

**SUD**  
Rail

Fédération des syndicats de travailleurs du rail  
17 boulevard de la libération - 93200 - Saint Denis  
Tel 01 42 43 35 25 - Fax 01 42 43 36 67  
federation-sudrail@wanadoo.fr - www.sudrail.org

Union Syndicale  
**Solidaires**

**Livret**

**d'accueil**



**CONTRE LA CASSE!**

Directeur de publication : C. Mahieux - N° ISSN 1271.4550 - Commission Paritaire en cours  
Supplément au trimestriel SUD-rail - Imprimerie DELTA Papiers

# SOMMAIRE

<b>RÉMUNÉRATION</b>	page 2
<b>A - Les constituants du salaire</b>	page 2
<b>B - Les qualifications, Niveaux et positions</b>	page 2
<b>C - Les échelons</b>	page 4
<b>D - Les contractuels</b>	page 5
<b>E - Les retenues</b>	page 5
<b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	page 5
La durée du travail	page 6
<b>COMMISSIONNEMENT</b>	page 7
<b>LOGEMENT</b>	page 7
<b>FACILITÉS DE CIRCULATION</b>	page 7
<b>CONGÉS</b>	page 7
<b>A - Congés annuels et familiaux</b>	page 7
<b>B - Période de congés</b>	page 7
<b>C - Durée maximale du congé</b>	page 8
<b>D - Influence de la maladie sur les congés</b>	page 8
<b>E - Jours fériés</b>	page 8
<b>F - Congés supplémentaires avec solde</b>	page 8
<b>G - Congés «Soins à enfant»</b>	page 9
<b>H - Grossesse, Congés maternité et paternité, dispo</b>	page 9
<b>VIE MARITALE - PACS</b>	page 10
<b>CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION</b>	page 12
<b>LE SYNDICAT</b>	page 13

*Bonjour,*

*Tu viens de rentrer à la SNCF ou d'arriver sur notre établissement. C'est peut-être ton premier emploi, tu étais peut-être chômeur, tu as peut-être effectué un "parcours de combattant", CDD, contrat d'insertion, etc. avant cette embauche.*

*Tu viens peut-être de changer de filière ou tu as obtenu une mutation. Ton premier contact avec la SNCF ou notre établissement aura été un dirigeant qui t'a présenté les avantages et, c'est possible aura tenté de te faire rêver.*

*Tu t'en rendras compte toi-même, l'écart entre les discours et la réalité est grand.*

*Nous n'avons pas l'intention, au travers de cette brochure de te dispenser un discours en "contrepoint". Notre syndicalisme vise à donner à chacun les moyens d'une réflexion autonome, les moyens de défendre ses droits et de les faire avancer.*

*Dans ce livret, nous ne pouvons évidemment pas parler de tout, nous avons choisi de t'exposer quelques points essentiels du droit du travail à la SNCF.*

# Rémunération

## A - LES CONSTITUANTS DU SALAIRE

Les agents perçoivent une rémunération mensuelle composée :

- d'un traitement (T)
  - d'une indemnité de résidence (IR)
  - d'une prime de travail auxquelles peuvent s'ajouter :
  - des indemnités tenant compte de certaines sujétions particulières (dimanches et fêtes, nuit, caisse, saisie, langues, etc.)
  - des gratifications
  - des allocations (déplacement, panier, nuit)
- En outre, ils perçoivent
- en juin une gratification d'exploitation d'un montant égal à 8% de l'ensemble T + IR,

et une gratification de vacances d'un montant uniforme avec une majoration par enfant à charge.

- à mi-décembre une prime de fin d'année égale à une mensualité de l'ensemble T + IR.

Le montant de ces primes et gratifications est proratisé au nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Pour les taux, primes et gratifications, rapproche-toi de ton délégué pour obtenir le fascicule édité par le syndicat SUD-rail chaque année.

## B - LES QUALIFICATIONS, NIVEAUX ET POSITIONS

### Agents de conduite

Il existe 2 qualifications (TA et TB) pour les agents de conduite.

Les qualifications TA et TB comprennent respectivement 2 et 3 niveaux de rémunération décomposés eux-mêmes en plusieurs positions

### Autres agents

Il existe 8 qualifications (de A à H) pour les autres agents

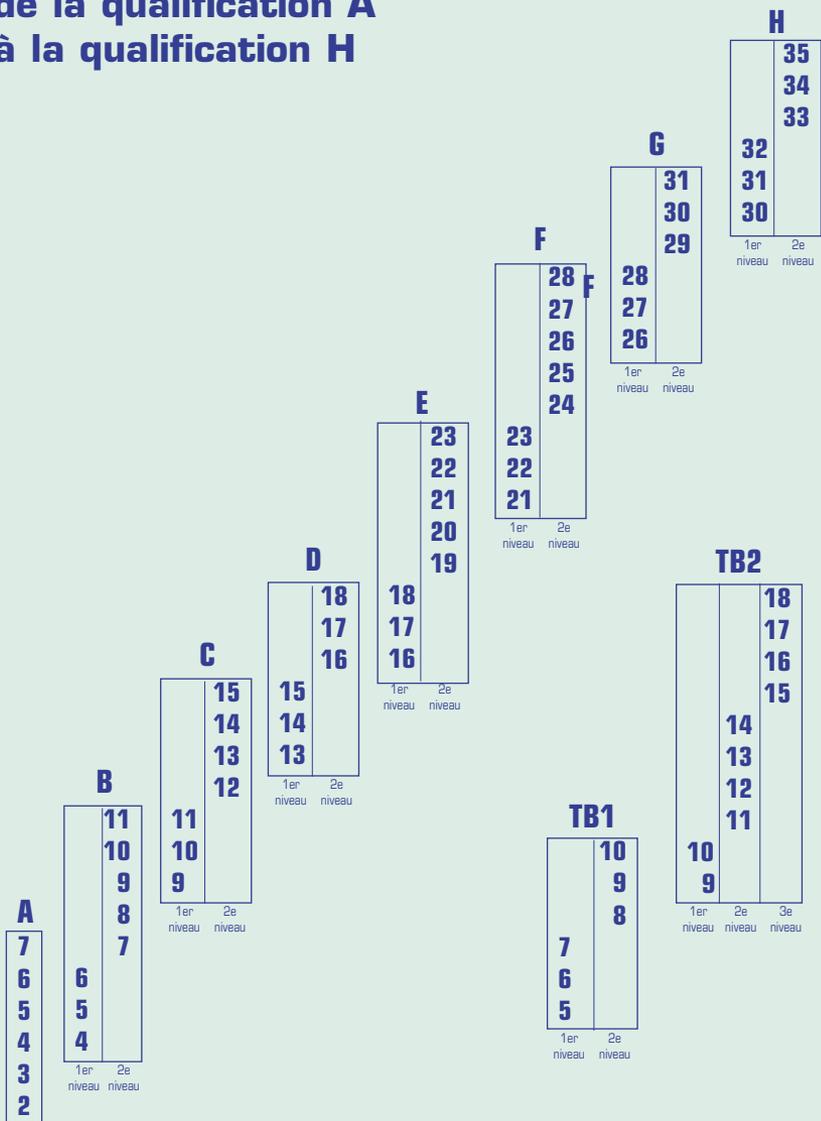
La qualification A comporte un seul niveau de rémunération.

Les qualifications B à H comprennent deux niveaux de rémunération.

Chaque niveau est décomposé en plusieurs positions.



# Grille de salaire de la qualification A à la qualification H



## Grille de salaire des agents de conduite

## C - LES ÉCHELONS

Les échelons donnent droit à une majoration salariale attribuée selon le tableau ci-dessous. Les agents à l'essai bénéficient de la majoration applicable au premier échelon.

**Qualification A à H : 9 échelons**

**Qualification TA à TB : 7 échelons**

### ÉCHELONS D'ANCIENNETÉ

#### A. Personnel à service continu autre que les agents de conduite des locomotives

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	3 1/2 ans	4 ans	—

#### B. Agents de conduite des locomotives

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	—

#### C. Personnel à service discontinu

Échelons	1	2	3	4	5	6
Majoration	3%	6%	9%	12%	16%	20%
Temps de séjour normal	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	4 ans	—

## D. LES CONTRACTUELS

Les échelons et les positions n'existent pas pour eux, mais le système d'augmentation lié à l'ancienneté est le suivant : une augmentation de 3% tous les 3 ans dans la limite de 33%.

En remplacement des changements de "niveau" des agents du cadre permanent

existent les majorations de salaire pour qualification professionnelle (B+10%, B+15%, C+10%, C+15%, D+5%) ; les changements de classe remplacent les changements de qualification du CP.

SUD-rail se bat pour que les contractuels bénéficient des mêmes conditions de notation que les agents du cadre permanent.

## E - LES RETENUES

**Caisse de Prévoyance (CP)** -agents du cadre permanent - 0,15% de l'ensemble du traitement + primes + gratifications.

**Caisse de Retraite (CR)** : 7,85% de l'ensemble du traitement + primes.

**Contribution solidarité** : 1% de la rémunération brute imposable déductible faite des estimations CP et CR.

**CSG** (Contribution Sociale Généralisée) : 2,9 non déductibles et 5,1% déductibles du salaire net imposable.

**RDS** (Remboursement de la dette sociale) : 0,5%

Pour les salariés affiliés au régime général (contractuels), le taux de la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès est de 0,75%

**Tous ces pourcentages sont ceux qui sont en vigueur au 01 janvier 2006.**

## Le temps de travail

**P**our SUD-rail, la réduction du temps de travail est l'objectif prioritaire pour créer des emplois bien sûr mais aussi pour vivre mieux.

*Malheureusement, la signature de l'accord 35 heures à la SNCF en juin 1999 par deux organisations syndicats CGT, CFDT et "l'amicale" des cadres supérieurs n'a pas permis d'obtenir des avancées substantielles en terme d'emplois supplémentaires et de meilleures*

*conditions de travail. Pour tout connaître sur cette nouvelle réglementation applicable depuis le 1er janvier 2000, SUD-rail a édité une brochure reprenant intégralement le RH 0077 et l'accord 35 heures. Demandez-la aux militants SUD-rail.*

Les quelques dispositions développées ci-dessous ne concernant pas le personnel roulant, ni les personnels des directions (sièges)

## LA DURÉE DU TRAVAIL

Quatre régimes de travail existent à la SNCF :

- Personnels des directions (sièges).
- Personnels sédentaires des établissements à base 122 repos.
- Personnels sédentaires des établissements à base 132 repos (agents travaillant de nuit).
- Personnels roulants (agents de conduite et agents de train).

Tous les cheminots quel que soit leur régime ou leur statut (cadre permanent ou contractuel) ont une durée de travail annualisée (y compris les contractuels soumis au règlement PS25).

### Régime 122 repos :

La durée moyenne de travail par journée de service, calculée sur 6 mois civils ne doit pas excéder 7h43. 114 repos sont considérés comme des repos périodiques et 8 repos comme des repos supplémentaires.

### Régime 132 repos

La durée moyenne de travail par journée de service, calculée sur 6 mois civils, ne doit pas excéder 8h00. 118 repos sont considérés comme des repos périodiques et 14 repos comme des repos supplémentaires.

### Agents de réserve des établissements exploitation :

En raison de leur utilisation spécifique, ils bénéficient de 125 repos. 114 sont des repos périodiques et 11 des repos supplémentaires. Le nombre de repos sur 6

mois civils ne doit pas être inférieur à 56. Un repos week-end (samedi, dimanche) et un repos double est attribués aux agents chaque mois civil.

Les dates de ces repos doivent être communiquées aux agents au plus tard le 20 du mois précédent.

### Repos journalier minimal

- Cas général : 12 heures
- Réserve : 10 heures une fois par Grande Période de Travail
- Après une période de nuit 0h00 - 4h00 : 14 heures.

### Repos périodiques

Durée minimale d'un repos périodique simple : 36 heures

Durée minimale des seconds et troisième repos : 24 heures.

Ainsi, deux jours de repos ne peuvent pas être inférieurs à 60 heures.

Dans un roulement, un repos périodique simple ou un premier repos peut être réduit sans jamais être inférieur à 24 heures. Dans ce cas, la compensation doit être prévue dans le roulement, au plus tard sur le 2ème repos suivant.

Sauf répercussion des absences, tout agent des régimes 122 et 132 repos doit bénéficier chaque année d'au moins 52 repos périodiques (RP) doubles (triples le cas échéant) dont 12 week-ends (samedi, dimanche).

Le nombre de dimanches non travaillés (repos, congés ...) ne peut en tout état de cause être inférieur à 22.



### Repos supplémentaires :

Ces repos supplémentaires (8 ou 14 selon les régimes de travail) peuvent être intégrés dans les roulements.

Les repos supplémentaires qui ne sont pas intégrés dans les roulements sont attribués en dehors des périodes de fort besoin, périodes dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 semaines.

### Amplitude maximale de la journée de travail

Cas général : 11 heures

La durée du travail et l'amplitude peuvent être à titre exceptionnel ou accidentel, prolongées dans des conditions particulières.

**G.P.T.** (Grande Période de Travail) : intervalle entre deux repos successifs.

Ne peut excéder 6 jours ni être inférieure à 3 jours.

Lorsqu'elle précède un RP simple, la GPT ne peut comporter plus de 5 jours de service.

Peut être réduite à 2 jours pour donner un repos le dimanche, en accord avec l'agent.

### Coupages

Une coupure d'une durée minimale d'une heure peut être prévue. Il peut toutefois être prévu deux coupures d'une durée minimale d'une heure pour les agents logés pour des besoins du service à proximité immédiate de leur lieu de travail.

Si la journée de travail couvre les périodes 11h00 à 14h00 ou 18h00 à 21h00 la coupure doit être comprise dans l'une de ces périodes.

Lorsqu'il y a 2 coupures, l'une d'entre elles doit être comprise pour au moins une heure dans l'une des périodes 11h30/13h30 ou 18h30/20h30.

### Interruption pour casse-croûte

Pour les agents effectuant leur journée de service en une seule séance, elle compte dans la durée du travail effectif, le casse-croûte est pris sur place.

SUD-rail réclame du temps et des locaux de repas adaptés pour les agents.

Par ailleurs, pour tous les agents travaillant sur écran (administratifs, ventes, postes d'aiguillages, etc.), SUD-rail revendique des pauses régulières pour compenser la pénibilité liée à ce type de tâches.

**Lorsque vous avez un doute sur la régularité d'une "commande" rapprochez-vous d'un délégué SUD-rail ? Il vous aidera à faire respecter la réglementation du travail.**

## Commissionnement

**T**u dois normalement être titularisé (commissionné) au bout d'un an.

Le statut SNCF impose des restrictions à ces titularisations : l'âge, la nationalité,

mais aussi les "normes" médicales et psychologiques tout à fait discutables.

**En cas de problème, contacter très vite un délégué SUD-rail.**

## Logement

**L**a SNCF peut proposer un logement ou une chambre dans un foyer de célibataires. Les formulaires de demandes sont à ta disposi-

tion dans ton bureau administratif.

**Pour accélérer cette attribution contacte vite un délégué SUD-rail.**

## Facilités de circulation

**T**u as le droit à une carte gratuite nationale et une réduction internationale un an après (+des permis sur plusieurs pays). En outre, tout agent béné-

ficé d'un fichet permettant la gratuité pour 8 couchettes ou 8 réservations TGV par an. Ces dispenses de supplément sont cumulables sur plusieurs années.

## Congés

### A - CONGÉS ANNUELS ET FAMILIAUX

**28 jours ouvrables**, ces congés doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre. Il est possible de les prendre jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Les agents à l'essai bénéficient de congés calculés au prorata du nombre de mois de service accompli dans l'année.

### B - PÉRIODE DE CONGÉS

Les congés sont en principe accordés par journée complète (exceptionnellement par demi-journée).

Tout agent qui le demande peut obtenir

dans la période du 1er mai au 31 octobre un congé réglementaire continu s'inscrivant ans une absence d'au moins 24 jours consécutifs avec un

minimum de 15 jours de congés. Dans ce cas, les agents sont prévenus

trois mois à l'avance de la période de congés qui a pu leur être réservée.

## C - DURÉE MAXIMALE D'UN CONGÉ

**Cas général :** 35 jours de calendrier (congés et repos compris), plus si accord du directeur.

Pour les agents originaires des DOM-TOM ou de pays éloignés, la possibilité de cumuler sur deux ans permet des périodes plus longues. La maladie interrompt le congé, mais ne le prolonge pas.

Certains congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel donnent droit au versement d'une indemnité.

**SUD-rail publie chaque année le calendrier et le montant de cette indemnité. Demandez-le à ton délégué.**

## D - INFLUENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGÉS

- Zéro à 29 jours d'absence : pas de réduction.
- À partir du 30<sup>e</sup> jour d'absence : 2 jours de réduction et 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

## E - JOURS FÉRIÉS

### 11 jours de fêtes légales

Les agents qui travaillent ou qui sont en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche ont droit à un repos compensateur à prendre avant la fin du trimestre civil suivant.

Si exceptionnellement, le repos compensateur n'a pas été accordé dans le délai, ou sur demande des agents, les heures correspondantes sont payées comme heures supplémentaires.

## F - CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC SOLDE

### Événements familiaux

- mariage de l'agent : 4 jours,
- décès du conjoint : 3 jours,
- décès du père, de la mère de l'agent ou de son conjoint : 2 jours,
- naissance ou adoption : 3 jours
- décès du gendre ou de la bru : 2 jours
- décès d'un grand parent ou arrière grand parent : 1 jour
- mariage ou décès d'un frère, d'une sœur,

d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent : 1 jour

- délai de route aller et retour :
- entre 400 et 600 km : 1 jour
- plus de 600 km : 2 jours

### Soins à famille

- 5 jours pour soigner pour soigner, un conjoint, un ascendant à charge habitant avec l'agent.

## G - CONGÉS "SOINS À ENFANT"

Un congé supplémentaire avec solde dit "congé soin à enfant" peut être accordé dans la limite de 5 jours par an, plus un jour par enfant à charge à partir du deuxième.

L'agent doit fournir un certificat médical et prévenir son établissement. Depuis septembre 1990, les contrac-

tuel-le-s à temps partiel y ont droit.

**SUD-rail intervient pour :**

- **Demander l'augmentation du nombre de jours et le porter à un minimum de 12.**
- **Faire cesser les discriminations qui existent encore dans les faits entre hommes et femmes pour l'obtention de ce congé.**

## H - GROSSESSE - CONGÉ DE MATERNITÉ CONGÉ DE PATERNITÉ - CONGÉ DE DISPO ...

### Déclaration de grossesse

La déclaration de présomption de grossesse doit être effectuée dès que possible et au plus tard avant la fin du troisième mois (certificat du médecin à fournir). Dès que la grossesse est constatée, la femme agent fait parvenir la feuille de 1er examen à la Caisse de Prévoyance ou Sécu), il lui est alors délivré un carnet de maternité.

La femme agent dispose du libre choix du médecin pour les consultations prénatales post-natales et l'accouchement.

### 1 - CONGÉ DE MATERNITÉ

#### Durée de ce congé :

- 16 semaine (26 semaine si 3e enfant)
- +2 semaines si naissances multiples.

#### Début du congé

6 semaines avant l'accouchement prévu (congé parental). Sur prescription médicale, un repos supplémentaire de 2 semaines dans la période prénatale peut être

accordé (congé pathologique) et ce dès le début de la grossesse. Ce congé peut être accolé au congé prénatal.

#### Durée du congé postnatal :

10 semaines  
(18 semaines si 3e enfant)

**Pour en savoir plus, rapproche-toi de ton délégué SUD-rail.**

### 2 - CONGÉ DE PATERNITÉ

#### Le congé de paternité existe depuis le 01 janvier 2002

**Durée : 11 jours consécutifs** (18 en cas de naissances multiples). Ce congé ne peut être fractionné. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

#### Demande :

L'agent doit faire sa demande au moins un mois avant la date de début du congé.

### 3 - CONGÉ DE DISPONIBILITÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant, tout agent du cadre permanent a le droit de bénéficier de ce congé.

Il a aussi le droit (s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'adoption) de réduire sa durée de travail de la moitié de la durée réglementaire.

Si l'agent en exprime le désir, ses droits à

la Caisse de prévoyance lui sont maintenus, sous réserve qu'il n'exerce aucune activité salariale (sauf assistante maternelle).

Dans ce cas, il effectue trimestriellement les versements.

Il conserve ses droits à l'avancement et aux facilités de circulation.

Conformément à l'article L 122.28.1 du code du travail, les contractuels, bénéficient de ce congé.

### 4 - CONGÉS DE DISPONIBILITÉ POUR ÉDUCATION D'ENFANTS

Seules les femmes agents, mères de famille, peuvent demander à être mises en disponibilité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pendant une période limitée à trois années au cours de leur carrière.

Les intéressées ont la possibilité de prendre cette disponibilité en 3 fractions dont

les deux premières doivent être d'un an minimum.

Pour les prestations de la caisse de prévoyance, l'avancement, les dispositions du congé parental d'éducation sont applicables.

Ces congés ne peuvent être refusés.

## Vie maritale - PACS

Le concubinage est un phénomène de société de plus en plus répandu. La SNCF a longtemps traîné des pieds pour le reconnaître. Des avancées ont vu le jour en 1990.

La vie maritale est reconnue pour le droit au logement, les prestations familiales, l'assurance maladie, les facilités de circulation (à la 2e déclaration annuelle de vie maritale ou un enfant à charge ou un prêt conjoint d'accession à la propriété).

Depuis le vote de la loi sur le PACS, le règlement sur les facilités de circulation intègre dans les ayant droits la notion de partenaire d'un PACS. À cela s'ajoute une extension de la reconnaissance du concubinage à "deux personnes de même sexe qui vivent en couple".

Ainsi les titulaires d'un PACS ainsi que les concubins hétérosexuels bénéficient des mêmes facilités de circulation que tous les ayant droits.

## Congé individuel de formation (CIF)

C'est un acquis considérable pour les salariés, qui a pour objet de permettre à chacun de suivre à son initiative des actions de formation pour :

- acquérir un niveau supérieur de qualification,
- envisager un changement de profession,
- participer à la vie sociale, culturelle et étendre ses connaissances.

### Conditions :

Au moins 24 mois d'ancienneté, délai de franchise si vous avez déjà bénéficié d'un CIF.

### Deux étapes :

- **Demande d'autorisation d'absence à l'employeur.**

Elle doit parvenir 60 jours avant le début du stage si celui-ci est de plus de 6 mois.

30 jours avant si, le stage est inférieur à 6 mois ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu mais cette période est prise en compte dans l'ancienneté.

La durée maxi du stage est d'un an pour un stage à temps plein ou 1200 heures pour des stages discontinus ou à temps partiel.

- **La recherche du financement d'un organisme paritaire (direction - syndicats)**

Dès que l'autorisation d'absence lui est accordée, le demandeur transmet directement le dossier à l'AGECIF SNCF qui examine la prise en charge financière.

- **En cas de difficultés, contactez les administrateurs SUD-rail à l'AGECIF.**



# Le syndicat : cékoi ?

*Face aux suppressions d'emplois, au danger de la privatisation, aux remises en cause de nos droits, les " débrouilles " individuelles ne peuvent être une solution. Nous avons besoin d'un outil pour mieux nous défendre collectivement et individuellement. Cet outil c'est le syndicat ! En effet, le syndicalisme a une double fonction : la défense des revendications des salariés (en l'occurrence des cheminotes et cheminots) et la transformation sociale, c'est-à-dire la possibilité d'agir sur son environnement professionnel et être acteur de sa vie.*

*Le syndicalisme agit pour réduire les inégalités économiques et sociales, et pour permettre l'élévation du niveau de vie du plus grand nombre et prioritairement des plus démunis. Le syndicalisme lutte pour l'amélioration des acquis sociaux, défend les revendications spécifiques de chacun tout en cherchant à dépasser la vision sectorielle pour unifier les préoccupations des salariés. À SUD-rail, nous défendons avec la même énergie les personnels à statut, les contractuels de l'entreprise, les salariés des filiales et de la sous-traitance.*

*Le syndicat doit être fort, unitaire, démocratique, indépendant du patronat et des partis politiques. Il doit assurer sur le terrain la défense quotidienne des droits de tous les travailleurs du rail et aussi permettre d'en conquérir de nouveaux, en élaborant des revendications.*

## **SUD-rail : keske c ?**

Pour nous, le syndicat est une structure regroupant les salariés sans distinction religieuse, politique ou ethnique qui permet de s'organiser à la base et de mener la lutte selon les choix des individus regroupés en collectifs et non selon des directives données par des pontifes syndicaux (en d'autres termes, du bas vers le haut et non du haut vers le bas). Nous pensons qu'un syndicaliste a plus sa place au milieu des salariés que dans les bureaux des syndicats. Comment être défendu par des personnes qui sont totalement coupés du terrain depuis trop longtemps ?

SUD-rail fait partie de l'Union Syndicale Solidaires, qui est notre structure inter-professionnelle ou avec les autres SUD (PTT, Santé-Sociaux, Métallurgie, Culture...), avec le SNUI (Impôts) ou le SNJ (journalistes), avec d'autres, nous construisons un outil de lutte et de réflexion, un outil d'action et de confrontation d'expériences.

Les problèmes communs (retraites, protection sociale, réduction du temps de travail, salaires et conditions de travail, ...) sont nombreux et justifient un syndicalisme de lutte dans toutes les entreprises. Nous défendons le syndicalisme engagé

dans les mouvements sociaux aux côtés de tous les sans droits (logements, papiers...) mais aussi le syndicalisme intercatégoriel qui refuse les corporatismes hérités du fonctionnement de notre société qui divise les salariés pour mieux les exploiter.

En résumé, SUD-rail c'est d'abord le constat que le syndicalisme conciliant qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants.

Nous ne faisons pas de notre existence une fin en soi. Au contraire, nous développons nous développer comme outil syndical exclusivement au service des cheminots et de tous les travailleurs du rail.

**S comme solidaires**  
**U comme unitaires**  
**D comme démocratiques**

**Solidaires** : car c'est ensemble que nous réussirons à faire bouger la société, à recréer un lien social entre tous les salariés du secteur public ou privé ; ce lien,

qui aurait plutôt tendance, actuellement, à se morceler au profit d'un individualisme forcené. C'est ensemble que nous défendrons les intérêts collectifs des salariés (salaires, conditions de travail, évolution de carrière etc...) et que nous nous impliquerons dans la lutte contre les problèmes sociaux (précarité, chômage, racisme etc...).

**Unitaires** : parce que l'unité est l'outil essentiel de l'action. Elle permet de créer un rapport de force afin de donner un poids considérable aux revendications communes des salariés. Cette identité d'intérêts n'exclut pas les différences d'idées entre les personnes, mais la force d'un mouvement ne vient certainement pas des divisions syndicales.

**Démocratiques** : car c'est à partir des idées de chacun et chacune, suscitées lors de débats, qu'émergent les projets collectifs et les revendications. On ne fait pas à la place des salariés, mais on fait avec les salariés. Chaque salarié doit être l'acteur du changement de ses conditions de vie.

*À bientôt !*



**POUR LE RENOUVEAU DU SYNDICALISME, JE DÉSIRE PRENDRE CONTACT AVEC SUD-RAIL**

**Nom, Prénom** -----

**Service** -----

**Adresse** -----  
-----

**Tél. service** -----

**Tél. personnel** -----

**À retourner à SUD-Rail -17, boulevard de la Libération 93200 SAINT-DENIS**