



Introduction au débat sur notre démarche syndicale.
Présenté par Eric Nabet.

« La CGT est confrontée à la nécessité de trouver les formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'elle souhaite impulser pour être davantage en phase avec le monde du travail. Ces changements impliquent notamment l'amélioration de la qualité de la vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité, le plus près des syndiqués et des salariés, favorisant leur engagement dans le syndicalisme ». Ces phrases, qui entamaient le texte de la résolution n°3 au 47^{ème} Congrès Confédéral pour adapter notre organisation aux avancées et aux difficultés rencontrées, restent cruellement d'actualité aujourd'hui.

Depuis notre dernier Congrès, force est de constater que, face aux politiques déployées par l'entreprise, que ce soit transversales ou dans chaque catégorie face aux mêmes stratégies pour casser les organisations de travail, nous sommes en réelles difficultés pour créer le rapport de force nécessaire.

La modernisation de l'entreprise, l'introduction des nouvelles technologies sont les conséquences des réorganisations auxquelles nous devons faire face dans chacune de nos catégories au travers de la télébillétique, de l'automatisation du métro, de la surveillance galerie et de la prolongation de service.

Nos difficultés sont tout aussi réelles pour les dossiers transversaux : retraites, politique sociale et salariale, durée des mandats et mode de scrutin pour seuls exemples.

Les difficultés pour rassembler les salariés, pour travailler à l'unité syndicale doivent nous amener à débattre sur notre démarche syndicale. Si nos revendications sont partagées par les salariés, si notre travail d'information, de communication s'est amélioré, il y a des points essentiels sur lesquels il est impératif de nous arrêter.

Si la société, aujourd'hui est bien différente de celle de la période où le syndicalisme a connu son plus grand développement, les solidarités forgées depuis plus d'un siècle de luttes syndicales et politiques ont été affaiblies et les mesures gouvernementales au nom de cette réforme vont continuer d'affaiblir notre système solidaire.

Les entreprises de service public sont démantelées une à une pour être livrées à la privatisation. Le syndicalisme que nous avons développé, que nous voulons continuer à développer est exigeant. Pour donner au rapport de force le poids nécessaire à la satisfaction des revendications, nous devons revoir et amplifier notre démarche d'une pratique constante de démocratie.

Comment parvenir à ce que chaque syndiqué, chaque salarié se sente pleinement concerné par notre activité syndicale ?

Comment faire en sorte qu'il ressente concrètement dans sa vie quotidienne l'effet positif de l'action syndicale et y trouve par la même une motivation, soit à se syndiquer, soit à s'engager dans le militantisme s'il l'est déjà ?

Aujourd'hui comme hier nous cherchons à rassembler les agents sur la base de leurs intérêts communs, à travailler les convergences de revendications et de luttes à construire, les conditions de l'unité d'action.

Au vue des dernières élections professionnelles, si nous progressons au RER, au Métro toute l'énergie déployée pour mobiliser sur Style métro, la décentralisation des PCC, la surveillance galerie, l'automatisation du métro et la prolongation de service n'a pas suffi à masquer notre perte d'audience auprès des salariés, et ceci depuis plusieurs mandats.

Nous avons besoin d'examiner très concrètement notre façon d'aborder les problèmes, de construire les actions et notre rapport aux syndiqués et aux salariés. Notre analyse reflète-t-elle vraiment la réalité du terrain ?

Si nous avons besoin que les agents partagent nos analyses, nos revendications, pourquoi ne réussit-on pas à les mobiliser, pourquoi cela ne s'est-il pas traduit concrètement pour la CGT lors des dernières élections ? Allons-nous systématiquement au contact des agents pour débattre, pour les écouter ?

N'avons-nous pas tendance à n'écouter que nos syndiqués, ceux que l'on voit et d'en tirer trop vite des conclusions, alors que si nous voulons gagner, c'est bien au-delà des syndiqués qu'il faut compter ?

Ne devons-nous pas faire le choix de privilégier la rencontre, le débat avec les salariés eux-mêmes avant de décider la mobilisation ?

C'est à partir de la compréhension des enjeux, de notre rapport aux salariés et des perspectives que nous sommes capables de proposer que se créera leur mobilisation. Faut-il encore qu'ils en aient connaissance.

Résoudre la crise du syndicalisme, car c'est bien là l'un des enjeux essentiels, passe par un syndicalisme de masse, de proximité et de débat permanent.

Notre objectif doit être, et je le répète encore, de travailler à la convergence de l'ensemble des salariés. Aujourd'hui, aucune organisation syndicale ne peut avoir la prétention de créer seule ce rapport de force aux défis qui se présentent à nous.

Nos difficultés persistantes à construire les bases d'une plus grande influence, d'une plus grande efficacité indiquent l'état dans lequel se trouve la CGT Metro-RER, mais aussi le syndicalisme dans sa globalité.

Ne devons-nous pas travailler à établir d'autres rapports entre organisations syndicales, en cherchant sur chacun des dossiers à approfondir nos réflexions convergentes ou divergentes

avec la volonté d'aboutir à des démarches les plus unitaires possibles sans focaliser sur les désaccords ?

Pour y arriver, ne faudrait-il pas dans la vie quotidienne et à chaque niveau de l'activité syndicale, rechercher le débat, accepter la contradiction, susciter et encourager le débat d'idées ?

Pourquoi ce qui est possible localement, sur nos unités, ne le serait-il pas sur un département, voire au sein de l'entreprise ?

Nous avons certainement tous une expérience vécue, où sur un problème local on fait avec celui que l'on stigmatise ailleurs. Et quand ça paye, ce sont bien les agents qui en sont les bénéficiaires.

A chaque fois que nous avons construit ensemble dans un cadre rassemblé, les agents l'ont apprécié et systématiquement la CGT en est sortie grandie...

Il est indispensable que les salariés soient informés et garants de toutes les démarches unitaires, de leurs contenus. Bien souvent, notre démarche a contraint certaines organisations syndicales à se positionner.

L'unité syndicale n'est-elle pas un levier important pour la mise en œuvre d'un rapport de force favorable aux agents ?

N'est-elle pas une nécessité si l'on veut mettre en échec les mauvais coups et gagner sur les revendications ?

Ne faut-il pas admettre de trouver dans certains dossiers des champs revendicatifs communs avec des organisations syndicales qui peuvent être différentes selon les domaines ?

Notre conception du syndicalisme rassemblé n'est-elle pas aujourd'hui plus que jamais d'actualité ?

Ceci dans l'esprit de travailler à des contenus unitaires les plus larges possibles, tout en n'excluant pas la franchise de nos propos quand l'unité est rompue.

C'est bien ce qui s'est passé concernant Réflexe RER. N'avons-nous pas construit une plateforme revendicative unitaire qui nous a permis d'obtenir de réelles avancées, de réelles garanties en terme de conditions de travail, d'utilisation du personnel, de déroulement de carrière entre autres ?

Cette démarche a eu le mérite de clarifier le positionnement de chacun tout au long de la négociation. En parallèle, cette démarche unitaire ne nous a pas empêché de communiquer, d'informer pour que les agents mesurent bien les enjeux de ce protocole.

Cette démarche, même si elle n'a été portée, valorisée et débattue auprès des agents que par la seule CGT, ne nous a-t-elle pas permis d'obtenir le résultat que nous connaissons aux élections professionnelles ?

La négociation est bien aussi le moment où nous pouvons, je dirai même nous devons débattre avec nos syndiqués, avec les salariés pour affiner nos revendications, afin qu'elles soient

comprises de tous et surtout partagées. C'est aussi un moment propice pour définir les modes d'actions les plus adaptés.

La négociation est bien le moment où les choix ne doivent pas échapper aux principaux intéressés. Le Rapport de force et la réussite de l'action revendicative passent par l'élaboration et l'appropriation des revendications, comme je l'ai déjà précisé un peu plus haut.

Nous ne pouvons faire comme si nous étions les détenteurs de la vérité sans tenir compte de l'avis de l'ensemble du personnel.

N'est-ce pas pour cela que développer notre communication, l'information à tous les moments sans attendre la fin des négociations revêt toute son importance, faire toute sa place à la consultation moment privilégié de démocratie ?

La négociation doit être un moment important de la démarche syndicale.

Débattre, être à l'écoute, avancer nos idées, nos revendications tout en étant attentifs à ce que nos syndiqués, les salariés portent comme exigences dans tous les domaines, mettre en œuvre ce que l'on décide ensemble, n'est-ce pas cela que nous devons rechercher en permanence ?

**Vive notre XXIème Congrès,
Vive la CGT !**