fédéraux sont pertinentes et révélatrices :

- Comment construire et faire passer notre projet de société, nos choix et revendications syndicales auprès des cheminots ? Quelle valorisation de notre cahier revendicatif ?
- Comment maintenir notre identité dans le cadre d'une réelle stratégie d'action unitaire avec les autres organisations syndicales ?
- Comment articuler projet de transformation sociale et revendications immédiates des salariés ?
- Quelles sont nos propositions ? Comment les valorisons nous ?
- Aujourd'hui qu'est ce qui distingue les interventions et actions SUD-Rail de celles des autres organisations syndicales pour les salariés (pratique de terrain, information aux salariés,..) ?
- Comment contester les attaques et projets néfastes et en même temps, être source de propositions alternatives ?
- Comment développer notre syndicalisme vers tous les salariés de la sous-traitance, des entreprises ferroviaires privées ?
- Comment améliorer notre image interprofessionnelle, notamment en s'appuyant sur le développement de l'Union Solidaires Transports ?
- Comment être une force d'attraction et ainsi répondre aux interrogations des cheminots, en particulier à ceux en déshérence, ex-CFDT et autres ?
- Comment construire un outil syndical utile pour tous les cheminots et agir pour la transformation sociale ?

Chaque question porte plusieurs problématiques, nous devons nous attacher à poursuivre nos analyses, alimenter les débats sur des thèmes précis, apporter des réponses, réaliser des synthèses afin de définir nos stratégies.

Nous devons définir quelques axes revendicatifs clairs et repris par tous les échelons de notre organisation syndicale. Pour une plus grande efficacité, ces axes revendicatifs majeurs, ne doivent pas excéder cinq ou six. Bien évidemment, le fait d'avancer quelques dossiers de manière prioritaire, ne signifie pas un abandon des autres dossiers. Les axes revendicatifs qui seraient définis en conseil fédéral, seraient l'occasion de lancer des campagnes thématiques syndicales, comme nous l'avons réalisé lors de la Gestion Par Activité. Nous pourrions définir quelques axes prioritaires comme :

A la SNCF.

- Le fret ferroviaire ne concerne pas uniquement les agents liés directement à cette activité. Nous pouvons penser qu'il s'agit pour la direction d'un « essai » grandeur nature de ce qu'il adviendra pour les autres activités ferroviaires, incitées à se recentrer sur la seule partie rentable, en abandonnant le reste. A nous, SUD-Rail, d'effectuer un travail militant touchant la plupart des cheminots sur cet enjeu majeur. Aujourd'hui, les cheminots nous attendent sur ce dossier, mais sans illusions sur nos capacités d'arriver seuls à « endiguer » les suppressions de postes, à faire respecter l'accord social (même si nous n'en sommes pas signataires) et à accompagner les agents pour des reclassements décents. Développer le trafic fret SNCF nous impose d'agir avec les associations, la population *et les élu-e-s* qui souhaitent des transports plus respectueux de l'environnement et desservant l'ensemble du territoire.
- La régionalisation : L'interpellation des conseillers régionaux a commencé sur certains syndicats. Mais cela reste marginal, néanmoins, une meilleure coordination doit se faire entre les syndicats et la fédération. Cet enjeu est d'autant plus important que la loi de décentralisation, votée à « marché forcée avec le 49.3 » par le gouvernement suscite chez les élus de l'opposition un refus et une oreille bien plus attentive à notre ferme opposition au principe même de la régionalisation qui repose sur le recul, le déséquilibre de l'aménagement du territoire et l'accroissement des inégalités entre régions. La régionalisation comporte un risque fondamental de délégation de service qui ouvre à la mise en concurrence de l'exploitation ferroviaire par petits bouts, prépare la généralisation d'appels d'offre par ligne afin de faciliter l'arrivée de nouveaux petits exploitants. Ces dangers se précisent aujourd'hui avec le règlement européen sur les obligations de service public. A nous de mettre sur la place publique, en s'associant avec d'autres (associations, collectifs, syndicats, interpro Solidaires), la question de l'accès au transport pour tous (droit au transport), du prix et de la gratuité des transports.
- Nos positions sur le dossier « continuité de service » et l'accord prévention des conflits devront être valorisées auprès des cheminots qui, pour certains, sont sensibles aux arguments de la direction, voire de certaines organisations syndicales qui se disent plus responsables. Le travail international nous permet de mettre en avant les dangers d'une acceptation de tels processus.
- Il nous faut démontrer systématiquement que seule l'action collective est payante, et que le droit de grève – « droit inaliénable » est à la disposition de chaque salarié-e. De même nous devons répondre efficacement aux attaques de la direction sous toutes ses formes, à l'égard de tous ceux qui résistent à sa politique, et lutter contre les discriminations syndicales, de plus en plus fréquentes.
- Nous devons continuer à expliquer les conséquences de la libéralisation européenne pour les usagers (droit et possibilité des citoyens à voyager, liberté de se déplacer et libre circulation des personnes), mais aussi pour les cheminots et leurs ayant droits (diminution de l'offre sur les réseaux européens issue des choix politiques qui ont consisté à privatiser soit des réseaux soit des entreprises de transports publics, ce qui a pour conséquence la fin de la gratuité ou des réductions tarifaires pour les cheminots).
- En matière salariale, nous popularisons notre grille, nos revendications spécifiques. Nous nous battons pour des augmentations de salaires uniformes.
- Notre faiblesse parmi les agents de maîtrise et cadres doit être dépassée. Ces salarié-e-s, qui représentent près de la moitié des cheminot-e-s, ont des craintes sur l'avenir de l'entreprise, des revendications propres à leur rôle dans le processus de travail. C'est une des priorités de développement pour les syndicats SUD-Rail. Plusieurs éléments doivent nous conduire à réfléchir au bon fonctionnement d'une liaison nationale « maîtrises et cadres », avec une représentation de l'ensemble des syndicats :
 - ❖ Les résultats de SUD-Rail lors des deux dernières élections professionnelles font apparaître un écart persistant entre les votes par collège, un gain en exécution et une baisse ailleurs. L'évolution des effectifs en lien avec la politique de la direction montre que le nombre d'agents d'exécution diminue, celui des maîtrises et des cadres augmente. Mathématiquement, si ces

évolutions persistent, SUD-Rail ne peut que perdre sa place de deuxième organisation syndicale.

- ❖ Il n'y a aucune raison de laisser le champ libre aux autres organisations syndicales dans les collèges maîtrise et cadre. Le faible nombre de listes DP dans ces collèges est un signe inquiétant, d'autant que l'évolution est trop faible en maîtrise et quasiment nulle en cadres.
 - ❖ Les maîtrises et cadres prennent une place grandissante dans la transmission des messages patronaux de la SNCF. Nous ne devons pas les laisser dans les mains de la SNCF, dans une période où la SNCF organise et prépare des chamboulements importants avec la remise en cause systématique de l'unicité de la SNCF, l'ouverture à la concurrence du fret mais aussi du trafic voyageurs, SUD-Rail a tout intérêt à accrocher les maîtrises et cadres à un projet de défense du service public ferroviaire auxquels la plupart d'entre eux sont attachés. De même, SUD-Rail doit combattre l'idéologie propagée par la SNCF qui vise à diviser les cheminots entre ceux qui « auraient compris les enjeux de l'entreprise » et les autres « englués dans leurs conservatismes ». D'autant que sur 178 000 cheminots, 70 000 sont maîtrise ou cadre. Ce qui représente un poids sociologique important de cheminots, aux interrogations desquels nous devons répondre.
 - ❖ La souffrance de l'encadrement. Christophe Dejourné, directeur du laboratoire de psychologie du travail met en valeur le fait que les méthodes modernes de gestion des entreprises conduisent à créer des rapport « de virilité » entre les cadres du même type que ceux qui existent dans les métiers du bâtiment. Les cadres sont mis en compétition, concernant la façon dont ils exploitent leurs équipes, le premier qui fait preuve d'état d'âme passe pour une mauviette vis-à-vis de ces collègues. Il est mis hors-concours. Face à cette pression une réaction individuelle de défense consiste souvent à pratiquer l'excès de zèle : « On me demande de supprimer 50 postes, je vais en supprimer 60 ». A l'extrême, il peut y avoir une véritable inversion de valeur morale.
 - ❖ De plus en plus, au sein même de la SNCF, et jusqu'au niveau de l'encadrement de proximité, apparaissent des méthodes et des comportements dignes du patronat privé ; ce qui, de la part d'un encadrement lui-même salarié, et ayant logiquement les mêmes intérêts que les nôtres, est à combattre avec énergie. Il est essentiel de casser cette évolution nuisible à tous, et notre syndicat doit tendre à y parvenir
 - ❖ La direction nationale utilise ces méthodes pour forcer l'adhésion des cadres et des maîtrises responsables d'équipes à son projet et sur- exploiter également cette catégorie de salarié-e-s : Un exemple parlant, le discours de Guillaume Pépy lors du rassemblement des cadres organisé en 2005 à Zurich par la direction nationale : Il dit « vous avez la pêche ! » puis énumère ce qui va, ce qui va moins bien, ce qui ne va pas... Dans tout son discours, il n'y a pas un mot sur un des problèmes sans doute présent dans l'esprit de nombreux chefs d'établissements présents : la résistance des salarié-e-s et des syndicats à la mise en place de restructurations douloureuses. Là encore, tout le monde le pense mais le premier qui en parle n'est plus dans la course. La pression subie par ces catégories est importante, on constate une augmentation spectaculaire de l'absentéisme chez les maîtrises et plus encore chez les cadres. Ces éléments sont à prendre en compte pour développer nos idées auprès de ces catégories de cheminot(e)s.
- Nous décidons de construire une campagne d'adhésions à SUD-Rail, notamment dans des régions et des établissements de faible présence militante car c'est indispensable pour asseoir une couverture géographique élargie.
 - Le renforcement des liaisons nationales, piliers de notre activité syndicale, est nécessaire pour que toutes fonctionnent de manière dynamique. Cela suppose la mise en place et l'animation de liaisons régionales dans les syndicats. Parce que nous voulons un syndicalisme revendicatif, les liaisons (nationales et régionales) ont une place importante dans SUD-Rail. L'expérience le prouve, il nous faut renforcer les liens entre le Bureau Fédéral et les liaisons nationales : systématiser la discussion sur le travail des liaisons et leur fonctionnement en réunion de Bureau Fédéral, établir un échange entre les liaisons, mise en place de véritables Equipes Animatrices qui fonctionnent comme cela existe déjà dans certaines liaisons, avec bulletin régulier de liaison, tournées... Les débats qui se sont déroulés au Bureau Fédéral avec la liaison Trains sur la question de la pétition renforcent la cohérence politique de SUD-Rail ; cette démarche est à renouveler.

- Nous prenons en compte le renouvellement des cheminot(e)s par une campagne en direction des jeunes expliquant les enjeux actuels et à venir.

Au niveau des travailleurs/ses du rail

L'éclatement de la SNCF, les filialisations, la sous-traitance, l'arrivée d'entreprises ferroviaires privées, augmentent le nombre de salarié-e-s ferroviaires pendant que celui des cheminot-e-s SNCF diminue. L'avenir de SUD-Rail et surtout de notre syndicalisme, dépend de notre capacité à organiser et syndiquer tous les travailleurs/ses du rail. L'importance de cet objectif justifie l'existence d'une résolution spécifique.

Au plan interprofessionnel.

Vu son importance, ce thème fait l'objet d'une résolution spécifique. Le développement de notre activité syndicale en interpro reste un axe prioritaire et fondamental.

Le contexte politique actuel doit amener les syndicats à réagir et à s'investir dans le développement de l'interprofessionnelle.

Nos budgets « moyen temps » et « finances », au plan fédéral comme dans les syndicats doivent prendre en compte l'inégalité de droit syndical entre les entreprises, la solidarité qui nous anime, l'indispensable développement interprofessionnel.

Le budget fédéral continuera de prendre en compte la présence indispensable de responsables à plein temps au niveau de l'Union Solidaires Transports et de l'Union Solidaires Nettoyage.

En complément des sujets repris dans la résolution interprofessionnelle nous développons ici deux points qui sont par définition interprofessionnels mais trouvent aussi une traduction très concrète dans notre secteur d'activité professionnelle.

La syndicalisation de la jeunesse

Le mouvement contre la loi malhonnêtement intitulée « pour l'égalité des chances » a montré que la jeunesse scolarisée était toujours capable de s'organiser collectivement, de trouver des modes d'organisations favorisant la démocratie (coordination étudiante), de pratiquer un syndicalisme d'action directe qui vise à bloquer sinon le système dans son ensemble au moins des pans importants de celui-ci, fait appel à l'action interprofessionnelle.

Ce mouvement de la jeunesse a réussi à créer une unité syndicale des organisations de salarié-e-s, inexistante depuis de très nombreuses années. Certes, les limites d'une unité aussi large (englobant par exemple les confédérations CFDT, CFTC, CGC) sont à prendre en compte, le débat porté par SUD Etudiants dans l'union syndicale Solidaires le rappelle à juste titre. Mais toujours est-il que le mouvement impulsé par la jeunesse a permis un recul important du gouvernement, par le retrait du CPE.

L'année précédente, déjà, le mouvement des lycéen-ne-s avait marqué l'actualité sociale. La majorité du mouvement syndical s'en était tenu à l'écart, se limitant souvent à un encadrement de leurs manifestations. Nous-mêmes n'avions pas su aller plus loin que des communiqués de soutien et présence assez symboliques à des manifestations.

Nous allons développer le travail envers la jeunesse, en étendant les initiatives communes avec SUD Etudiants. L'existence au sein de notre union interprofessionnelle d'une organisation d'étudiant-e-s doit être un point d'appui ; il en est de même vis-à-vis de SUD Lycéens.

Que ce soit à la SNCF avec les contractuel-le-s, ou dans les filiales (notamment EFFIA), de nombreux/ses étudiant-e-s travaillent avec nous. Dès le démarrage de la lutte anti-CPE/CNE, la fédération SUD-Rail a organisé le travail commun avec SUD Etudiants ; toujours au plan fédéral, des initiatives communes sont lancées : ensemble, nous nous adressons à ces étudiant-e-s salarié-e-s, les aidons à défendre leurs droits, à l'université comme dans les entreprises, leur démontrons l'utilité de s'organiser collectivement. La réalisation d'un guide pratique commun est la première concrétisation. Par ailleurs, une campagne spécifique vers les « gilets rouges » d'EFFIA est organisée. Comme lors de l'action contre les CPE et CNE, il est indispensable que les syndicats s'impliquent pleinement dans cette démarche, prennent des initiatives locales.

Ce qui a été appelé « la révolte des banlieues » fin 2005 nous interpelle aussi directement. Dans les quartiers pauvres, véritables quartiers de relégation, de plus en plus de personnes sont exclues, « ghettoïsées », n'ont plus accès à l'emploi, au logement, aux soins, à l'éducation, à la culture. Une grande partie des jeunes de ces quartiers est laissée à l'abandon et n'a plus aucun avenir. C'est sur ce terrain que se développent frustration et colère, renforcées par une politique sécuritaire de contrôle, de répression et d'enfermement, seule réponse concrète de ce gouvernement à la misère. Alors pourquoi s'étonner lorsque, après la mort de deux adolescents, dans des circonstances que l'enquête devra élucider, des jeunes se révoltent de façon violente !

Les propos insultants et provocateurs de Sarkozy, « *racaille* », « *voyou* », « *gangrène* », « *nettoyer la cité au karcher* », n'ont fait qu'attiser la colère en stigmatisant plus encore les habitant-e-s des quartiers défavorisés, institué-e-s nouvelles « classes dangereuses ». Les jeunes se sont identifiés à ceux de Clichy-sous-Bois qui se sont mis en danger et sont morts par peur d'un contrôle d'identité.

Scolarisé-e-s ou maintenu-e-s à l'écart du système éducatif, les jeunes de ce pays ont montré ces dernières années qu'ils refusaient massivement l'avenir qui leur est proposé. Le mouvement syndical, en tant qu'organisation autonome de la classe ouvrière, doit être présent auprès d'eux/elles, avec eux/elles. C'est un enjeu majeur pour l'avenir !

Solidaires contre la répression

Fin 2005, le gouvernement n'a pas eu un mot d'excuse, après les déclarations scandaleuses de Sarkozy ! L'Etat a fait le choix de cristalliser l'attention sur la seule question de la violence. Pour cela, il a du aller plus loin encore, avec la réactivation d'une loi coloniale de 1955, pour décréter l'état d'urgence !

Parce qu'il faut des coupables, des « responsables » politiques accusent successivement « *islamistes* », « *meneurs organisés* », « *gamins* », « *étrangers* ». La réalité est tout autre, ce qui guide cette révolte, c'est le désespoir ! De quel droit, au nom de qui, ces politiciens s'expriment-ils ? Sarkozy lance des appels à la haine, Chirac est au centre de scandales financiers multiples et profite d'une « impunité » qu'il s'accorde à lui-même, Royal en rajoute en demandant encore plus de répression contre les mineur-e-s, les patrons traitent les salarié-e-s comme du bétail ... et on s'étonne que « les-jeunes-des-cités » ne respectent pas les règles ? Assez d'hypocrisie !

L'Etat d'urgence s'insère dans un processus gravissime de remise en cause de libertés fondamentales, de violences répétées envers celles et ceux qui résistent : attaques par le GIGN des syndicalistes qui détournent pacifiquement un navire de la SNCM, intervention militaire du GIPN pour expulser les grévistes du centre de tri de Bordeaux/Bègles, destruction du Code du Travail, remise en cause du droit de grève (menaces de réquisition, grèves déclarées illégales) à la Régie des Transports Marseillais, répression des lycéen-ne-s et des étudiant-e-s, emprisonnement de faucheurs d'OGM, détention et expulsion des travailleurs et enfants sans-papiers, etc. La solidarité contre la répression est indispensable.

La fédération SUD-Rail exige l'amnistie générale et immédiate de tous les inculpés du mouvement dit anti CPE ainsi que du mouvement dit des émeutes de l'automne 2005. Elle exige également la régularisation massive des sans-Papiers.

Dans le secteur ferroviaire aussi la répression existe : à la SNCF la direction ne cesse de s'attaquer au droit de grève, encouragée par les pouvoirs publics. De nombreux/ses militant-e-s ont un déroulement de carrière réduit et/ou sont victimes de « placardisation ». La criminalisation de l'action syndicale se traduit aussi par les sanctions de plus en plus fortes pour occupations de voies, de postes, etc.

Dans le secteur privé, cette répression se double du scandaleux processus de « représentativité », qui permet aux patrons (et trop souvent à d'autres organisations syndicales !) de traîner devant les tribunaux les salarié-e-s qui veulent organiser une section syndicale Solidaires.

La fédération SUD-Rail condamne toutes ces attaques antisociales, et organise la défense collective et individuelle des salarié-e-s victimes de cette répression, quelle qu'en soit la forme, afin que le patronat ne puisse se servir de la faiblesse de nos réactions pour accroître encore la répression et la discrimination syndicales. Nous mettons tout en œuvre, juridiquement, pour contrer systématiquement les atteintes au code du travail et au statut (droit de grève par exemple), mais aussi les attaques directes contre celles et ceux qui s'opposent à la politique de l'entreprise et qui sont victimes de sanctions ou de discrimination.

Notre syndicalisme de transformation sociale.

La charte d'Amiens rappelle que le syndicalisme s'attache, en même temps, à la défense immédiate des salarié-e-s et à la transformation sociale de la société dans l'indépendance des organisations politiques, pouvoirs publics et religions.

La construction de SUD-Rail correspond à une volonté de construire une force syndicale démocratique, gardant sa fonction de porte-parole des salarié(e)s. C'est aussi celle d'un syndicalisme de transformation sociale qui refuse de se laisser enfermer dans le consensus libéral, qui veut changer cette société capitaliste en voulant un monde où l'humanité, et non le profit, soit au centre des décisions.

Nos choix revendicatifs, notre mode de fonctionnement, nos stratégies d'action doivent être en cohérence avec cette nécessaire rupture. Nous visons à la construction d'un syndicalisme offensif, pluraliste pour regrouper les syndicalistes révolutionnaires et les syndicalistes qui veulent transformer la société.

Les salarié-e-s subissent tous les effets négatifs du capitalisme : intensification du travail, précarité, temps partiel imposés, chômage, pauvreté.

Une grande majorité se reconnaît dans nos revendications immédiates, même si tous ne revendiquent pas un changement de société. Nous devons construire des ponts entre les revendications immédiates et le projet de société. Nous mettons en avant des revendications mobilisatrices qui mettent en avant nos valeurs et remettent en cause la société.

Notre projet vise à placer l'être humain au centre des activités et des préoccupations, cela nécessite un changement de société.

Le capitalisme change : la logique de croissance et de profit exponentielle du capitalisme provoque des dégâts irréversibles sur l'environnement qui mettent directement en danger la survie de l'humanité. Il est impératif de concevoir et de construire une société basée sur une répartition égalitaire des richesses et respectant la capacité de re-génération de la planète même si cela doit impacter négativement la croissance économique, la production de biens et l'exploitation des ressources énergétiques et en matières premières. La mondialisation capitaliste aboutit à la marchandisation de toute activité humaine, à la recherche du maximum de profits et à la remise en cause de tous les acquis sociaux obtenus lors des luttes.

Le syndicalisme change : il ne peut plus comprendre ce qui se passe dans une entreprise sans sortir du cadre de l'entreprise subissant les décisions d'un groupe ou les pressions d'une concurrence exacerbée, il ne peut plus agir efficacement sans prendre en compte la dimension européenne et internationale nécessaire à la construction des luttes dans le cadre d'une économie mondialisée. Des

résistances se construisent partout dans le monde à l'initiative des paysans, des salarié-e-s, des populations. Ces résistances permettent une convergence afin d'augmenter le rapport de force. Le rapport de force national indispensable se heurte à une stratégie plus large, à des instances et des institutions européennes et internationales.

La nécessité d'avoir des débats, l'expression des différents points de vue, la volonté d'inventer des réponses aux conditions nouvelles imposées par le changement du capitalisme, la nécessité de faire appel à toutes les compétences... demandent de créer et d'affirmer un lieu dégagé des soucis quotidiens et où règne un climat de confiance.

Nous essayons de créer un tel lieu, accessible à tous les militant-e-s, qui réalise des études, qui alimente en permanence des réflexions avec la possibilité d'utiliser des apports extérieurs (personnes qualifiées dans tel ou tel domaine, instituts, *fondations*, *associations*, *Solidaires*, *collectifs de lutte*, etc....). Tous ces éléments doivent par exemple, en lien avec l'UST et Solidaires, nous permettre d'élaborer une charte des transports tels que nous les imaginons.

Ces apports enrichiront les débats dans les structures syndicales (sections syndicales, syndicats, Conseils et Bureaux Fédéraux) qui demeurent les lieux où doit être débattue la politique de notre organisation syndicale, réfléchi et construit notre projet de transformation sociale.