



Être la CGT FAPT de toutes et de tous pour relever les défis d'aujourd'hui.

Document d'orientation adopté au 36e Congrès fédéral

La notion de **salarié** comprend l'ensemble des travailleurs: actif, privé d'emploi, retraité, femme, homme, quel que soit leur statut.

La notion de **retraite** est un terme générique qui inclut l'ensemble des régimes de retraite et de pensions.

La notion de **lieu de travail** comprend aussi le lieu de vie.

Les bulles présentes dans le document sont des paroles de syndiqués extraites des PV de réunions, elles ne sont pas des orientations et donc elles ne sont pas amendables. Elles ont servi à élaborer et illustrer le document d'orientation.

Préambule

- 1- Le collectif de travail s'est inspiré des PV de réunions de syndiqués et de syndicats départementaux tout au long de l'écriture, comme cela a été décidé par la Commission Exécutive Fédérale.
- 2- Une préparation inédite qui a permis de réunir et de faire débattre des milliers de syndiqués de notre secteur, contribuant à l'élaboration de ce document.
- 3- Elle contribue à initier une démarche qui vise à impliquer durablement le syndiqué au cœur de notre activité et de notre fonctionnement.
- 4- Ce document d'orientation s'inscrit dans le prolongement des orientations définies lors du 35ème Congrès Fédéral et du 51ème Congrès Confédéral. Il aborde dans ses résolutions les axes forts et les enjeux sur lesquels la fédération devra travailler dans les 3 années qui viennent.
- 5- La nouvelle phase de crise du système capitaliste mondialisé, relayée par les gouvernements successifs vise à mettre la planète et singulièrement le monde du travail en ordre de marche, pour mener à bien une course aux profits immédiats. Dans cette course, les services publics sont contraints de s'y inscrire au même titre que tous les secteurs d'activité.
- 6- Le numérique et l'intelligence artificielle sont des vecteurs de progrès social, mais ils sont dévoyés et mis au service d'une logique destructrice d'emplois et de bien-être au travail.

PREAMBULE

7- L'ensemble des salariés subit cette stratégie. La fragmentation du travail à des fins de productivité entraîne la division du salariat et la multiplication de statuts. L'objectif est de faire de l'emploi stable et qualifié l'exception, l'emploi précaire et le travail informel devenant la règle.

8- C'est une réalité prégnante dans notre secteur des activités postales et de télécommunications où le dumping social bat son plein, remettant en cause des décennies de conquêtes sociales historiques.

9- Un dumping social qui, sous l'impulsion des multinationales donneuses d'ordres telles Orange, La Poste, Iliad, SFR, Téléperformance, Bouygues... domine le secteur, et ne connaît aucune frontière, renforçant notre exigence d'investir l'activité syndicale internationale.

10- Une stratégie de groupes et d'entreprises qui allie filialisation, sous-traitance et diversification des activités, pose l'exigence du travail en commun dans la CGT pour rester une organisation syndicale qui s'adresse à tous les salariés.

11- C'est bien dans cette logique que les dirigeants des entreprises de notre secteur, accompagnés, et en accord avec les réformes gouvernementales successives se sont engagés. Les restructurations incessantes qui remettent en cause le droit à la communication et les conditions de travail des salariés en sont la traduction concrète.

12- Au travers des restructurations, ce sont toutes les organisations du travail qui sont reconstruites par l'intégration des outils numériques qui peuvent permettre à la fois de réduire « les coûts » salariaux tout en réalisant un maximum de gains de productivité.

13- Pour la CGT, l'intervention des salariés au quotidien est indispensable pour que de nouvelles organisations du travail respectent la vie et la santé des salariés et répondent à des critères de service public.

14 L'exigence de visibilité sur les gains de productivité, liés à l'utilisation des outils numériques, comme cela a été obtenu dans son principe à Orange est au cœur des exigences, pour une autre répartition des richesses créées par le travail, au service de l'emploi, de l'investissement et de l'amélioration des conditions de vie et de travail notamment, par l'augmentation des salaires et la diminution du temps de travail.

15- Notre secteur représente des salariés issus d'une multitude de grandes, moyennes, petites et très petites entreprises. Les activités télécoms, regroupent plus de 224.000 salariés, répertoriés dans 865 entreprises. Le marché des télécommunications comptait fin 2016, 2063 opérateurs déclarés, soit 230 de plus qu'à la fin 2015.

16- Les activités postales regroupent 245.774 salariés au sein du groupe La Poste dont 31.077 au sein des filiales, auxquelles s'ajoutent les salariés d'Adrexo, Colis Privé et des autres entreprises.

17- En France, nous comptons 3.500 centres d'appels (internes et prestataires). Dans les centres d'appels prestataires, plusieurs activités sont traitées : bancaires, assurances, énergie. Les activités postales et de télécommunications sont en constante augmentation. La moyenne d'âge est souvent inférieure à 35 ans. Les femmes représentent 64% des effectifs et seulement un peu plus de 75% des salariés sont en CDI.

PREAMBULE

18- Pour sortir de cette réalité, la reconstruction d'un rapport de force favorable aux salariés implique d'être la CGT de toutes et de tous les salariés du secteur, quel que soit leur statut ou entreprise, en se donnant comme priorité la syndicalisation sans exclusive et le développement des convergences revendicatives et des solidarités au travail entre les salariés.

19- Dans ce contexte, la CGT FAPT se donne l'ambition de développer sa démarche revendicative à partir du travail. Pour notamment :

19.1 Contester les décisions patronales et gouvernementales, néfastes aux salariés.

19.2 Construire avec les salariés des alternatives crédibles, pour changer leurs conditions et la finalité de leur travail.

19.3 Partir du sens, du contenu, de la finalité du travail et in fine, faire du service public de la communication l'objectif commun de l'ensemble des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications.

19.4 Permettre une appropriation collective par les syndiqués, des propositions de la CGT et du contenu du service public de la communication.

19.5 Gagner l'appropriation publique des activités postales et de télécommunications.

20- Être la CGT FAPT de toutes et de tous passe aussi par notre implication dans tous les scrutins électoraux à partir de notre campagne « 2 ans, 200 scrutins ».

21- Fidèle à son identité de classe et de masse, notre fédération ambitionne dans ce cadre, à partir du lieu de travail et en s'appuyant sur les syndiqués, de mener la bataille des idées en organisant la rencontre entre les aspirations des salariés et nos propositions revendicatives fédérales et confédérales.

22- Reconstruire les solidarités, bâtir les convergences revendicatives permettront de donner corps à un nouveau statut du travail salarié, socle commun de droits et garanties collectifs et individuels de haut niveau, dans l'objectif de mettre fin au dumping social.

23- Pour cela, elle se donne comme impératif de s'organiser pour tenir 2 priorités :

23.1 Le renforcement de la fédération en adhérents et en influence électorale en direction de tous les salariés de notre champ d'activité, sans exclusive.

23.2 Mettre en place sur chaque lieu de travail, une vie syndicale CGT qui intègre en tant qu'acteurs, tous les syndiqués ; faisant de la formation syndicale permanente une priorité et un enjeu majeur.

24- Pour parvenir à cette ambition, la démarche syndicale doit être mise en œuvre au plus près du travail et de celles et ceux qui le font. Le travail est le principal vecteur de transformation sociale sur lequel la CGT peut et veut agir.

25- Pour une véritable citoyenneté au travail et la conquête du pouvoir d'agir des salariés, la CGT agit pour créer la dynamique d'un véritable progrès social et une transformation durable de la société : cette démarche est appelée «démarche travail», démarche de transformation sociale par la transformation du travail.

26- Avec ce document d'orientation, notre fédération se donne pour priorité, de revisiter à tous les niveaux son fonctionnement, pour pleinement investir au quotidien, chaque lieu de travail, en mettant le syndiqué au cœur de son fonctionnement et des objectifs de l'organisation.



Être la CGT FAPT de toutes et de tous pour relever les défis d'aujourd'hui.

Chapitre I :

Redonner au travail, sa dimension émancipatrice, en se réappropriant son sens, son contenu et sa finalité.

I.1 Le travail tel qu'il est aujourd'hui dans notre secteur

I.1.1 Dans le secteur des activités postales et de télécommunications, les fusions, acquisitions d'entreprises, externalisations, cessions, délocalisations s'amplifient. Tout bouge. Cette stratégie éloigne de plus en plus les salariés des lieux de décision, remet en cause la proximité en termes de vie au travail et de dialogue social : services RH, institutions représentatives du personnel, d'encadrement, de santé au travail... Elle remet en cause les relations entre les salariés. Elle renforce le repli sur soi et l'individualisme.

I.1.2 Le patronat précarise l'emploi : sous-traitance, intérim, temps partiel, CDD, auto-entrepreneur, plateforme en ligne... Il contribue à l'appauvrissement des retraités les obligeant à retrouver un travail pour vivre dignement. « L'employabilité » est une arme redoutable utilisée par le patronat pour soumettre les salariés, et ce à tous les niveaux hiérarchiques.

I.1.3 Une multitude d'outils à la disposition du patronat sert à casser les repères collectifs, à dévaloriser les métiers et à renforcer l'individualisme : séparation, fusion, suppression des métiers, nomadisme, télétravail, statuts et conventions collectives différents, objectifs personnalisés, rémunérations et primes individualisées, entretiens individuels. Le patronat précarise et déshumanise le travail.

I.1.4 Les rythmes et cadences sont poussés jusqu'à l'insupportable, notamment à l'aide d'outils numériques. Des outils de mesures et de contrôles en temps réel sont développés pour toujours plus de profits. Les nouvelles organisations de travail ne tiennent pas compte des besoins physiologiques et sociaux des salariés. Ces facteurs accroissent les risques psycho-sociaux, la domination hiérarchique.

I.1.5 Une très large majorité des salariés vit très mal la politique de management des entreprises qui utilisent entre autres, « l'obsolescence programmée » des compétences humaines au nom de la rentabilité financière et la recherche du profit. Elle est le plus souvent vécue comme un moyen de pression pouvant aller jusqu'au harcèlement et la culpabilisation du salarié dans son travail.

I.1.6 Les employeurs exigent une adhésion sans faille de tous les salariés à la stratégie de l'entreprise. Des groupes de travail orientés, cultivent l'esprit d'appartenance, voire de soumission à l'entreprise, l'acceptation des changements et la compétition. Leur objectif : exploiter au maximum la force de travail.

I.1.7 Il est exigé des cadres et encadrants d'être promoteurs des stratégies imposées dans les entreprises. Ils sont, eux aussi, des victimes d'une logique managériale, intégrant totalement les objectifs d'exploitation et d'aliénation de tous les salariés dans le processus de travail.

I.1.8 Les salariés souhaitent faire un travail de qualité utile à la société, les actionnaires veulent un maximum de dividendes.

I.1.9 La mise en concurrence des salariés dans l'entreprise et hors entreprise fragilise le salariat. Le patronat crée les conditions d'accepter le travail sous tension et dans des conditions difficiles, conduisant les salariés à se mettre eux-mêmes et autrui en danger et pouvant aller jusqu'au suicide.

Parole de syndiqué : « Ce que nous avons en commun, c'est notre travail. Nous ne pouvons pas nous limiter à dire que le travail n'est que souffrance, mal-être. Le travail est une expression de notre humanité. L'homme s'est construit et se construit dans la transformation de son environnement pour satisfaire ses besoins. »

I.1.10 Cette stratégie remet en cause la notion même du travail, de sa qualification, de sa rémunération. Le salarié devient simple variable d'ajustement. L'employeur demande au salarié d'être de plus en plus multi-compétent dans les services.

Parole de syndiqué : « Les salariés ne sont pas satisfaits, les clients non plus, personne n'y gagne. »

I.1.11 Dans les échanges, les syndiqués et les salariés du secteur des activités postales et de télécommunications expriment très souvent le « mal-travail ». Le travail est devenu pénible, fatigant et stressant.

Parole de syndiqué : « Le travail est devenu pénible, fatigant, et stressant. Le sens, le plaisir n'y est plus. On travaille en sous-effectif, les départs ne sont pas remplacés. Il faut toujours courir. On demande toujours l'excellence. Les moyens, les outils sont insuffisants voir défectueux ; la cohérence n'y est pas. La formation est insuffisante, manque de communication et de projection sur l'avenir. Je fais tout, le lardin de service mais pas mon job décrit sur ma fiche de poste. Extrême polyvalence, poly compétence et flexibilité. »

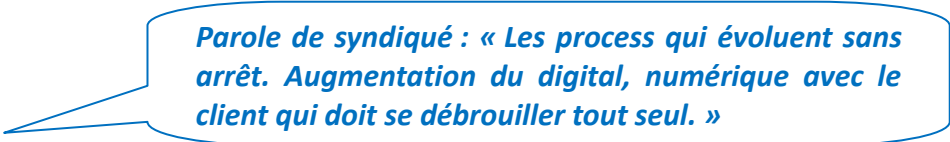
I.1.12 Le numérique, le développement de l'Intelligence Artificielle, la robotisation impactent nos vies et notre travail. C'est aussi une transformation industrielle, culturelle et sociale.

Parole de syndiqué : « Des outils de flicage sont mis en place : Factéo à La Poste Courier, Distrio à Médiapost, Tablettes avec GPS intégrées, Vigie... »

I.1.13 Les entreprises de notre secteur d'activité sont au cœur de cette mutation : automates, services en ligne, expérimentations de robots d'accueil, utilisation de l'intelligence artificielle,

serveurs vocaux dans les centres d'appels, disparition de lieux d'accueil. L'utilisateur devenu client fait tout lui-même à la place du salarié ; cette activité génère une valeur commerciale pour les entreprises, sans retour positif pour les salariés, les usagers et la société. De plus, cette mutation se fait au détriment des salariés, sans accompagnement ni même parfois de formation, les laissant ainsi démunis devant cette évolution. Pour les usagers, cela accroît les inégalités quant à l'accès au service. Le service public est par conséquent vidé de son sens.

I.1.14 Ce travail dissimulé engendre des gains de productivité croissants pour les entreprises qu'elles conservent jalousement, distribuant des dividendes faramineux aux actionnaires et quelques miettes aux salariés.



Parole de syndiqué : « Les process qui évoluent sans arrêt. Augmentation du digital, numérique avec le client qui doit se débrouiller tout seul. »

I.1.15 Les enjeux de la transformation numérique de la société, repris dans le document d'orientation du 35ème congrès connaissent une évolution exponentielle qui place l'intelligence artificielle comme une nouvelle phase de la mutation technologique.

I.1.16 La transformation numérique comme toute évolution technologique majeure doit être vecteur de progrès social. Elle est au cœur de l'affrontement capital travail. Cela pose donc de nouveaux enjeux d'une lutte des classes à mener dans les conditions d'aujourd'hui et de demain, avec tous les salariés sans exclusive.

I.1.17 Les critères de gestion placent la rentabilité financière de court terme avant toute autre considération. La logique de service public visant à répondre aux attentes de la population est remise en cause tout comme l'organisation du travail dans nos entreprises.

I.1.18 Dans ce contexte, la spécificité cadre est devenue d'autant plus prégnante, que le numérique et l'intelligence artificielle, ainsi que les nouvelles méthodologies de travail (en projet, en mission, sous méthode agile, etc...) se sont imposés dans nos entreprises. Ces évolutions ont des conséquences importantes sur le management, les filières RH et l'organisation du travail dans son ensemble.

I.1.19 Un algorithme programmé pour réaliser des objectifs financiers peut l'être tout autant pour réaliser des critères de service public en agissant directement sur le temps de travail, les normes, le nombre d'emplois....

I.1.20 Dans l'entreprise, la transformation numérique doit être utilisée comme un moyen de réduire la pénibilité au travail en automatisant les tâches répétitives, en facilitant le travail au quotidien par la numérisation des process..., d'améliorer les conditions de travail, de garder des espaces de travail adaptés aux personnes en difficulté. La pénibilité doit faire l'objet d'une véritable reconnaissance en termes de départ et de vie à la retraite. Les gains de productivité dégagés doivent l'être au bénéfice de l'ensemble des salariés et permettre d'adapter le travail à l'homme.

I.1.21 La transformation numérique accentue les gains de productivité déjà très importants engendrés au sein des entreprises du secteur. C'est pourquoi il faut redéfinir les métiers et donc l'emploi associés à l'exigence de la réduction du temps de travail, à la revalorisation des carrières par la reconnaissance des compétences et l'augmentation des salaires pour toutes et tous. Cela, dans le cadre d'un service public de la communication moderne, répondant aux besoins grandissant de la population.

I.2 La démarche CGT à partir du travail

I.2.1 Notre 36ème congrès fédéral a décidé de s'approprier la mise en œuvre de la démarche travail afin de gagner en efficacité, de sortir des ordres du jour et calendriers des directions, d'impliquer le plus grand nombre de salariés à l'élaboration des revendications et à la construction des luttes nécessaires pour les faire aboutir.

I.2.2 Ambitionner le « bien travail », le bien-être et l'épanouissement au travail, tel est l'enjeu que la CGT a décidé de relever.

Parole de syndiqué : « Remplacer productivité par qualité de travail »

I.2.3 Gagner la revalorisation du travail ne peut se faire que si les salariés s'en mêlent, s'en emparent, en sortant des cadres imposés par les directions et en devenant les véritables acteurs et décideurs de leur travail, de son organisation et de sa finalité.

I.2.4 Depuis notre dernier congrès fédéral, de nombreuses initiatives ont eu lieu sur le sujet : journées d'études d'été des secrétaires généraux, journées d'études dans les départements et en région, déploiement dans les sections syndicales et sur les lieux de travail, campagne fédérale pour l'emploi stable et qualifié, consultation des salariés à Chronopost...

I.2.5 Les luttes locales sur des contenus revendicatifs élaborés par les salariés se sont multipliées et ont souvent permis d'arracher, gagner des acquis, notamment sur l'emploi, des embauches, la transformation d'emplois précaires en CDI, l'organisation du travail...

I.2.6 Si cette démarche appréciée par les syndiqués et les salariés porte ses fruits lorsqu'ils se l'approprient, notre 36ème congrès fédéral doit nous permettre de franchir un nouveau cap dans sa mise en œuvre.

I.2.7 La démarche CGT à partir du travail permet aux salariés, à partir de leur réalité, de se rencontrer, de se parler, de partager des expériences, de se réunir, de s'informer sur le lieu de travail.

I.2.8 Elle permet dans un premier temps de mettre fin au repli sur soi et de dégager des perspectives revendicatives communes.

Parole de syndiqué : « Le syndicalisme CGT, c'est savoir écouter, apprendre de ceux qui savent, les travailleurs ; c'est là qu'on apprend, c'est là, qu'on est utile »

I.2.9 Nos propositions et campagnes revendicatives doivent s'insérer dans cette démarche conçue aussi pour les alimenter.

I.2.10 La démarche travail anime toutes nos campagnes : emploi, salaire, réduction du temps de travail, égalité Femme-Homme, formation professionnelle, industrie et service public...

Parole de syndiqué : « La concurrence est un frein à la solidarité »

I.2.11 La démarche travail appelle à conforter et amplifier notre démarche revendicative à partir d'une consultation des salariés à chaque étape : contester, proposer, rassembler, lutter, négocier et recommencer.

I.2.12 Elle nécessite l'implication de toutes nos structures de la section syndicale à la fédération. L'investissement de tous nos syndiqués est nécessaire et déterminant pour la porter et la faire vivre sur les lieux de travail. C'est pourquoi nous avons en premier lieu à la faire partager et à gagner leur adhésion.

I.2.13 La consultation des salariés doit être un acte permanent pour la construction des revendications et ce, dans le cadre de l'action collective.

I.2.14 C'est pour cela que notre rapport aux salariés dans une dimension individuelle et collective est déterminant. La démarche CGT à partir du travail doit nous permettre d'aborder offensivement la question des métiers en travaillant à des propositions alternatives répondant aux besoins des salariés et des usagers. En se déconnectant des impératifs patronaux. Ce processus permet de dépasser la seule contestation.

I.2.15 Cette démarche permet aux salariés de découvrir ce qu'ils vivent en commun, à partir d'un métier identique, avec souvent des droits et garanties différents, selon l'entreprise et l'activité exercée.

Parole de syndiqué : « Droits différents... Individualisme très important, des horaires de travail différents. Exemple : on fait travailler les jeunes recrutés le samedi ou à des horaires décalés, nous les rencontrons rarement sur le site. Heureusement, ici nous sommes organisés, avons des HIS régulières, des réunions de syndiqués, ce qui permet de tisser et maintenir les liens entre nous. »

I.2.16 Au sein des activités postales, nous avons par exemple des salariés du colis au sein d'une plate-forme multi flux ou hôtel de logistique urbaine qui dépendent soit de la maison mère La Poste, soit de la filiale DPD ou Chronopost ou encore d'un prestataire... C'est la même logique avec les techniciens de Circet, Sogetrel, Fusion, La Sade qui font le même travail que des techniciens d'intervention d'Orange dépendant là aussi, de conventions collectives différentes. Tous effectuent le même travail, mais avec des droits et garanties différents, ce qui favorise le dumping social.

I.2.17 La tenue de réunions de métiers interentreprises doit faire partie intégrante de notre démarche à tous les niveaux. Elle permet aux salariés de se rassembler autour de leurs métiers et non de s'opposer les uns aux autres en fonction des stratégies décidées par les entreprises. Ils pourront ainsi élaborer des revendications communes, donner un contenu, du sens et une finalité à leur travail.

I.3 Sens et finalité du travail

Parole de syndiqué : « On connaît notre travail et nous sommes attachés aux services rendus mais nous n'avons pas les moyens de traiter les problèmes des clients (...) »

I.3.1 Nous ne vivons pas seulement pour travailler. Cependant, le travail prend une part prépondérante dans la vie de chacun, dans la société. Le travail doit contribuer à l'épanouissement, la construction de soi, à la réponse aux besoins par le versement d'un salaire décent... Il a un rôle social.

I.3.2 Aujourd'hui, le patronat régent l'emploi, la notion de métiers, la formation, les organisations du travail, les savoir-faire sont volontairement laissés pour compte. Dans ce contexte, il faut nous ré-approprier l'idée de métier. Historiquement, y compris depuis la naissance de la CGT, ce sont les collectifs de travail qui ont toujours porté l'idée de métiers autour de différents éléments : même savoir-faire, même travail, même rémunération.

I.3.3 Aucun salarié ne définit son travail par l'argent qu'il rapporte aux actionnaires. Le salarié définit son travail avant tout par son métier ou son activité, par sa production matérielle, intellectuelle, opérationnelle. Il se définit aussi par la reconnaissance d'un juste salaire et ce qu'il apporte aux usagers et à l'intérêt général.

I.3.4 Les métiers se transforment selon les évolutions technologiques, les nouveaux besoins des populations. Notre secteur des Activités Postales et de Télécommunications en a largement fait la preuve depuis plusieurs décennies. Les métiers sont vivants, des métiers naissent, évoluent, meurent.

Parole de syndiqué : « Les salariés ont besoin de donner du sens à leur travail. Dans notre secteur, que ce soit dans le privé ou dans le public, ils mettent l'accent sur le service rendu à leurs clients ou leurs usagers. Preuve que le client de l'entreprise n'est pas le même que celui du salarié. »

I.3.5 La conquête de nouveaux droits d'intervention sur les contenus, l'organisation du travail et les stratégies d'entreprise est une étape pour une autre finalité du travail. Il s'agit de la qualité de travail et de vie pour tous, du progrès social, du vivre ensemble, de la culture et de la démocratie. Le service public doit être abordé comme un enjeu de travail et de société.

Parole de syndiqué : « Il faut adapter le travail à l'homme. Pour avoir la maîtrise sur le présent et sur ce qu'on vit tous les jours, c'est à nous de définir ce qu'on doit faire, comment on doit travailler. Qu'on sache vers quoi on veut aller, comment et avec qui. Avoir une vision du futur pour mieux vivre le présent. »

I.3.6 Dans la conception des organisations de travail, deux dynamiques s'affrontent entre la marchandisation et la privatisation au profit d'une minorité et le service public pour tous, dans l'intérêt général.

I.3.7 Dans une dimension collective, le travail peut prendre sens et s'orienter vers la recherche de la satisfaction des besoins.

I.3.8 Parce que la transformation numérique est porteuse de progrès social pour toutes et tous :

I.3.8.1 La CGT s'engage pour que partout, la transformation numérique soit synonyme d'amélioration des conditions de travail et de réponses aux besoins de la population, en plaçant l'être humain au centre des enjeux.

I.3.8.2 Avant tous recours à l'automatisation et à la dématérialisation, il convient de définir l'acceptabilité et la pertinence sociale dans le cadre de l'appropriation publique. Cette dernière se définit par :

- Son impact sur l'emploi et sa qualité.

-La qualité et l'efficacité en termes de réponses aux attentes des salariés dans leur travail et des usagers des activités postales et de télécommunications.

-La maîtrise de l'utilisation des données des salariés et du citoyen pour mieux les protéger.

I.3.9 La communication est un enjeu essentiel de développement économique, industriel, social, culturel et démocratique, pour le plein emploi et le progrès social constitutif d'un développement humain et environnemental durable.

I.3.10 C'est dans cette finalité que le 35ème congrès de notre fédération a choisi comme orientation, le service public de la communication.

I.3.11 La campagne confédérale à « la conquête des services publics du 21^{ème} siècle », s'inscrit dans cette même finalité. Elle est axée sur les valeurs d'égalité, de démocratie, de solidarité, de développement humain durable et de progrès social et économique, véritables remparts à la propagation des idées d'extrême droite.

Parole de syndiqué : « Le droit à la communication, c'est le droit de s'informer et d'informer, c'est l'accès au numérique pour tous et à égalité sur tout le territoire. Cela peut être aussi le droit à la culture et le cinéma. Les grandes métropoles et le rural ; service public à 2 vitesses ; manque d'équité entre service pour les professionnels et pour les particuliers. La fibre pour tous en tout point du territoire. Fin des zones blanches, réseau public de télécommunication. Péréquation tarifaire, notion de service public, de démocratie. Il faut redéfinir notre métier : le métier de facteur c'est à nous de le faire évoluer, pas à la Poste. »

I.3.12 La mise en œuvre d'un véritable service public de la communication implique une gestion cohérente de tous les acteurs, avec un contrôle non soumis à la finance, à partir des besoins exprimés par les salariés et les usagers.

I.3.13 La proposition CGT pour une appropriation publique permet de réunir l'ensemble des salariés de toutes les entreprises de la filière, sans qu'aucun ne soit laissé sur le bord de la route.

I.3.14 Porter l'appropriation publique des activités postales et de télécommunications :

I.3.14.1 C'est permettre à l'ensemble des salariés qui œuvre pour le droit à la communication de créer ensemble, les conditions de peser sur le contenu de leur travail et missions, pour répondre aux besoins des populations.

I.3.14.2 C'est construire et gérer démocratiquement le service public de la communication. Cela permettrait que tous aient accès à l'ensemble des produits et services. La contribution de technologies appropriées permettrait le développement de la proximité, la présence humaine et la garantie de la confidentialité.

I.3.14.3 C'est une gestion démocratique de l'accès à la communication en dehors de tous critères de rentabilité.

I.3.15 Les salariés des entreprises du secteur et les usagers doivent disposer de droits nouveaux, pour peser sur les choix et les orientations stratégiques.

I.3.16 Cela nécessite la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux permettant un aménagement du territoire cohérent et un développement humain durable.

I.3.17 L'enjeu des données dans notre secteur est essentiel.

I.3.18 L'une des caractéristiques de la transformation numérique est l'explosion et l'importance de la donnée numérique qui impacte déjà les activités humaines et donc le travail et l'emploi dans nos entreprises.

I.3.19 La captation des données et leur interprétation sont la matière première qui conditionne le développement de la numérisation de la société et de l'intelligence artificielle.

I.3.20 L'utilisation des données numériques et la captation des richesses générées en font un enjeu de démocratie et de contrôle.

I.3.21 Les estimations évaluent le marché des données à 20% du PIB mondial en 2025.

I.3.22 Le domaine des services génère des milliers de données personnelles issues de la relation entreprise/ client ou usager. Il en est de même avec les données personnelles des salariés.

I.3.23 Sur ce sujet comme sur d'autres, les enjeux de démocratie doivent prendre le dessus sur les enjeux économiques.

I.3.24 L'exigence d'appropriation et de maîtrise publique pose la question d'un service public effectif de la gestion des données. Il est important de garantir le respect des droits et des libertés individuelles, en intégrant notamment le droit à l'oubli.

Décisions :

Le congrès décide :

- 1) D'amplifier avec l'implication de tous les syndiqués, la mise en œuvre de la démarche à partir du travail, sur tous les lieux du travail, afin que les salariés élaborent leurs revendications. Une démarche qui leur permette d'agir sur le contenu, le sens, la finalité et donc l'organisation de leur travail. Une démarche qui leur permette de s'épanouir, de se mettre en situation de conquête du service public de la communication.
- 2) D'engager une campagne revendicative pour la conquête de nouveaux droits d'intervention pour tous les salariés de notre secteur.
- 3) De gagner l'intervention des salariés sur la formation, l'utilisation et la finalité des outils numériques afin que ces derniers contribuent à répondre à leurs besoins et à ceux des populations, pour le progrès social et l'intérêt général, en priorisant l'humain.



Être la CGT FAPT de toutes et de tous pour relever les défis d'aujourd'hui.

Chapitre II :

Reconstruire les solidarités au travail, créer et impulser les convergences revendicatives pour combattre le dumping social dans notre secteur d'activité.

II.1 Le salariat tel qu'il est, les conséquences de la division des salariés au travers de la déconstruction des droits et garanties collectifs, du dumping social sur le lieu du travail, en France, à l'international.

II.1.1 Le patronat profite d'un contexte de mondialisation capitaliste dont il est un des créateurs pour organiser le dumping social généralisé où le moins-disant social devient la norme dans tous les pays. Les multinationales qui s'accaparent une grande partie des richesses du monde s'organisent à l'échelle mondiale. Elles érigent la division et la précarisation du salariat comme modèle sociétal et de gestion des entreprises.

Parole de syndiqué : « Pouvoir peut-être agir au niveau européen, mais mondial trop compliqué. »

Parole de syndiqué : « Les sous-traitants prennent notre boulot et avons des difficultés à être solidaires. Les techniciens Orange sont 2 pour le travail à l'échelle alors que les sous-traitants acceptent de travailler seuls avec tous les risques. Ils acceptent de travailler dès 7h30 alors que nous commençons à 8h30; et plus fort, ils sont payés moins. Ils ont des objectifs de 8 clients/jour alors que nous en faisons 3 à 4 ».

II.1.2 Des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés dans les maisons mères depuis les privatisations : 54.000 emplois à France Télécom/Orange entre 2000 et 2016, 100.000 emplois à La Poste entre 2002 et 2016, de nombreux plans sociaux ont vu le jour dans les entreprises, comme à SFR où 5000 emplois sur 13000 ont été supprimés, avec en plus, l'externalisation des services clients. À Bouygues, avec un effectif de 5000 salariés, ce sont 1300 emplois supprimés entre 2015 et 2018.

II.1.3 Certains de ces emplois, quand ils sont remplacés, le sont par des emplois précaires avec une formation insuffisante et des droits et garanties réduits, au détriment d'emplois stables et qualifiés, quel que soit l'activité ou le métier : courrier/colis, accueils physiques ou à distance, services de gestion, banque....

II.1.4 Dans ce contexte, les femmes subissent encore plus les inégalités et discriminations.

II.1.5 Les réorganisations en cascade, les suppressions d'emplois, les transferts d'activités, les cessions d'activités, les concentrations d'entreprises, y compris à l'échelle internationale... impactent tous les salariés de notre secteur d'activité : Sogetrel, Fusion, Eritel, Circet, Colis Privé, Viapost, Néopress...

II.1.6 Les gouvernements au travers des directives Européennes et des traités organisent avec le patronat, la déréglementation, la concurrence, les privatisations et la destruction des services publics. Les Groupes s'en saisissent pour filialiser, externaliser, sous-traiter en cascade, afin de transférer leurs responsabilités sociales, économiques, de sécurité et environnementales.

II.1.7 Dans les activités télécoms se développent des « partenariats » entre opérateurs et équipementiers pour accroître le dumping social, en ayant recours à des salariés dont les droits et garanties sont le moins disant social pour la construction du réseau THD et la commercialisation.

II.1.8 Il en est de même pour le courrier/colis, par une mise en concurrence exacerbée sur le territoire, à l'exemple des plates-formes multiflux de La Poste où, sur un même site travaillent des salariés de différent(e)s entreprises, statuts, conventions, contrats de travail, et donc, des droits et garanties différents pour faire un même travail.

II.1.9 Le patronat crée et accélère de nouveaux modes d'organisation du travail tels que le nomadisme et utilise l'allongement des distances domicile/travail pour inciter au télétravail. Pour cela, il s'appuie sur les attentes de certains salariés qui y voient une réponse à leurs aspirations : moins de rapports directs avec leur hiérarchie, moins de déplacements et l'impression de plus d'autonomie. Ces formes de travail participent à la casse et à la déconstruction des collectifs de travail et des solidarités entre les salariés.

II.1.10 Le développement de la numérisation et l'évolution constante des organisations du travail ont complexifié la notion de lieu de travail du salarié. Le lieu de travail s'entend aujourd'hui dans son acception la plus large. Il peut s'agir d'un lieu physique : bureau, domicile, véhicule... ou d'un lieu dématérialisé qui n'existe qu'au travers d'un lien informatique ou téléphonique.

II.1.11 Il en est de même avec les salariés «ubérisés» ou en auto-entrepreneuriat. C'est un modèle que le patronat tente de plus en plus d'imposer.

II.1.12 Dans ces cas, les contraintes économiques et sociales reposent uniquement sur le salarié.

II.1.13 Les directions d'entreprises placent les cadres dans une situation de responsabilités qui se traduit par davantage d'injonctions contradictoires, souvent opposées à leurs valeurs morales, ce qui peut entraîner leur isolement au sein de la communauté de travail ; les injonctions entraînent une perte de repères et de sens du travail pour tous les salariés. De nombreux cadres se retrouvent aujourd'hui en position d'exécutants.

II.1.14 De plus, le statut cadre est mis à mal par le MEDEF qui propose de le définir entreprise par entreprise.

II.1.15 De leur côté, les retraités sont coupés de toutes relations et ne sont plus reconnus par leur entreprise, alors qu'ils ont créé des richesses tout au long de leur carrière. Ils devraient donc comme les actifs, bénéficier des Activités Sociales et Culturelles, de la complémentaire santé, des « avantages » des entreprises...

II.1.16 Les injustices sociales sont ainsi utilisées afin d'opposer, diviser les salariés, créer des clivages qui peuvent aller jusqu'au rejet de l'autre. Cette situation génère de la violence tant morale, verbale que physique.

II.1.17 Ce contexte de division sociale qui fait partie de l'arsenal patronal conduit à l'isolement, au développement du sexisme, du racisme, de l'homophobie et de toutes les idées véhiculées par l'extrême droite qui s'en nourrit, notions à l'opposé des valeurs de la CGT.

Parole de syndiqué : « Comment peut-on entrer en relation avec d'autres services pour construire des mobilisations de plus grande ampleur ? »

II.1.18 La CGT a un rôle primordial à jouer pour favoriser et reconstruire partout les solidarités entre les salariés et contribuer au vivre ensemble dans et hors de l'entreprise.

II.2 Construire, reconstruire, renforcer sur le lieu de travail, les solidarités en lien avec le cahier revendicatif et les consultations...

II.2.1 Face au dumping social, notre objectif est de favoriser, développer et reconstruire partout les solidarités entre tous les salariés quelle que soit leur situation.

II.2.2 La multiplication des statuts et des différentes conventions collectives, les divisions du salariat organisées par le patronat, les besoins exprimés sur le lieu de travail et dans les luttes, nous amènent à avancer sur la construction des revendications communes à tous.

II.2.3 Aujourd'hui, beaucoup de militants hésitent encore à s'adresser aux CDD, auto-entrepreneurs ou intérimaires, sous-traitants... à cause de leur positionnement dans l'entreprise. Même si le processus semble s'inverser, il y a nécessité d'être plus à l'offensive. Ces collègues de travail subissent des situations de travail sous contrainte, par exemple dans l'espoir que leur soit proposé un CDI dans l'entreprise...

II.2.4 Les conditions de vie des femmes continuent de se dégrader : harcèlements, temps partiels imposés par l'entreprise ou par la vie familiale, plafond de verre dans les entreprises, salaires et retraites moins élevés à situations égales... L'égalité réelle au travail et dans la vie personnelle doit être reconnue et défendue par toute la CGT.

II.2.5 Pour cela, la CGT FAPT doit prendre en compte l'ensemble du salariat, sans à priori et sans corporatisme, être à l'écoute des préoccupations de tous.

II.2.6 En partant des préoccupations des salariés, de leurs expressions, nous nous engageons à construire avec le plus grand nombre, des revendications qui rassemblent.

II.2.7 Dans un monde du travail en constante évolution, les jeunes ne connaissent qu'un système où la compétition entre salariés est devenue la norme. La perspective d'une autre façon de penser le travail doit être aussi un axe de convergences pour les jeunes salariés.

II.2.8 Dans cette démarche, les syndiqués représentent la force indispensable pour s'adresser à l'ensemble des salariés qui contribue à la chaîne de la création de valeur de notre champ d'activité.

II.2.9 Au regard de la place des cadres dans l'entreprise, de l'évolution de leurs conditions de travail, nous avons encore plus besoin de créer les conditions du rassemblement et des convergences. Faire mesurer que les préoccupations et les intérêts se complètent pour dépasser les mises en opposition.

II.2.10 Enfin, n'oublions pas qu'en matière de diversité, l'UFC doit aussi prendre pleinement en compte la situation particulièrement discriminante des femmes cadres, car à qualification égale, elles ont des perspectives de carrières moins intéressantes que celles des hommes.

II.2.11 Pour la CGT, c'est à partir du vécu au travail des cadres et avec eux, que se construisent leurs revendications. Celles-ci peuvent être mises en évidence et converger avec celles de l'ensemble des salariés.

Parole de syndiqué : « Par moment, nous semblons oublier certaines catégories (fonctionnaires, ou l'inverse) ou certains métiers (ex. : pour les conséquences de la GPEC sur les classifications des techniciens) ou ne pas être en phase avec le vécu des plus jeunes (par exemple moins attachés à l'entreprise, court-termistes, acceptant les rémunérations « variables...»). »

II.2.12 Les conditions de vie des retraités liées à la cessation de leur activité, voire à leur état de santé post professionnel se dégradent. Ils ont des revendications spécifiques (pensions, retraite, santé, mutuelle, transports, activités sociales et culturelles, logement...). Certains retraités sont même contraints de reprendre une activité professionnelle, il est primordial de développer la continuité syndicale pour renforcer le syndicalisme retraité et la défense de leurs revendications.

II.2.13 Nous devons être à l'écoute des revendications et amener les salariés à en débattre collectivement, y compris avec ceux éloignés des services, retraite anticipée, afin de créer les conditions des convergences revendicatives qui seules permettront de créer les convergences de luttes. Le défi de la CGT est d'arriver à réunir les salariés dans leur

ensemble, de les faire s'exprimer sur leurs attentes et de les rassembler pour l'action.

II.2.14 La recherche des convergences vaut aussi entre actifs et retraités car les conditions de travail influent entre autres, sur les conditions de vie à la retraite.

Parole de syndiqué : « Plus de réunions de syndiqués venant d'entreprises différentes, chercher les convergences, faire un suivi des décisions ».

II.2.15 C'est l'occasion de créer des solidarités entre salariés de tous statuts et combattre les directives de nos entreprises ; mais aussi travailler collectivement une activité locale en partant du vécu, assurer une communication en utilisant tous les outils (tracts, mails, SMS, sites internet, réseaux sociaux...).

II.2.16 Le rassemblement des salariés autour de revendications communes est un point d'appui pour gagner le syndicalisme rassemblé, utile à la construction du rapport de force à tous les niveaux.

II.2.17 Faire converger les revendications et les luttes qui ne s'arrêtent pas aux portes des entreprises, passe par le débat avec tous les salariés sans exclusive, quels que soient leurs entreprises, leurs filières, leurs lieux de vie. Il s'agit de les réunir pour mesurer ce qui les rassemble, à commencer par l'exigence commune d'une autre répartition des richesses afin de leur permettre de converger dans l'action.

Parole de syndiqué : « À Derichebourg /Chronopost, 20 intérimaires sans papiers qui, avec d'autres travailleurs sans papiers de 5 autres entreprises en Ile de France, se sont mis en grève avec le soutien de la CGT et ont investi leur entreprise. Tout au long de cette grève, ils ont été massivement soutenus par la CGT et notamment, l'union locale CGT de Massy. Leur détermination et leur solidarité ont payé. 13 intérimaires ont été régularisés et 7 devraient bientôt l'être. Pour ces derniers, la CGT demande à Chronopost de les embaucher. »

Parole de syndiqué : « Entre les salariés de l'entreprise nous le faisons déjà mais il faut continuer. Dans notre secteur d'activité nous échangeons avec les salariés d'ACTICALL, mais il serait intéressant d'échanger avec les salariés d'AVARTO. Concernant les échanges en France et ailleurs nous devons travailler les convergences communes en inter-pro seule possibilité pour créer un mouvement d'ampleur. »

II.2.18 Rassembler les salariés de notre secteur, intégrer la dimension internationale dans notre activité sont des questions fondamentales, notamment dans un contexte de repli sur soi et de montée des idées d'extrême droite, dont le socle est le rejet de l'autre. Les débats à mener collectivement ont besoin d'être empreints de cette dimension, tant ils contribuent à l'élévation de la bataille des idées, comme un rempart au dumping social et pour gagner des droits et garanties pour tous.

II.2.19 Cela suppose aussi que l'on amplifie notre travail à l'international sur différents sujets, créer des plates-formes revendicatives communes sur l'emploi, la rémunération, les questions d'externalisations, les droits d'intervention des salariés. Mais aussi d'organiser des initiatives fédérales, comme celle sur les centres d'appels avec les camarades Tunisiens le 3 octobre 2017.

Parole de syndiqué : « Difficile de comparer sur les salaires quand on travaille dans des pays différents, par contre, sur la reconnaissance des qualifications, on peut créer des convergences. »

II.2.20 C'est aussi l'enjeu du travail avec les Unions Locales et les Unions Départementales et entre les fédérations que nous devons favoriser et amplifier à tous les niveaux. Nous avons des intérêts communs sur lesquels nous avons déjà travaillé ensemble, comme le service public, le journal le militant coécrit avec la métallurgie et dernièrement le travail sur les intérimaires.

II.2.21 C'est en étant la CGT de toutes et de tous, en permettant aux salariés de s'unir, de s'organiser, de revendiquer ensemble, que nous créerons les conditions pour faire reculer le patronat et ses attaques contre les droits des salariés et gagner de nouveaux conquies.

II.3 Perspectives revendicatives, propositions de la CGT

II.3.1 C'est sur les lieux de travail que la lutte des classes et l'affrontement capital/travail se jouent, c'est là que nous gagnerons sur les revendications élaborées avec les salariés. C'est à partir des cahiers revendicatifs, des consultations, que nous serons en mesure de porter partout, les revendications des salariés auprès des directions : délégations de masse, AG, audiences... C'est aussi la base pour construire des actions collectives avec les travailleurs, la façon la plus efficace de mobiliser.

II.3.2 Notre construction revendicative s'appuie sur la rencontre entre l'expression des attentes des salariés et des propositions de la CGT.

II.3.3 Cette construction collective est le meilleur chemin pour gagner l'engagement des salariés dans l'action, pour gagner sur leurs revendications qu'ils ont eux-mêmes décidées.

II.3.4 L'engagement des syndiqués dans la bataille des idées est une condition incontournable pour y parvenir, à l'aide des repères revendicatifs et de la formation syndicale.

II.3.5 Cela nous permet de sortir de la seule réaction aux projets imposés par les directions et nous place à l'offensive.

Parole de syndiqué : « Besoin de formaliser les revendications à partir du vécu des salariés. Exemple, travailler des préavis locaux lors des journées d'actions nationales inter pro. »

II.3.6 Notre démarche revendicative en 6 points indissociables : contester, proposer, rassembler, lutter, négocier et recommencer est une boussole et un point d'appui pour mener notre activité, donner du sens à l'action collective et de l'espoir aux travailleurs, une démarche concrète pour gagner sur les revendications et construire la perspective de transformation sociale.

II.3.7 La mise en œuvre de notre démarche revendicative passe par une phase d'analyse à chaque étape du processus. Elle permet d'évaluer où nous en sommes, de mesurer les avancées, d'identifier les problématiques et de poursuivre la construction de l'action collective.

II.3.8 La connaissance des luttes, la plus large, contribue à leurs développements et brise le repli sur soi et le fatalisme.

II.3.9 C'est pourquoi, dans le cadre de la bataille idéologique, nous avons prioritairement besoin de créer les conditions pour la réunion de syndiqués.

II.3.10 Notre grille de lecture et d'analyse, liant économie, social et politique permet d'expliquer et produire des argumentaires pour aider à faire partager la pertinence de nos propositions.

II.3.11 Avancer sur les revendications construites collectivement, passe aussi par les campagnes revendicatives qui ont vocation à vivre durablement sur chaque lieu de travail.

II.3.12 Pour leur réussite, il est décisif que ces campagnes soient l'affaire de tous les syndiqués à tous les niveaux de la fédération, tant pour leur ancrage, leur impulsion, leur suivi et leur appropriation par les salariés.

II.3.13 Notre rôle est de mettre en débat sur les lieux de travail et prendre à bras le corps les questions de contenus, de sens, de finalités, d'organisations et de conditions de travail pour peser de manière offensive sur les questions d'emplois, de formation et de protection sociale...

II.3.14 Les campagnes de la CGT sont construites à partir des expressions et préoccupations des salariés, elles ne peuvent se réduire à des slogans et intègrent les diversités des situations et aspirations, telles que la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'égalité professionnelle.

Parole de syndiqué : « Revendications plus immédiates, salaires, reconnaissance des qualifications, conditions de travail. »

II.3.15 Dans notre secteur d'activité, où le patronat organise et tire profit des inégalités en termes de droits et garanties entre les salariés ; le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) permet de construire les convergences revendicatives et les solidarités d'actions.

II.3.16 Nous devons donner un contenu à cette revendication en mettant en place une activité de métier, catégorielle inter-entreprises.

II.3.17 La campagne fédérale pour l'emploi stable et qualifié a permis de faire mesurer dans les services, les différentes situations liées à l'emploi. La prise en compte de cette campagne et les luttes ont permis de gagner la transformation et la création de milliers d'emplois en CDI. Notre campagne est à poursuivre et à amplifier.

II.3.18 La transformation du processus de production, l'évolution de l'emploi portent des exigences nouvelles, en termes de formation et de reconnaissance des qualifications à construire à partir de l'expertise des salariés. La transformation du travail ne doit pas servir à supprimer des emplois, mais doit contribuer à améliorer les conditions de travail.

Parole de syndiqué : « On voit un bouleversement permanent de stratégie, d'un manque de visibilité sur la stratégie, ils ne savent plus ce qu'est leur travail ou leur métier. »

II.3.19 Depuis sa création, patronat et gouvernements s'attaquent à la sécurité sociale en voulant remettre en cause le salaire socialisé. C'est le cas avec la CSG qui le réduit au détriment notamment, de la retraite. C'est aussi l'objectif du projet gouvernemental sur les retraites par points qui vise à baisser les pensions, rallonger la durée de cotisation et renforcer la capitalisation, en remettant en cause tous les droits garantis par les différents régimes de retraite et le code des pensions civiles et militaires que nous voulons préserver et améliorer.

II.3.20 Nous avons besoin de poursuivre la bataille des idées sur le salaire socialisé comme garantie à tout salarié pour une sécurité sociale de haut niveau.

Parole de syndiqué : « Des solidarités et des revendications communes sont possibles aux télécoms, avec la sous-traitance et toutes les entreprises du secteur. »

II.3.21 Concernant la santé, des avancées ont été obtenues dans le cadre des négociations d'accords collectifs dans certaines entreprises. À partir de ce que nous avons obtenu, nous devons aller plus loin notamment, sur la prise en compte des retraités et l'harmonisation des droits par le haut.

II.3.22 De nombreuses luttes sur ces questions ont freiné les objectifs du capital contraires aux besoins des salariés. Les besoins des salariés et de leurs familles en matière de protection sociale évoluent avec l'ensemble de la société. Répondre à ces nouvelles attentes implique la conquête de nouveaux droits.

II.3.23 Le service public de la communication ne s'entend qu'avec un socle de droits et de garanties de haut niveau, commun aux salariés, contribuant au droit à la communication.

II.3.24 C'est à partir de la construction des convergences revendicatives, de son ancrage sur les lieux de travail et des luttes professionnelles, interprofessionnelles, avec les salariés en Europe et dans le Monde, que nous serons en mesure de gagner des droits et garanties qui s'appliquent à tous et permettent de lutter contre le dumping social.

II.3.25 En ce sens, le rôle et la place des syndiqués dans notre organisation sont primordiaux.

Décisions

Le congrès décide :

- 1- D'œuvrer à partir du lieu de travail à recréer les solidarités, en construisant des convergences revendicatives et de luttes entre l'ensemble des salariés en partant du métier et de l'activité, au niveau de l'entreprise, inter-entreprises, du groupe, de la filière, au niveau national et international.

- 2- D'initier et d'impulser à tous les niveaux de la fédération, une démarche pour la recherche des convergences d'intérêts entre les salariés du secteur. Elle doit permettre de construire un contenu revendicatif qui s'inscrit dans la proposition du nouveau statut du travail salarié CGT. Cette démarche permet de rassembler et de gagner un rapport de force favorable aux salariés pour conserver et conquérir des droits et garanties de haut niveau pour tous qui mettront fin au dumping social.



Être la CGT FAPT de toutes et de tous pour relever les défis d'aujourd'hui.

Chapitre III :

Une organisation de la CGT FAPT pour mettre le syndiqué au cœur du fonctionnement de nos structures et outils.

III.1 Le syndiqué au cœur de notre activité et de notre fonctionnement.

III.1.1 Notre volonté d'être la CGT FAPT de toutes et de tous nécessite que le processus qui place le syndiqué au cœur de notre fonctionnement devienne un mode de vie permanent de notre organisation, à tous les niveaux, de la section syndicale à la fédération.

III.1.2 Si cette démarche est exigeante, elle est indispensable, elle est garante de la démocratie dans nos structures. Il en va de l'utilité, de l'efficacité et de l'avenir de notre syndicalisme.

III.1.3 Parce que c'est sur le lieu de travail et au quotidien que se joue l'affrontement capital/travail, notre objectif est d'implanter et de faire vivre la CGT dans toutes les entreprises de notre secteur.

Parole de syndiqué : « Le monde est égoïste et injuste, heureusement, qu'il y a la CGT »

III.1.4 Pour cela, le syndiqué constitue le maillon incontournable et indispensable de notre organisation. Il est le vecteur d'une activité permanente de la CGT sur le lieu de travail.

III.1.5 Il contribue à la mise en œuvre d'une information et d'une consultation permanentes des salariés, à partir de leurs aspirations et des propositions de la CGT pour permettre une construction collective des revendications qui rassemble le plus grand nombre.

III.1.6 Par son activité et son contact direct avec les salariés, il doit pouvoir jouer un rôle décisif dans le renforcement de la CGT et ainsi, contribuer à la construction d'un rapport de force durable, favorable aux salariés pour faire aboutir les revendications.

III.1.7 Afin que le syndiqué puisse réellement jouer son rôle auprès des salariés, il doit être le centre d'intérêt de tout notre fonctionnement et ce, à tous les niveaux, et à toutes les périodes de la vie.

III.1.8 Ce qui signifie qu'il doit pouvoir participer aux débats politiques, aux décisions et avoir accès à l'argumentation, à l'information et à la formation de notre organisation.

III.1.9 Ce n'est pas un hasard, si le patronat tente par tous les moyens d'intégrer le syndiqué à sa stratégie et va jusqu'à exercer des pressions à son encontre. Ainsi, nous réaffirmons notre refus de toute atteinte à l'exercice des droits syndicaux dans nos entreprises. À ce titre,

la lutte contre toute répression syndicale et le soutien aux militants sanctionnés sont une priorité. Le syndiqué représente entre autres, un élément du rapport de force et un repère pour les salariés.

III.1.10 Mais son lien avec la section et le syndicat départemental lui permet de prendre le recul nécessaire pour développer l'activité revendicative collectivement.

III.1.11 Son implication à tous les niveaux est un enrichissement tant individuel que collectif et permet réellement de prendre en compte la diversité des syndiqués.

III.1.12 Cela demande de revisiter notre fonctionnement à tous les niveaux, du lieu de travail jusqu'à la fédération, afin de dégager le temps et les moyens nécessaires à consacrer à cet objectif.

III.1.13 Permettre à nos syndiqués de mieux appréhender les questions de vie syndicale, de communication et d'activité revendicative passe notamment, par la formation, l'information, l'information syndicale et leur investissement au sein de l'activité départementale et fédérale. Ce qui suppose aussi, de leur attribuer les moyens nécessaires pour y parvenir.

III.1.14 La formation syndicale est indispensable, droit de chaque salarié, elle ne peut être soumise à des contingences financières. Tous les syndiqués doivent avoir accès et participer à notre cursus de formation syndicale, afin de mieux connaître l'organisation, maîtriser les orientations, les propositions et la démarche de la CGT.

Parole de syndiqué : « La formation et la communication doivent nous aider à prendre des responsabilités »

III.1.15 C'est sur le lieu de travail que les syndiqués peuvent échanger et débattre. C'est sur le lieu de travail que se construisent et se reconstruisent les solidarités et les luttes.

Parole de syndiqué : « Manque de communication entre syndiqués »

III.1.16 La section syndicale est l'outil qui répond à ce besoin, c'est l'endroit où se forge l'envie de militer de chaque syndiqué. Réunir les syndiqués est indispensable.

III.2 La section syndicale

III.2.1 Une section, c'est avant tout un lieu de rencontres et d'échanges réguliers dans la fraternité et la convivialité, entre syndiqués, autour des questions revendicatives, de syndicalisation et de communication. Nous avons besoin d'être ensemble, de parler de nos valeurs communes, celles de la CGT.

III.2.2 Plus nombreux les syndiqués s'investissent, plus la section est efficace. C'est plus facile lorsqu'on est plusieurs à élaborer et distribuer les tracts, à mettre à jour le panneau syndical et construire le cahier revendicatif. Cela nécessite que la section syndicale soit organisée.

III.2.3 Le rôle de la CGT sur le lieu du travail est de faire s'exprimer et revendiquer les salariés notamment sur le contenu, le sens et la finalité de leur travail, pour le transformer et en

faire un outil d'émancipation. C'est tout l'enjeu de la construction ou reconstruction des sections syndicales.

III.2.4 Cet enjeu est à mettre en œuvre dans les réalités de notre secteur aujourd'hui.

III.2.5 Il faut dépasser et combattre la division organisée par les directions d'entreprises, en syndiquant les salariés de la sous-traitance, des filiales, les intérimaires et tous ceux qui interviennent sur le même lieu de travail, pour faire émerger les convergences d'intérêts, les solidarités.

III.2.6 Cela passe notamment par l'accueil des salariés pour présenter la CGT, la section syndicale, susciter et proposer l'adhésion.

III.2.7 Les syndiqués dans toute leur diversité représentent une richesse, qui contribue au rassemblement et au travail des convergences. Pour participer à ce travail sur les convergences, la section syndicale doit recenser en permanence les syndiqués retraitables pour veiller à la continuité syndicale et maintenir le lien entre actifs et retraités.

III.2.8 Sur le lieu de travail, l'ensemble des syndiqués entend, écoute et prend en compte les attentes des collègues de travail. Ils sont les mieux à même de débattre avec eux et ainsi être le plus au fait de l'état d'esprit du service, de l'atelier, de l'entreprise.

III.2.9 Les droits et moyens syndicaux étant différents d'une entreprise à une autre, il convient de prendre en compte cette réalité et mener des batailles pour conquérir de nouveaux droits, y compris le droit de revendiquer.

III.2.10 La stratégie du patronat et du gouvernement avec les lois travail et ordonnances Macron visent à accélérer la professionnalisation du syndicalisme. L'antidote à cette dérive est la section syndicale.

III.2.11 Il est plus que jamais nécessaire que les moyens syndicaux, y compris ceux des IRP (Instances Représentatives du Personnel), soient prioritairement consacrés à l'activité sur le lieu du travail, en lien étroit avec le syndicat départemental.

III.2.12 Être plus nombreux et organisés dans la section syndicale permet d'impliquer tous les syndiqués et de mener l'ensemble de l'activité, c'est aussi combattre la délégation de pouvoir qui augmente.

Parole de syndiqué : « Heureusement, ici nous sommes organisés, avons des HIS régulières, des réunions de syndiqués, ce qui permet de tisser et maintenir les liens entre nous. »

III.2.13 La démocratie syndicale et salariale à chaque étape de la mise en œuvre de notre démarche en 6 points permet à la section syndicale de construire un processus de lutte pour gagner sur les revendications...

III.2
ent
non

Parole de syndiqué : « La démocratie syndicale, c'est ça : arrêter de décider à la place de, de faire à la place de. Un camarade me disait il y a quelque temps qu'il se sentait utile à la CGT, parce qu'on lui a permis de s'impliquer. »

Aucun syndiqué ne doit être isolé ou esseulé.

III.2.15 L'utilisation et la maîtrise des nouvelles technologies, téléconférences, visioconférences et les divers réseaux sociaux sont à développer au sein de l'organisation syndicale. Seule, leur utilisation n'est pas suffisante, l'organisation doit en garder la maîtrise. Ils sont des outils supplémentaires à la mobilisation. Le contact physique étant la base de notre démarche revendicative, nous avons à le prioriser.

III.2.16 La participation de toutes et tous à la vie de la section n'est pas innée. Il faut donner envie, tenir compte de chacun, impliquer chaque syndiqué et leur donner les formations pour cela. Faire confiance et créer toutes les conditions possibles pour gagner à ce que chaque syndiqué s'implique est une évidence pour qu'il devienne acteur et décideur au sein de son organisation, à tous les niveaux, en commençant par la section syndicale, sur le lieu de travail.

III.2.17 La connaissance de la géographie syndicale de la section permet un meilleur suivi des syndiqués et d'œuvrer ainsi à la continuité syndicale en lien avec le syndicat départemental.

III.2.18 La formation « bien vivre sa retraite » est un des éléments pour convaincre de la nécessité de rester ou de se syndiquer aussi à la retraite.

Parole de syndiqué : « Les syndiqués HTE (entreprise sous-traitante de Chronopost et de La Poste) discutent entre eux s'ils se voient, mais souvent cela se passe par texto, mail ou téléphone. »

III.2.19 L'activité de proximité permet de faire connaître la CGT, ses valeurs, ses propositions, ses campagnes revendicatives et de renforcement. Il nous faut accueillir les nouveaux travailleurs de l'entreprise (ou du site quand il y a plusieurs entreprises) et les informer sur leurs droits, quels que soient leur contrat et/ou leur catégorie professionnelle.

Parole de syndiqué : « Il y a volonté des syndiqués à faire quelque chose. On devrait valoriser plus ce que l'on fait, faire connaître nos réunions pour faire voir qu'il est possible de se réunir entre syndiqués. »

III.2.20 Plusieurs matériels sont à notre disposition, livrets, brochures, billets de contact, kits adhésion, etc... qu'ils soient locaux, fédéraux ou confédéraux.

III.2.21 La section a besoin de travailler sa propre communication pour répondre aux attentes des salariés de son lieu de travail. Cela doit se faire en lien avec le syndicat départemental pour garantir une cohérence.

III.2.22 Être organisé en section syndicale partout, véritable vivier de notre politique de cadres syndicaux permet la mise en œuvre de notre démarche revendicative, de nos orientations et décisions de congrès.

III.3 Le syndicat départemental

III.3.1 Le syndicat départemental est la structure de base de notre organisation dans la FAPT, il en est la clé de voûte, dont les syndiqués sont les piliers.

III.3.2 Tous les syndiqués et les sections syndicales sont rattachés au syndicat départemental.

III.3.3 C'est une structure d'impulsion de l'activité, de décisions, d'aide politique et logistique. C'est un lieu de rassemblement des syndiqués des entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications.

III.3.4 L'évolution de notre secteur donne un rôle encore plus important au syndicat départemental, pour implanter la CGT là, où elle n'existe pas, la développer et l'organiser là, où elle est présente. Cela suppose qu'il maîtrise en temps réel, sa géographie syndicale et salariale pour être la CGT de toutes et tous, ce qui induit d'être à Cogitel.

III.3.5 Le syndicat départemental doit être organisé et fonctionner collectivement autour de nos 3 piliers, qui sont étroitement liés, que représentent le Revendicatif, l'Organisation et la Communication (ROC).

III.3.6 Au regard de l'éclatement du salariat de notre secteur, le syndicat a besoin de trouver les formes adéquates pour permettre aux syndiqués de se rencontrer dans les conditions d'aujourd'hui. Il assure un suivi permanent de ses adhérents, pour assurer la formation syndicale. Au travers de la fidélisation, il anticipe la continuité syndicale, enjeu crucial. Il fait le lien entre les syndiqués et évite leur isolement, leur esseulement, y compris avec les salariés ayant optés pour des mesures spécifiques de départ anticipé ou le télétravail.

III.3.7 Pour cela, le syndicat doit tout mettre en œuvre pour organiser tous les syndiqués de son département. Son rôle est d'aider et de favoriser la construction des sections syndicales pour répondre à l'exigence d'une activité au quotidien. L'existence de sections départementales UFC et UFR permet de travailler les spécificités et de créer les conditions des convergences.

*Parole de syndiqué : « Attente vis-à-vis du syndicat : Boite à outil.
Aide sur culture ouvrière, droits et devoirs, la proximité. »*

III.3.8 C'est pour permettre aux militants de se sentir légitimes à prendre la parole ou animer le débat qu'il est primordial de leur offrir la possibilité de se former, d'être informé et d'avoir accès aux débats qui rythment la vie de la CGT. En assurant le suivi de ses adhérents, les syndicats sont en mesure de leur proposer les bonnes formations au bon moment.

III.3.9 Le syndicat détermine avec les sections, la répartition des moyens nécessaires à son activité. Il assure, attribue les moyens et donne les outils nécessaires au fonctionnement des sections syndicales ainsi qu'au fonctionnement de la CGT notamment, au travers des collectifs.

III.3.10 Le syndicat se fixe comme objectif une communication départementale régulière en direction des syndiqués. Le numérique n'est plus une question, mais une réalité qui

transparaît dans tous les aspects de la vie professionnelle. Chaque syndicat départemental doit s'approprier les outils numériques, sans que cela ne se substitue au papier ou aux échanges verbaux.

Parole de syndiqué : « Quand est-ce qu'on va vraiment parler et s'emparer du secteur qui est dans une vraie précarité ? Ils travaillent sans contrat de travail, sans paye et avec des conditions de travail du 19ème siècle. »

III.3.11 Le syndicat assure les convergences revendicatives et de luttes.

III.3.12 Il s'assure également de la composition et du fonctionnement de tous les collectifs, outils à disposition des sections syndicales pour aider à la réflexion et l'élaboration de plates-formes revendicatives communes. Il les fait connaître à l'ensemble des syndiqués.

III.3.13 Le syndicat travaille à réunir régulièrement les secrétaires de sections et les animateurs de collectifs pour coordonner l'activité revendicative et les luttes.

III.3.14 Le syndicat est garant du respect de la démarche et des orientations. Il impulse ses propres initiatives ainsi que celles de la fédération et de la confédération. Il contribue à alimenter l'activité fédérale au travers notamment de la politique de cadres syndicaux, ainsi qu'au renouvellement nécessaire de sa propre direction.

III.3.15 Le syndicat est partie prenante de l'activité interprofessionnelle. Il met tout en œuvre pour impliquer les syndiqués dans toutes les initiatives de l'interpro, dans le respect des règles de fonctionnement de chaque organisation.

III.4 L'Union Régionale

III.4.1 La composition, le rôle, le fonctionnement et les prérogatives de l'union régionale Fapt s'inscrivent dans la continuité des orientations fédérales décidées et votées lors de nos précédents congrès. L'UR n'est pas une structure syndicale, c'est un outil au service des syndicats départementaux.

III.4.2 Les périmètres des entreprises du secteur de la Fapt sont tous différents et sans cesse évolutifs. Le périmètre des régions administratives a changé depuis notre dernier congrès fédéral éloignant toujours plus les lieux de décisions des citoyens.

III.4.3 Face à cette logique, il y a besoin de confirmer la stabilité de la CGT et sa proximité avec les salariés, indépendamment des organisations imposées par le patronat et les gouvernements.

III.4.4 Afin que les unions régionales demeurent un outil permettant la mise en œuvre de nos orientations, notre 36ème congrès fédéral confirme le périmètre actuel des unions régionales.

III.4.5 Pour contribuer à la mise en œuvre des convergences revendicatives entre les salariés d'une même entreprise, le bureau régional est le lieu pour aborder les problématiques dont les enjeux dépassent les périmètres des syndicats départementaux.

III.4.6 Dans ce même objectif, le travail entre unions régionales est indispensable.

III.4.7 L'union régionale travaille en lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT qui couvrent son périmètre d'intervention. Elle aide à la mise en œuvre des initiatives fédérales et confédérales, à son niveau.

III.4.8 Le bureau régional est un lieu d'analyse, de réflexion, de débat et d'échanges politiques qui permet aux secrétaires généraux des syndicats départementaux de prendre du recul pour appréhender l'ensemble des questions posées au monde du travail.

III.4.9 À ce titre, le bureau régional est en mesure de prendre toutes décisions et initiatives nécessaires pour aider les syndicats départementaux :

1. En plaçant le syndiqué au centre de notre activité et de notre fonctionnement.
2. En aidant à l'implantation et au fonctionnement de sections syndicales sur le lieu de travail.

III.4.10 Le Secrétaire Régional a un rôle particulier, car il assure un lien permanent entre les syndicats départementaux, la direction fédérale et les autres unions régionales. Cela implique sa participation dans l'activité fédérale.

III.5 La Fédération

Parole de syndiqué : « Ce qu'on attend de la fédé ? De la coordination et la fourniture des moyens de communiquer. »

III.5.1 La Fédération travaille à la mise en œuvre des orientations fédérales et confédérales, dans le cadre de sa démarche revendicative et de son activité organisée autour du revendicatif, de l'organisation et de la communication.

III.5.2 En plaçant le syndiqué au cœur de son activité et de son fonctionnement, elle fait le choix de l'utilité et l'efficacité au service des salariés, des conquêtes sociales et de son renforcement.

III.5.3 Elle fait le choix de travailler à partir de la diversité du salariat, à la mise en œuvre des convergences revendicatives et de luttes pour être la CGT FAPT de toutes et de tous.

III.5.4 Cet objectif l'amène à revisiter son fonctionnement pour répondre aux besoins exprimés par les syndiqués et les sections syndicales.

III.5.5 Pour cela, elle apporte l'aide nécessaire aux syndicats départementaux autour de ses 3 piliers que sont le ROC.

III.5.6 Elle impulse une activité revendicative de métiers, d'entreprises, de groupe, inter-entreprises, interprofessionnelle et internationale qui se nourrit des remontées émanant du terrain et qui soit force de propositions pour fédérer les revendications et les luttes.

Parole de syndiqué : « Il faut réussir à intégrer les syndiqués du secteur à nos collectifs de métiers. »

III.5.7 Pour cela, la fédération se dote de collectifs validés par la CEF et composés de syndiqués confrontés aux réalités quotidiennes de l'entreprise. Ces collectifs sont un lieu de débat et de réflexion sur la stratégie de l'entreprise, les négociations et les aspirations des salariés. Ils élaborent des notes, des communiqués, des tracts pour alimenter l'activité à tous les niveaux de la fédération. C'est le lieu de mise en commun pour travailler les convergences revendicatives et de luttes.

III.5.8 Elle met à disposition des syndicats départementaux tous les outils nécessaires et accessibles à tous les syndiqués, pour mener une activité et des campagnes de proximité, sur les questions revendicatives essentielles comme : les salaires, le travail, l'emploi, la protection sociale, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, la démocratie sociale, le logement, les services publics et notamment celui de la communication...

III.5.9 Elle se dote d'outils lui permettant d'analyser la situation économique et sociale afin de construire des réponses syndicales aux enjeux qui sont posés aux salariés du secteur des activités postales et de télécommunication.

III.5.10 Notre communication contribue à la mise en œuvre de nos orientations. Elle doit permettre à tous les syndiqués de connaître et valoriser nos propositions revendicatives pour qu'ils se sentent suffisamment armés, pour être le relais de nos propositions : notre formidable réseau social.

III.5.11 En interne, notre communication doit prioriser les notes argumentaires, documents à disposition des syndicats, unions régionales, sections syndicales et des syndiqués pour qu'ils soient en mesure de produire leurs propres expressions en direction des salariés. Et cela, avec le souci permanent d'une cohérence d'ensemble sur le plan de l'action revendicative.

Parole de syndiqué : « Communication et tracts trop fournis, trop confus, pas assez clairs »

III.5.12 En externe, notre communication de masse doit être accessible et compréhensible par les salariés pour permettre les mobilisations, alimenter nos campagnes fédérales, contribuer au renforcement de la CGT et faire progresser son influence.

III.5.13 Pour atteindre nos objectifs en termes de communication, la fédération doit agir et utiliser tous les outils qui peuvent être différents selon les cibles : supports web comme le site internet, les réseaux sociaux ou supports papiers par le biais de nos publications et de la presse fédérale.

III.5.14 La fédération assure l'impulsion, le suivi, la remontée de campagnes électorales et de syndicalisation dans toutes les entreprises de notre secteur d'activité. Dans ce cadre, elle travaille également à la fidélisation des adhérents et à la continuité syndicale d'entreprise à entreprise, département à département, actif à retraité.

III.5.15 Notre champ fédéral comporte un minimum de 600 000 salariés et une multitude d'entreprises. Notre objectif est de rendre la CGT FAPT toujours plus visible, plus offensive, plus solidaire et à l'initiative dans toute l'activité, au plus près des lieux de travail, dans l'intérêt des salariés.

III.5.16 Par l'activité CGT sur le lieu du travail, nous avons besoin de renforcer la prise en compte, dans l'ensemble de nos structures et dans l'activité quotidienne, du lien existant

entre les dimensions locales, régionales, nationales et internationales, indispensables pour faire face aux stratégies du capital.

III.5.17 Notre activité nous amène à travailler avec d'autres fédérations de la CGT, ce travail interfédéral doit se poursuivre et s'amplifier à tous les niveaux en partant de la section syndicale.

III.5.18 Dans ce cadre, la syndicalisation, le nombre et l'organisation des syndiqués sont une priorité.

III.5.19 La CGT, c'est avant tout des syndiqués qui proposent, débattent et organisent la lutte pour gagner sur les revendications des salariés, le renforcement, l'audience électorale de la CGT.

III.5.20 Elle travaille la connaissance parfaite de notre géographie salariale et syndicale de l'ensemble des entreprises de notre secteur, afin de prendre des dispositions nécessaires pour construire les cahiers revendicatifs, l'adhésion et le vote de masse à la CGT.

III.5.21 La fédération met à disposition des structures territoriales, des outils permettant d'aider, de fédérer l'activité CGT.

Parole de syndiqué : « Il faudrait plus de réactivité sur la communication, sur la connaissance des luttes... »

III.5.22 C'est dans ce sens qu'elle s'est dotée d'un collectif QVS qui travaille à partir des remontées des syndicats et des sections syndicales, des outils tels que : le Kit adhésion, le tableau FNI en ligne, le « Quoi d'Neuf ! », le « En direct élections », la formation syndicale et les référents régionaux QVS (Qualité de Vie Syndicale).

III.5.23 La région Île-de-France, de par sa forte population, son tissu industriel, l'implantation massive d'entreprises et de sièges sociaux de notre secteur en font un enjeu particulier pour notre fédération, et les syndicats départementaux qui la composent.

III.5.24 C'est donc l'affaire de toute la fédération de s'approprier la priorité Île-de-France. Pour cela, une réflexion doit s'engager avec les syndicats d'Île-de-France pour donner un contenu à ce que doit être la priorité Île-de-France.

III.5.25 Les Unions Fédérales sont l'émanation des sections syndicales des cadres et des retraités adhérentes aux syndicats départementaux. Elles impulsent et coordonnent au niveau national, l'activité syndicale parmi les cadres et retraités.

III.5.26 L'UFC (L'Union Fédérales des Cadres) : Le nombre de cadres augmente dans nos entreprises et représente souvent plus de la moitié du salariat. C'est un enjeu de taille pour l'avenir de la fédération et pour l'ensemble de la CGT.

III.5.27 Le rôle de l'Union Fédérale des Cadres est d'aider l'ensemble des structures, de la section syndicale à la fédération en passant par les SD et les collectifs, à s'adresser aux cadres, à les syndiquer et à les organiser.

III.5.28 La situation des cadres est très diverse et leurs réalités sont multiples, c'est pourquoi nous avons besoin de travailler leurs spécificités, d'identifier les enjeux particuliers et de travailler collectivement les contenus revendicatifs.

III.5.29 Chaque section départementale UFC doit permettre aux cadres d'exprimer leurs aspirations, d'élaborer leurs revendications, de définir les formes d'action qu'ils jugent les plus appropriées et de réaliser les supports de communication adaptés, ce, en lien avec le syndicat départemental.

III.5.30 Cette prise en compte de la spécificité est basée sur le fait que le cadre est un salarié comme les autres, mais pas au même titre que les autres de par son rôle particulier dans l'entreprise. Il est fortement impacté par les évolutions des organisations du travail sur lesquelles la CGT doit réfléchir. Cette situation doit être appréhendée dans sa diversité. Il y a en effet, de grandes différences entre le vécu d'un cadre dans un service opérationnel, d'un cadre sup dans une direction ou encore d'un cadre responsable d'établissement.

III.5.31 La CGT FAPT réaffirme le besoin d'une activité cadre spécifique avec son UFC. Celle-ci doit prendre toute sa place dans l'ensemble des collectifs fédéraux, des directions de syndicats, des sections syndicales pour aider à appréhender les enjeux. Et ce, dans le but de s'adresser à tous pour travailler les convergences avec l'ensemble des salariés.

Parole de syndiqué : « Oser proposer la syndicalisation à tous, notamment aux cadres. »

III.5.32 L'UFR (Union Fédérale des Retraités) : L'évolution du salariat dans notre secteur est aussi une préoccupation de notre Union Fédérale des Retraités afin qu'elle soit représentative de toute sa diversité.

III.5.33 Face aux bouleversements multiples, les retraités d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier notamment par la remise en cause multiple de droits et garanties, mais également face à l'évolution du salariat dans notre secteur.

III.5.34 Les aspirations, les spécificités se sont autant diversifiées par le biais des différents statuts des salariés retraités concernés. Les différents régimes de retraite, les prestations sont aussi diverses que ceux des salariés en activité.

III.5.35 Ces questions transverses nécessitent qu'elles soient abordées tant au sein des sections syndicales UFR qu'au sein des différents collectifs et structures de l'organisation, qu'elles soient professionnelles ou territoriales.

III.5.36 Leurs besoins spécifiques et notre capacité à y répondre représentent un atout pour leur syndicalisation. La forte présence des retraités salariés dans certaines entreprises tel ADREXO sollicite un appui urgent de nos retraités syndiqués en lien avec les syndicats départementaux.

III.5.37 Collectif Fédéral outre-mer : La fédération œuvre à tous les niveaux de son organisation, au développement de son activité en direction des salariés originaires d'outre-mer, pour renforcer les droits existants et en conquérir de nouveaux. Pour cela, elle se dote aussi d'un collectif fédéral qui soit un outil au service de son activité.

III.5.38 Il nous faut aussi renforcer les liens de coopération et d'échanges, entre la fédération et les organisations CGT d'outre-mer, couvrant les activités postales et de télécommunication.

III.5.39 C'est aussi le cas au niveau international, par notre engagement au sein d'UNI Global Union (Uni Network International), ainsi qu'à travers tous les liens qui nous unissent avec les organisations syndicales au niveau mondial.

III.6 La direction fédérale

III.6.1 La direction de la fédération est la Commission Exécutive Fédérale d'où sont issus les membres du Bureau Fédéral et du Secrétariat Fédéral.

III.6.2 Elle impulse la mise en œuvre des orientations et de la démarche fédérale, avec la préoccupation permanente de prendre les décisions utiles aux syndiqués et à toutes les structures de la fédération.

III.6.3 Dans ce but, les membres qui la composent sont disponibles prioritairement pour :

- Suivre et coopérer avec les structures dont ils sont les référents, notamment à travers la région.
- Travailler avec les pôles ou collectifs fédéraux dont ils sont membres ou dont ils ont la responsabilité.

III.6.4 Les contacts réguliers et fréquents des membres du Bureau Fédéral avec les secrétaires régionaux sont essentiels pour avoir des remontées en temps réel et de ce qui émane des syndicats départementaux, partager leurs attentes et aider à la mise en œuvre de nos orientations.

III.6.5 Ces contacts doivent être une priorité après chaque réunion de la CEF et du BF. Cela permet d'apprécier au plus près, la situation, les conditions de mise en œuvre, les modalités et moyens de concrétisation de celles-ci ; à partir des réalités des syndicats départementaux qui composent la région.

III.6.6 Le Bureau Fédéral, prend les décisions concernant les affaires courantes de la fédération, prépare les travaux de la CEF et des CN (Conseil National) et participe aux travaux des réunions des Bureaux Régionaux.

III.6.7 La direction fédérale représente la Fédération dans les instances statutaires de la Confédération ainsi que dans ses différents espaces ou collectifs.

Décisions

Le congrès décide :

- 1) De prendre les mesures à tous niveaux (sections, SD, UR, Fédé) pour redéfinir nos priorités, afin de mettre le temps et les moyens nécessaires pour placer le syndiqué au cœur du fonctionnement de toute notre organisation.
- 2) De faire des réunions de syndiqués, un mode de vie permanent dans toute la fédération.
- 3) D'implanter et organiser la CGT, où elle n'est peu ou pas présente, l'organiser et la renforcer, où elle existe. De travailler au développement de sections syndicales FAPT qui permettent de rassembler les syndiqués de notre secteur, d'un même lieu de travail.
- 4) D'assurer d'une part, des réunions de sections syndicales régulières et d'autre part, des réunions avec les salariés qui permettent de contribuer à l'amélioration de la QVS sur le lieu de travail, à leur renforcement et leur influence électorale, comme élément incontournable du rapport de force pour satisfaire les revendications.
- 5) De mettre tous nos syndiqués en capacité de gagner l'adhésion et de mener la bataille des idées sur le lieu de travail et de vie, dans l'ensemble des entreprises de notre secteur. De faire de chaque syndiqué un syndiqué acteur.
- 6) De pérenniser l'engagement des syndiqués dès l'adhésion, de faire de la fidélisation des syndiqués, de la continuité syndicale, une priorité de toute la Fédération ; notamment par le biais de la formation syndicale.
- 7) De mettre en place des collectifs transverses de métiers et d'activités ou de catégories, communs aux salariés de l'ensemble des entreprises de notre secteur, du niveau départemental à la fédération.
- 8) De faire de la priorité Île-de-France l'affaire de toute la fédération. Et pour cela d'engager une réflexion avec les syndicats d'Île-de-France pour définir les actions concrètes à mener.
- 9) De faire de l'enjeu des cadres, une priorité à tous les niveaux de notre organisation. Ce qui nécessite de construire ou renforcer l'activité cadre au niveau départemental et tendre vers une section UFC.