

Accord pour l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits  
**Les syndicats SUD-rail ont consulté leurs adhérent-e-s :  
82% sont contre la signature de cet accord.**

*Les syndicats SUD-rail considèrent que ce dossier est important et mérite mieux qu'une décision prise dans une précipitation imposée voulue par la direction. Au-delà de la date imposée par la direction, les syndicats SUD-rail ont poursuivi l'information, les discussions dans chaque établissement. C'est à partir de la réalité du terrain - là où se passent le dialogue social et les conflits - et en tenant compte du contexte, y compris externe à l'entreprise que la fédération SUD-rail a défini sa position.*

**L'accord empêchera-t-il une loi imposant le service minimum ?**

Depuis des mois il est évident qu'un des enjeux autour de la négociation à la SNCF est de savoir si un tel texte permet d'évacuer la menace d'une loi anti-grève sur le service minimum. Aujourd'hui, l'hypothèque d'une loi n'est vraiment pas levée.

Jamais le gouvernement n'a clairement annoncé que cet « accord historique » le faisait renoncer à une loi plus restrictive encore. Quant à la majorité parlementaire, à peine le texte signé, elle repartait à l'assaut de plus belle !

Tout ceci se traduit par une nouvelle phase, au cours de laquelle ministère et direction entendent mener des « négociations » avec les fédérations syndicales sur la continuité du service public ... en temps de grève seulement, bien sûr !

**La réalité du terrain**

Ce qui nous importe le plus, c'est ce qui se passe dans les établissements. Lors des négociations, SUD-rail a insisté sur le renforcement du droit syndical, a proposé une obligation de rencontre dans les huit jours lorsque les Délégués Syndicaux soulèvent un problème conflictuel, la publication d'un mémento actant 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 des directeurs d'établissement ? Sans doute, mais pense-t-on vraiment « améliorer le dialogue social » sans modification substantielle de ses conditions d'exercice ?

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, par exemple celle consistant à évacuer la majorité des questions posées.

Enfin, et cela pèse beaucoup, les délégué-e-s constatent que la direction refuse trop souvent de respecter les accords qu'elle a signés.

**Les partenaires sociaux cherchent à réduire le nombre de conflit** (extrait de l'accord)

Réduire le nombre de conflits... est-ce en soi le but du syndicalisme ? Et si nous disions "chiche" ... se pose un problème de taille : à travers cet accord, la façon dont les organisations syndicales, et donc les cheminot-e-s, devraient réduire le nombre de conflits est bien définie ; par contre, quelles

dispositions la direction prend-elle en ce sens ?

La SNCF a accepté une phase plus longue d'information des Comités d'Etablissements lorsqu'elle prévoit des restructurations ... mais surtout pas la non-application de ses projets lorsqu'ils sont

contestés, pour permettre une véritable négociation !

Restructurations, suppressions d'effectifs, privatisations, ... sont toujours à l'ordre du jour et cela ne contribue pas à "limiter les conflits sociaux !"

Cet accord ne remet pas en cause l'exercice du droit de grève à la SNCF. Les dispositions restrictives qu'il contient ne peuvent s'imposer de droit : ce sont les textes légaux qui s'appliquent, ils n'ont pas changé et le préavis est toujours de cinq jours.

Pour les patrons l'enjeu est simple : il s'agit d'allonger le délai entre le moment où la nécessité de faire grève apparaît et son déclenchement, pour en atténuer considérablement l'efficacité. A la SNCF, la présence et la pratique syndicale d'organisations non-signataires mais aussi signataires empêcheront une application systématique de ces dispositions. Mais notre analyse ne peut se limiter aux portes de l'entreprise.

Il y a un risque fort de voir le patronat privé se saisir de cet exemple pour imposer des accords similaires, avec bien moins de possibilités de résistance de la part des salarié-e-s. Les patrons des entreprises de transports urbains semblent prêts à s'engouffrer dans cette voie.

## La remise en cause des acquis sociaux n'améliore pas le service offert au public !

La continuité du service public, c'est chaque jour qu'elle est remise en cause. Pas à cause des grèves, mais par l'absence de moyens du service public : gares fermées et trains supprimés par manque de personnel, dessertes abandonnées car la recherche du profit prime sur l'utilité sociale, ...

## SUD-rail a fait des dizaines de propositions

Il faut faire vivre les textes qui existent aujourd'hui, les améliorer, avant d'en inventer d'autres. Ainsi du préavis : la majorité des préavis de grève déposés par les organisations syndicales le sont largement avant les 5 jours légaux qui sont la règle actuelle. La plupart du temps, la direction reçoit les syndicats au dernier moment, la veille de la date fixée pour le début de la grève, empêchant ainsi toute négociation. Pourtant, cela fait 41 ans que ce préavis de 5 jours a été institué pour "permettre aux parties de négocier !"

D'autres formes de luttes collectives sont possibles. Par exemple, les grèves pour organiser des transports gratuits. Il y a quelques années, les contrôleurs-ses avaient pratiqué "la grève de la pince" : ils/elles assuraient leurs missions commerciale et de sécurité, les trains roulaient, les usagers pouvaient circuler, gratuitement. Ce type de mouvement est systématiquement réprimé, les salariés sont sanctionnés. On voit bien là que le souci de nos "experts", patrons et gouvernants n'est vraiment pas l'intérêt des usagers.

## Un autre accord était possible

SUD-rail s'est inscrit positivement dans la recherche d'un accord améliorant le dialogue social au sein de l'entreprise. En refusant d'accepter les propositions faites par SUD-rail, la direction a fait un choix. Accord ou pas, signature ou non, les collectifs SUD-rail ne changeront pas leur pratique syndicale qui allie propositions et actions.

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"*.

La direction n'a pas d'état d'âme : elle cherche à augmenter le rapport de force en sa faveur. Notre choix, en tant qu'organisation syndicale, c'est l'inverse : nous défendons le droit de grève et luttons 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. Bien des collectifs syndicaux partagent cette orientation. L'essentiel est bien là : organiser unitairement la résistance aux attaques de la direction, quels que soient les choix de chaque fédération sur une signature ou non au bas de cet accord.

## 3 jours + 10 jours + 5 jours Ça fait beaucoup avant de pouvoir commencer la grève !

Extrait de l'accord - article 4.2 « ... les signataires conviennent-ils que la grève doit s'envisager comme un recours ultime, le préavis étant appelé à n'intervenir qu'au terme d'une période explicite de concertation, permettant une instruction plus approfondie du différend naissant, et donnant de meilleures chances à la conclusion d'un compromis. Il est donc institué une démarche de " concertation immédiate " par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser la direction concernée d'un différend particulier, c'est à dire d'un problème clairement identifié, unique, susceptible de provoquer un conflit. Ce différend doit être explicité par écrit auprès de la direction par un représentant syndical ou un délégué syndical d'établissement désigné à cet effet. La direction peut prendre l'initiative de déclencher elle-même cette procédure, pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels. Dans le cadre de cette démarche, la concertation est alors ouverte lors d'une première réunion, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la date de réception de la demande. Si nécessaire et pendant une période de dix jours ouvrables à compter de cette même date, d'autres réunions peuvent être programmées afin de finaliser la réponse au problème soulevé.

Les signataires conviennent de faire tous leurs efforts pour laisser les discussions se tenir au cours de cette période, afin de parvenir par la négociation à un accord et éviter ainsi le dépôt d'un préavis, voire une issue conflictuelle, caractéristique d'un échec du dialogue.