



## Rapport introductif au XXIème Congrès

(Présenté par Olivier VILLERET)

Vous êtes aujourd'hui 129 délégués désignés pour représenter la totalité des syndiqués de notre syndicat. Vous avez le devoir et le droit de dire ce que vous pensez pendant ces 3 jours. Vous êtes mandatés non pour assister au Congrès mais pour y exprimer, y transmettre ce que pensent les salariés, les syndiqués, en l'enrichissant de votre touche personnelle.

Nous avons devant nous 3 jours de débats et de travail. Ce Congrès va nous permettre de confronter nos avis sur la situation politique et sociale en France, en Europe, mais aussi sur ce que vivent les salariés de la RATP.

Ce Congrès doit être une caisse de résonance des débats qui se sont tenus avec les syndiqués dans la phase préparatoire.

Puis viendra le temps de trancher par les différents votes prévus qui permettront de fixer les orientations et d'élire notre direction pour les 3 ans à venir. Ces votes dégageront une majorité qui sera plus large et solide si elle se construit sur des débats sereins, objectifs et fraternels. Ce sera ensuite à nous tous, individuellement et collectivement, de porter notre démarche le plus loin possible pour faire que la CGT soit utile, efficace et au service de l'ensemble des salariés du métro, du RER, de la RATP et au-delà.

Notre XXIème Congrès se tient dans une période politique très complexe. Période marquée par l'élection présidentielle qui a eu lieu il y a 15 jours et par les échéances législatives à venir. Evidemment, ces élections vont provoquer des discussions pendant ces 3 jours et mon rapport y fera référence. L'examen de cette situation est légitime à ce Congrès. Légitime, nécessaire et utile pour décrypter les enjeux actuels, identifier les souffrances vécues par les salariés, les sans emplois, les retraités, les jeunes, les citoyens dans toute leur diversité.

Je ne peux aborder la période actuelle sans jeter un coup de projecteur, même rapide, un peu plus loin en arrière.

Si les salariés ont subi beaucoup de violences politiques, économiques et sociales ces 5 dernières années, cela n'est assurément pas arrivé comme un coup de tonnerre dans un ciel serein.

Depuis trente ans, les gouvernements, le MEDEF, les directions d'entreprises publiques n'ont pas été capables de répondre aux besoins, aux exigences des salariés, jeunes, retraités et citoyens de notre pays et d'Europe.

Souvenons-nous des gouvernements précédents qui ont résolument tourné le dos au courage politique en refusant de s'appuyer sur les citoyens qui réclament de quoi vivre correctement : un emploi stable pour tous ; une protection sociale élevée ; une retraite garantie ; le bannissement de la précarité ; une éducation nationale renforcée qui réponde aux défis actuels et permette l'élévation pour tous du niveau de culture générale afin d'offrir les mêmes chances dans la vie future ; des services publics modernes et présents sur tout le territoire et au service de tous en développant et renforçant pour cela, le secteur public et nationalisé ; des libertés individuelles et collectives renforcées, démocratisées avec des droits nouveaux qui permettent à tous de pouvoir peser efficacement et quotidiennement sur les choix de société, les politiques publiques, la gestion des entreprises.

Depuis 30 ans, la précarité de la vie du plus grand nombre est développée, encouragée, organisée. Les emplois précaires sont devenus une norme imposée par la recherche du fric pour les actionnaires : temps partiels imposés, contrats à durée déterminée, voire à durées multiples, emplois jeunes sans formation, sans droit, sans avenir et développés à la place des emplois statutaires nécessaires.

Les garanties collectives sont accusées de tous les maux et rendues responsables des difficultés économiques : c'est vrai pour les conventions collectives, statuts, régimes maladie et retraite qu'ils soient spéciaux ou généraux.

Les secteurs industriels sont pillés, délocalisés, créant des déserts d'emploi dans les régions, les villes, les quartiers.

L'éducation, la culture, les services publics sont marchandisés et formatés pour être de plus en plus au service des grosses entreprises privées.

Les dirigeants Européens et Français s'apprêtent de nouveau à livrer des activités entières de secteurs publics aux entreprises multinationales. C'est vrai pour la Poste, l'énergie, la santé, les transports...

Depuis 30 ans, nous assistons à un renoncement plus ou moins volontaire des pouvoirs publics face aux puissances capitalistes. Au nom de l'efficacité économique, l'individu est nié, de sa naissance à sa mort. Les mêmes qui se présentent aux suffrages des citoyens, oublient ceux-ci dès qu'ils sont au pouvoir.

Leur vision de la démocratie s'arrête le soir à la sortie des urnes. Leur vision de la société c'est un maximum de richesses produites par le moins possible de citoyens et au service d'une caste qui concentre tous les capitaux sans jamais les redistribuer.

Au temps préhistorique, la sélection naturelle existait. Puis les hommes ont su développer leur intelligence pour améliorer leurs conditions d'existences. Les grands mouvements intellectuels et ouvriers ont su mettre en place les solidarités utiles à tous. Aujourd'hui, les dirigeants politiques au pouvoir et les dirigeants des grosses entreprises veulent remplacer la sélection naturelle par la sélection par l'argent. Mais c'est toujours la loi du plus fort qui prédomine. C'est comme cela que les civilisations reculent.

Il est vrai que depuis 5 ans, les pouvoirs en place ont encore aggravé les choses.

Le bilan est lourd. Les seuls cadeaux faits le sont aux plus aisés : 65 milliards d'euros d'aides financières et d'exonérations de charges sociales en majorité pour les grosses entreprises, 5 MD d'euros de baisses d'impôts par an qui ont bénéficié aux 10% des ménages les plus aisés. Pour les salariés ce sont : augmentations des prélèvements obligatoires avec les taxes

(essence, tabac, énergies, CSG, loyers...); augmentation de la pression fiscale locale et régionale; difficultés pour se loger à ce point que : 1,4 millions de salariés ne trouvent pas de logement et 85% des constructions nouvelles ne sont pas accessibles aux ménages modestes.

En 2006, la part des salaires dans la richesse créée par le travail représente moins qu'en 1970. Mais les entreprises du CAC 40 nous étalent leurs 95 milliards d'euros de profits en 2006. Les dividendes reversés aux actionnaires explosent, les dirigeants se font des salaires insultants et s'octroient des stocks options et des indemnités de départ et de retraites ahurissantes.

Le nouveau Président de la République, Sarkozy, a ponctué sa campagne de slogans haineux, démagogues, mensongers. Il veut « permettre » aux salariés de « travailler plus pour gagner plus ». Mais 4,5 millions de personnes sont, en France, privés d'emploi et des millions de salariés, en majorité femmes et jeunes, n'obtiennent pas d'emploi et de salaires pleins. 9 millions de personnes perçoivent la prime pour l'emploi parce que leur salaire est inférieur à 1,6 fois le SMIC. Comment peut-on vivre avec si peu ?

Il veut remettre en cause les 35 heures qui seraient, paraît-il, la pire mesure pour la performance des entreprises ! Or, la majorité des salariés des entreprises de moins de 20 salariés travaillent plus de 36 heures. Or, les grosses entreprises privées, dont les salariés sont aux 35 heures, ont capté toutes les aides et exonérations publiques, alors qu'elles continuent à licencier massivement, à délocaliser, même lorsque leurs profits explosent. Or, les entreprises et services publics qui sont aux 35 heures affichent de plus en plus de résultats financiers positifs, multiplient la productivité, rabougrissent les services aux usagers, suppriment des emplois, et c'est bien sur ces mêmes secteurs que lorgnent les capitalistes afin de faire main basse dessus. C'est bien là le signe que les 35 heures ont créé des richesses ! Sinon, les grands groupes seraient en difficultés financières et ne mettraient pas des milliards pour s'acheter le secteur public !

En France, nos services publics coûteraient trop cher ! Par exemple, nos universités ! Mais c'est un mensonge ! Les Etats-Unis investissent 19000€ par an par étudiant, l'Allemagne 10400€ et la France 7690€... On se plaint de la fuite des « cerveaux » alors que le financement public pour la recherche ne cesse de diminuer.

Le candidat, ex ministre de l'intérieur a fait ses choux gras sur l'insécurité. Mais quel est son bilan ?! Il a démonté la police de proximité et renforcé les mesures répressives. Or, entre 2002 et 2006, les violences physiques aux personnes ont augmenté de 27%. Dans le même temps, les agressions contre les représentants des services publics (policiers, pompiers, enseignants, postiers, agents EDF, agents des transports...) ont augmenté de 34%.

Sarkozy revendique d'être le Président de tous ! Mais qui a provoqué, qui a vilipendé les salariés nantis (mais pas les actionnaires), qui a organisé les rafles, qui oppose ceux qui ont du travail à ceux qui n'en ont pas, ceux qui ont besoin de la solidarité nationale à ceux qui ont les moyens de s'en dispenser, ceux qui ont des papiers à ceux qui n'en ont pas ? Qui oppose de fait ceux qui ont un logement à ceux qui n'en ont pas, et qui refuse de construire 20% de logements sociaux dans sa ville et se met, de fait, hors la loi !? Qui a été depuis 5 ans le principal responsable de la politique gouvernementale !? De quelle formation politique étaient issus la totalité des ministres (sauf 1 qui l'a d'ailleurs rallié) si ce n'est du parti du nouveau Président Sarkozy !?

Voilà donc le bilan de celui qui va gouverner pendant 5 ans. « Son accession à l'Elysée s'apparente à un véritable hold-up électoral. Son bilan c'est celui d'un pyromane qui crie « au feu » » !

Mais soyons lucide, cette élection s'est également nourri des échecs des politiques passées, des renoncements et des manques de courages politiques. Les choix politiques de ces 30 dernières années ont tourné le dos à la construction d'une société solidaire, juste et progressiste. Cela a généré : scepticismes, replis sur soi, extrémismes et violences politiques. Et la solution n'est sûrement pas à chercher dans la négation des clivages et l'effacement des antagonismes de classes, l'abandon de la lutte des classes et la soumission au programme des libéraux de tous poils. Adopter un tel programme c'est désigner clairement les salariés comme boucs émissaires, mais l'accompagner par le biais de la sociale démocratie, serait prolonger les illusions donc les renoncements, les désespoirs et les violences économiques, sociales et politiques.

Le gouvernement, récemment nommé, a confirmé les intentions du candidat Sarkozy. Je ne vais pas les lister ici, mais une chose est sûre le droit des salariés à s'organiser pour se défendre est en grand danger.

Face à des patrons de droit divins, à des élus politiques malentendants et à des gouvernements qui refusent, une fois mis en place, d'écouter les salariés et leurs représentants, que reste-t-il pour s'opposer au mauvais coups ? Comment les travailleurs peuvent-ils faire pression lorsque personne ne veut plus négocier sur leurs revendications ? Eh bien oui il nous reste la suspension du contrat de travail ! On appelle cela communément « faire grève ». Sans ce droit fondamental nos vies ne seraient pas ce qu'elles sont : pas de repos hebdomadaire, pas de congés annuel, pas de possibilité réelle de revendiquer, pas de toutes ces grandes avancées sociales qui ont permis aux récentes générations de vivre mieux que les précédentes.

Sans ce droit on se souviendrait de la collaboration des dirigeants de la RATP avec l'occupant nazi, mais pas des salariés du métro qui n'ont pas hésité à cesser le travail et à manifester pour leurs conditions d'existence pendant l'occupation.

Sans ce droit nous n'aurions déjà plus, depuis au moins 1995, de régime spécial de retraites.

Les patrons auraient eux, tout les droits : de licencier, de faire des profits, de délocaliser, de faire du chantage, de toucher des aides publiques ! Pendant que les salariés n'auraient plus le droit d'arrêter le travail, même quand on leur enlève des acquis contenus dans leur contrat de travail !

Parce que Sarkozy est élu et qu'il a promis la fin des régimes spéciaux, les salariés concernés devraient se taire et les syndicats n'auraient pas le droit de mobiliser tout les salariés pour garantir le financement des retraites et revenir sur les réformes Balladur et Fillon !

La suppression du droit de grève signifierait un retour des salariés de 150 ans en arrière et la possibilité pour les patrons de diriger nos vies dans les moindres détails.

Quand au service minimum, il n'est rien d'autre que l'interdiction du droit de grève. D'ailleurs dans tous les pays européens où il existe, quand y a-t-il eu des grèves dans les transports ?

Le droit de grève doit non seulement être préservé, mais il doit être garanti, respecté pour tous les salariés. Ce moyen d'expression démocratique doit pouvoir être exercé dans toutes les entreprises privées et publiques, grandes et petites.

Quand aux retraites, toucher à nos acquis ne sauvera pas ceux des salariés du privé. Il faut donc construire les solidarités public-privé sur ce sujet comme sur d'autres pour reconquérir et conquérir des acquis.

L'ensemble des progressistes a un pouvoir et un devoir d'invention. La CGT est résolument dans ce camp là. Avec son histoire, sa spécificité d'organisation syndicale. Notre devoir est d'intervenir partout où c'est possible, en toute indépendance des patrons et des politiques. Notre indépendance est certainement notre bien le plus précieux, peut-être parce qu'il a fallu la conquérir durement au fil de notre histoire. Nous devons la renforcer en se basant sur des socles solides : par un syndicalisme de masse, par le développement de luttes des classes qui sont les seules qui sont parvenues à émanciper les citoyens, et par l'enracinement de la démocratie.

Comme citoyens de ce pays, les salariés de la RATP subissent logiquement les mêmes attaques que l'ensemble des salariés. D'abord parce qu'ils vivent dans le même pays avec les mêmes lois, les mêmes dirigeants politiques, mais aussi parce que les choix de gestion de la RATP n'échappent évidemment pas aux ambitions libérales. N'oublions jamais que nos PDG successifs sont nommés sur proposition du 1<sup>er</sup> ministre et, par conséquent, qu'ils sont là pour appliquer la politique décidée par le gouvernement et par l'Europe.

Ces dernières années à la RATP, sont très nettement sous l'influence de la libéralisation des services publics. Depuis près de 10 ans, les transports urbains sont une des cibles des grands groupes privés. Les faiblesses des gouvernements, voire leur complicité ont permis à ces groupes de marquer des points. Le projet de règlement Européen sur les transports a vu le jour en 2000. Les luttes des salariés, les interventions ont permis que le projet soit repoussé. Mais les libéraux ne désarment jamais, et ce règlement a finalement été voté par le parlement Européen en deuxième lecture début mai. Il ne reste plus à présent à l'exécutif européen qu'à l'adopter. Tout laisse prévoir que ce sera chose faite en septembre. Ce texte va amener la RATP à être soumise à concurrence sur les lignes qu'elle exploite actuellement depuis 60 ans. Cette mise en concurrence deviendra obligatoire dans 12 ans, mais possible dans 2 ans.

La politique de la RATP est entièrement tournée vers cette mise en concurrence. Depuis 10 ans, nos dirigeants ont tout fait pour y parvenir. Leur ambition est clairement affichée : faire de la RATP un des grands opérateurs mondiaux de transports urbains.

Ce qu'ils n'écrivent pas, c'est que, en contrepartie, les autres opérateurs privés auront le droit de répondre aux appels d'offres, imposés par le règlement européen, sur les lignes de bus, de métro et de RER que la RATP exploite depuis 60 ans.

La conséquence logique c'est que la RATP, pour ne pas perdre ses lignes, devra présenter des coûts équivalents, voire moindre que les groupes privés. Pour y parvenir, la RATP a appelé de tous ses vœux, avec l'appui des politiques, la mise en place de la contractualisation. C'est ainsi qu'est né le premier contrat STIF/RATP.

Les conséquences de cette contractualisation ont été gravement néfastes pour les salariés de la RATP. C'est un contrat basé sur la réussite financière, avec des indicateurs en grosse majorité quantitatifs.

Certains des résultats recherchés par le contrat ont été atteints : résultats financiers en nette progression, trafics atteignant des records inégalés et recettes en forte augmentation.

Mais à quels prix !?

Aucune catégorie n'a été épargnée. Le contrat 2004/2007 a imposé une productivité de 0,5% par an. Cette productivité a porté sur beaucoup de paramètres :

- ↳ L'emploi.
- ↳ L'organisation du travail et les conditions de travail.
- ↳ Les comptes sociaux (maladie, retraites).
- ↳ Le service public.
- ↳ Le développement en Ile-de-France.

On en a vu les conséquences :

#### Pour le service public :

Des dizaines de milliers de tours perdus, des dizaines de milliers de postes non assurés, des dizaines de guichets fermés, la multiplication des incidents d'exploitations, les pannes successives comme par exemple pour les escaliers mécaniques, le manque de régularité des trains, les lignes surchargées, le manque de transport qui s'aggrave en grande couronne et de banlieue à banlieue.

#### Pour les agents de la RATP :

Ils sont au diapason de ce que vivent les salariés du public comme du privé. Pouvoir d'achat en régression, individualisation des rémunérations et des droits, éclatement des conditions de vie et de travail, vexations, harcèlements individuels, chantages...

Mais aussi attaques graves sur les garanties collectives avec la mise en place du contrat de groupe et de la caisse de retraite. En sortant ces 2 éléments des comptes d'exploitation, la direction a fait un premier pas vers la mise en compétition avec les grands groupes privés.

La deuxième étape a été amenée par Mme Idrac en avril 2006. Elle a souhaité engager la RATP à trouver 350M€ d'économie par an dans 10 ans; soit 35M€ supplémentaires tous les ans. Elle a donné carte blanche aux départements et unités tout en dictant le cap et en ciblant les éléments : conditions de travail, réglementations, et emplois, en particulier les agents stations et gares, le tertiaire et l'encadrement. Voilà, selon elle, les sources d'économie possibles.

L'arrivée de Monsieur Mongin a visiblement perturbé jusque dans les rangs de la CGT. Certes les mots du discours ne sont pas les mêmes et le tempérament semble être moins à l'affrontement direct.

Pour autant, les résultats sont là. Les grandes orientations stratégiques n'ont pas bougé plus qu'à la marge. Quant à la productivité, elle a été multipliée par 2 en 2006. Les mesures de productivité réalisées par la RATP ont permis d'économiser 419 emplois contre les 200 prévus en 2006 par le contrat STIF.

Monsieur Mongin a voulu rassurer à son arrivée. Aujourd'hui, dans un document interne, la direction générale semble valider pour une grande part les ambitions de Mme Idrac. Les hypothèses de travail pour le futur contrat STIF/RATP sont d'améliorer le rendement de la

RATP, soit de trouver entre 230 et 290M€ par an pour le futur plan d'entreprise : 215M€ viendraient de nouvelles recettes externes à la RATP. Quant à la productivité interne, elle devrait permettre de trouver entre 15 et 75M€ par an. Pour comparaison, les 419 emplois économisés en 2006 représentent 20M€. Ce pourrait donc être l'équivalent de 320 à 1600 emplois à économiser par an sur la durée du contrat! Voilà de quoi aggraver encore très sérieusement les conditions d'existence des agents de la RATP.

Je vous propose durant ces 3 jours de faire collectivement un point sur les principaux éléments qui ont marqué notre action depuis 3 ans.

Il y a évidemment des choses à améliorer, des manques et des échecs à pointer, mais il y a assurément des motifs de satisfactions.

Nous avons du développer notre démarche dans une situation très compliquée. D'abord au niveau politique et social comme nous venons de le voir. Devant un tel contexte, notre syndicalisme CGT a eu du mal à se déployer. Nous prônons clairement la lutte des classes, non par idéologie simpliste mais parce que c'est une donnée objective des relations qui prévalent dans nos sociétés. Les tenants des pouvoirs, MEDEF en tête, nous démontrent tous les jours que cette lutte est réelle. Leurs boucs émissaires ne sont jamais les patrons voyous ou les normes économiques qu'ils imposent. Ils ne remettent jamais en cause les choix qui prédominent et qui pourtant aggravent la vie du plus grand nombre. Ceux d'entre eux qui nous font croire que les clivages et les antagonismes sont dépassés, sont ceux qui bénéficient le plus de l'opposition entre les riches et les modestes.

Alors pourquoi avons-nous tant de mal à mobiliser les salariés dans nos secteurs ? Pourquoi avons-nous du mal à déployer notre syndicalisme CGT ?

Nous devons répondre ensemble à ces questions et construire avec dynamisme et enthousiasme la démarche qui permette non seulement d'empêcher les mauvais coups, mais surtout d'améliorer le sort de l'ensemble des salariés.

Quelles peuvent être nos pistes de réflexion ?

Le déroulement des travaux comprend 3 débats qui peuvent nous aider. En partant du service public et de la politique d'entreprise, quelle démarche syndicale et enfin quelle organisation de notre vie syndicale interne.

La politique d'entreprise vécue et à venir comprend l'ensemble des champs revendicatifs sur lesquels nous devons intervenir directement. Mais ces champs revendicatifs sont de plus en plus variés, éclatés et complexifiés.

En tant que salariés d'une entreprise publique de service public, nous devons être cohérents dans notre réflexion. D'un côté les usagers et leurs besoins, de l'autre, les agents et leurs vécus, leurs exigences. Recherchons-nous suffisamment les convergences ? Sommes-nous vraiment conscients que la pérennité de la RATP, comme entreprise publique, dépend de la mise en commun des intérêts ? Comment y travailler, comment y donner du fond, du contenu et comment les mettre en exergue, les démontrer et communiquer en ce sens ?

A partir de là, comment développer nos argumentaires sur ce que doit être la RATP ? Quelles sont les grandes stratégies sur lesquelles nous devons intervenir en priorité ?

Doit-on, par exemple, accompagner les grands projets, même s'ils sont en contradiction avec la réponse aux besoins des usagers, en ayant uniquement à l'esprit la défense des intérêts immédiats des agents de la RATP ? Doit-on, à l'inverse, les combattre et ignorer que tant que

les choix qui prédominent ne seront pas bouleversés, les salariés les subiront et que, par conséquent en attendant, toute initiative syndicale est inutile ?

Voilà des questions très contradictoires qui méritent un vrai débat approfondi, et pas seulement dans notre syndicat. D'autant que l'ensemble des politiques d'entreprise traversent l'ensemble des secteurs de la RATP.

Les sujets ne manquent pas !

C'est vrai pour la modernisation de la RATP. Elle touche bien l'ensemble de l'entreprise et l'introduction massive de nouvelles technologies est prétexte partout à d'incessantes réorganisations du travail. Or, ces réorganisations amènent selon les métiers indifféremment des enrichissements ou des appauvrissements, des pertes d'emplois, des redéploiements, parfois quelques embauches. Mais la constante c'est bien la recherche de productivité ! Les directions jouent constamment de ces contradictions et y parviennent d'autant mieux que ce sont elles qui ont la main.

Cela se vérifie même dans nos départements et amène des oppositions, voire des affrontements entre les salariés, entre les différentes organisations syndicales et entre les syndicats de la CGT/RATP.

Automatisation des lignes, décentralisation des PCC, télébillétique, surveillance galerie, prolongation de service sont concernés par ces contradictions. Elles permettent à la direction d'opposer les secteurs entre eux mais aussi les catégories, comme les B2 et les B3.

Nous avons bien face à nous les mêmes stratégies que l'on soit des services techniques, des services ouvriers, de l'encadrement, du tertiaire, de l'exploitation et que l'on soit B1, BL, B2 ou B3 !

Les mêmes stratégies ont été utilisées pour commencer la casse des garanties à l'échelle européenne et nationale. Ce qui a échoué en 95 pourrait bien réussir en 2007 sur le service minimum et en 2008 sur les régimes spéciaux de retraites. Comment y résister à notre échelle ?

Répondre à cette question c'est parler des contenus, mais également de notre démarche syndicale.

Nous en parlerons donc aussi pendant 3 jours. Pour cela évaluons ce que nous faisons quotidiennement à tous les niveaux. Nos points forts, nos points faibles, tout peut être abordé. Nous revendiquons un syndicalisme de masse. Cela pose plusieurs questions.

D'abord, notre rapport aux salariés. Des indicateurs objectifs doivent nous interpeller : les résultats aux élections professionnelles, le niveau des mobilisations, ce que nous disent les salariés et les syndiqués sur notre implication et notre présence quotidienne sur le terrain...

Ce rapport aux salariés, nous avons obligation de l'améliorer, car sinon nous accuserons de nouveau une perte d'audience et de crédibilité. Cette baisse d'audience de la CGT est réelle, structurelle et constante depuis 10 ans pour l'ensemble de la RATP. Ce n'est pas anecdotique. Or, ce sont les salariés qui votent et ce sont eux qui jugent l'action, le contenu, les écrits, les propositions, les initiatives, les militants et les élus de la CGT.

Bien souvent nous avons la sensation que les salariés partagent nos diagnostics, notre vision sur beaucoup de sujets. Pourtant, ils ne nous suivent pas suffisamment lors des mobilisations et des élections.

Sommes-nous certains que ce que nous pensons entendre de la part des salariés est la réalité de ce qu'ils disent et pensent ? Discutons-nous souvent et à fond avec eux ? Sommes-nous assez réactifs pour leur proposer une initiative et travaillons-nous suffisamment collectivement nos propositions ?

Pour les salariés, la CGT est une grande organisation syndicale et ils y tiennent, mais cela ne veut pas dire qu'ils la suivent systématiquement. Et c'est normal ! Nous voulons faire appel à leur sens critique ! Ils en ont, et il ne l'utilise pas seulement pour juger les gouvernements et à la direction. Le syndicalisme de masse c'est surtout travailler aux solidarités en mettant en mouvement le maximum d'énergies. Donc notre action doit être tournée vers le maximum de salariés. Or, cette volonté rencontre une autre donnée objective. C'est l'éclatement syndical. Il y a aujourd'hui 8 organisations syndicales à la RATP. Même si certaines ne reflètent que peu d'audience, elles sont dans le paysage et la direction sait en jouer, les opposer et éventuellement les fédérer. N'est-ce pas un comble que ce soit le patronat qui fédère les représentants des salariés ? Si, bien sûr, sauf que cela est conforme à leur stratégie.

Savons-nous y faire face, avec suffisamment de maturité ? Ne devons-nous pas revisiter totalement notre approche de l'unité syndicale ?

Je souhaite vraiment que nous ayons le débat et que nous ayons une véritable orientation claire, lisible, partagée et réellement mise en œuvre par tous. C'est la seule solution pour que tous nos militants s'y engagent et que les syndiqués et salariés y croient et nous aident en la matière.

Je pense qu'il nous faut repartir du plus près du lieu de travail pour réaliser cette unité. Pour qu'un mur ne s'écroule pas et pour le monter jusqu'en haut, il faut croiser les briques (les imbriquer) et les coller avec un bon ciment. C'est à partir des salariés, localement et très régulièrement, qu'il faut construire. Il nous faut recréer des liens en local entre nos militants et ceux des autres forces syndicales. Et le ciment, ce doit être systématiquement les salariés encore et toujours. C'est ainsi que l'unité sur les revendications amènera l'unité d'action et imposera l'unité syndicale. C'est ainsi que le syndicalisme rassemblé pourra résister aux intempéries, aux attaques et aux manœuvres de toutes sortes.

C'est ainsi, selon cette méthode à des millions de voix, avec cette unité que les citoyens de France ont repoussé le projet de traité constitutionnel européen. C'est ainsi que les salariés de France ont obtenu une grosse victoire contre le gouvernement sur le CPE !

Et à y regarder de plus près, n'est-ce pas ce manque d'unité qui fait que les salariés de la RATP « morflent » durement sur le pouvoir d'achat, la protection sociale, l'emploi, la précarité, les discriminations et qu'ils risquent encore de perdre gravement sur les retraites et le droit de grève ?

N'est-ce pas en tissant des liens concrets, francs et directs, que nous permettrons aux salariés de prendre leurs intérêts en main de manière collective ? A-t-on intérêt à cela ou devons-nous y renoncer au prétexte que des dirigeants d'autres organisations syndicales le refusent ? Où est l'intérêt des salariés ? Comment se sont construites les luttes importantes qui ont permis les acquis progressistes.

Bien sûr, la CGT est relativement isolée. Ses militants, ses dirigeants sont attaqués. Mais cela ne doit surtout pas nous pousser ni au retranchement, ni au recroquevillement, ni à la radicalisation, ni au « martyrisme », ni à la perte de nos valeurs.

Notre objectif est le rassemblement des salariés dans toute leur diversité, quelles qu'en soient les difficultés. Si nous y renonçons, nous donnons raison aux patrons, au syndicalisme d'accompagnement et aux politiques de renoncement.

Leur fond de commerce c'est la division, la force des salariés c'est leur rassemblement !

Voilà l'ambition majeure, historique et fondamentale de la CGT depuis 1895.

Pour y parvenir, nous avons une grande centrale syndicale. Elle a ses défauts que nous pouvons corriger. Et elle a ses qualités et ses potentialités. C'est sur celles-ci que nous devons nous appuyer pour développer notre syndicalisme. Et ceci à tous les étages, de notre, de nos maisons CGT.

C'est le projet qui a le plus occupé nos débats préparatoires à ce Congrès. La direction syndicale sortante a innové en la matière, même si la méthode est encore perfectible et qu'il eut peut-être fallu plus de temps en amont et plus d'aller-retour entre les sections et la CE.

Pour autant, pour la première fois la CE a été la cheville ouvrière des propositions de fonctionnement et de désignations de nos futurs dirigeants. Pour la première fois, il n'y a pas eu de propositions du secrétariat ou du bureau. Ce sont des groupes de travail, désignés par la CE, qui ont travaillé, réfléchi et élaboré des propositions. Celles-ci ont été validées directement par la CE et envoyées, pour débats, dans toutes les sections.

Chacun d'entre vous a donc pu prendre connaissance des propositions sur la composition de la CE, du collectif exécutif et du secrétariat.

C'est à partir de ces propositions que le débat a pu avoir lieu dans les sections syndicales. Ces débats vont donc nourrir nos travaux et ceux de la commission des candidatures demain soir.

Vous savez donc tous que Eric Nabet a accepté d'assumer la responsabilité de secrétaire général pour le prochain mandat si la future CE en est d'accord. Eric est agent des gares sur la ligne A, membre du bureau depuis 3 ans et rattaché au secrétariat depuis plus d'un an. Très vite Eric a démontré son efficacité et son implication dans le travail de direction. Je suis convaincu qu'il a les qualités et les épaules pour impulser ce que nous déciderons ensemble. C'est un camarade qui sait écouter, prendre en compte et défendre ses convictions.

Pour autant, la meilleure qualité d'un secrétaire général c'est la force du travail collectif qui est mis en place. Secrétaire général n'est pas un titre, mais une responsabilité passionnante, variée, riche mais qui peut être très lourde. Comptons sur notre volonté à tous pour diriger encore plus collectivement le syndicat de façon à ce que cette responsabilité ne devienne pas pesante à Eric.

Je pense que nous pourrions remercier Eric, s'il est élu tout en nous souhaitant à tous un bon courage, beaucoup de dynamisme pour mettre en œuvre nos orientations et décisions.

Pour la première fois, nous avons un document qui précise noir sur blanc le rôle, les tâches, les prérogatives, les droits et devoirs et les fonctionnements de l'ensemble de nos futures équipes dirigeantes. Ce texte n'est pas un texte statutaire et rigide. Il représente un ensemble de repères pour aider le Comité du Ferré, la Commission Exécutive, le Collectif Exécutif et le Secrétariat. Il positionne le travail des collectifs revendicatifs et de la commission financière de contrôle.

Vous direz ce que pensent les syndiqués de ces propositions, nous en débattons et nous voterons dans le cadre du document d'orientation et des statuts. La CE que nous élirons devra quant à elle mettre en œuvre ce que nous aurons voté majoritairement.

Le document d'orientation fait une large part aux sections syndicales. Nous y viendrons de plus près lors d'un débat. Mais je veux insister ici sur l'importance qu'elles devront prendre, à mon avis, dans les luttes et les victoires futures.

Nous ne progresserons pas sans des sections fortes, organisées et dirigées de manière structurée. Ce sont les militants des sections qui sont en lien direct avec les salariés. Ce sont eux qui doivent animer la vie syndicale au quotidien. Ce sont eux qui peuvent effectivement connaître et faire remonter l'état d'esprit des syndiqués et salariés. Ce sont eux qui doivent impulser la mise en œuvre des décisions prises dans la section et celles prises, en cohérence, par la direction syndicale, la CGT/RATP et l'ensemble des structures de la CGT.

Nos sections syndicales ne doivent-elles pas aussi retrouver le chemin et le goût des initiatives des luttes locales ? N'est-ce pas également comme cela que nous pourrions mettre ces luttes en convergence ? N'avons-nous pas, ces dernières années, trop attendu des directions syndicales et n'attendons-nous pas trop que nos dirigeants prennent des initiatives ? N'est-ce pas en développant des luttes multiples, grandes et petites, que nous forcerons nos dirigeants et ceux des autres syndicats à constater que les salariés ne sont pas des « moutons » qui attendent les mauvais coups ? N'est-il pas plus crédible pour les salariés de se battre, par exemple, pour 3 emplois dans un secteur ou un terminus que directement pour 50 sur le réseau ! N'est-ce pas plus concret et plus facilement source de mise en commun ?

Pour avoir des sections syndicales dynamiques, il nous faut pouvoir nous appuyer sur des adhérents nombreux. Le syndicalisme de masse n'est pas un slogan mais une nécessité si nous voulons réussir à développer un syndicalisme démocratique, conquérant et de luttes des classes.

Je ne vais pas vous abreuver de chiffres dans ce rapport. Le débat sur la vie syndicale nous permettra de les aborder plus en détail. Mais pense-t-on réellement que nous pouvons efficacement développer notre démarche en ne syndiquant que 12,5% des salariés du métro et du RER ?

Des progrès sérieux ont été réalisés en nombre d'adhérents entre 2000 et 2006 :

2000 : 1156

2001 : 1206

2002 : 1242

2003 : 1271

2004 : 1366

2005 : 1337

2006 : 1337

En 7 ans, c'est 15% d'augmentation de syndiqués. Mais nous avons réalisé dans le même temps : 1466 nouvelles adhésions !

En 7 ans, nous réalisons plus d'adhésions que nous avons de syndiqués ! Il y a un problème. Nous ne parvenons pas à garder nos syndiqués à la CGT.

Il faut vraiment y regarder de près, comprendre pourquoi et trouver le moyen que ces camarades restent à la CGT et la fasse vivre.

A la date d'aujourd'hui nous avons 1232 FNI de réglés en 2007 et 131 nouvelles adhésions réalisées. Sans compter les NA à venir en 2007, si tous les camarades que nous avons sur nos

listings payent leurs cotisations, nous pouvons être immédiatement 1418 adhérents, soit 13,2% de taux de syndicalisation.

Il faut vraiment qu'on y travaille. La puissance d'un syndicat ce sont ses adhérents.

Soyons lucides, innovants, dynamiques et rassembleurs. La lutte syndicale a ceci de spécifique, c'est qu'elle n'aboutira jamais à un produit fini. Parce que les sociétés se transforment sans cesse, parce que des besoins nouveaux se font jour quotidiennement, parce que les réactions patronales ne s'arrêteront pas. Bref, l'humanité hier, comme aujourd'hui, est en constante évolution et cela ne changera jamais.

C'est pour cela que les salariés, les citoyens auront toujours besoin d'organisation pour comprendre, débattre, se rassembler, résister. La bataille syndicale, pour être efficace, doit constamment évoluer, se transformer. C'est à cette condition que nous ne subirons plus les ..... C'est le travail, la production des richesses qui permettent aux civilisations de progresser. Ce sont les salariés qui conçoivent et produisent, ce sont eux qui travaillent et c'est à eux tous que leur travail doit profiter.

Notre objectif est de les rassembler pour qu'ils obtiennent ce qui leur est nécessaire pour vivre mieux et pleinement. N'ayons pas peur des mots, des débats contradictoires. Faisons-nous confiance et développons la démocratie.

Avec la CGT, avec notre XXIème Congrès, allons de l'avant. Soyons révolutionnaires.