

Conquérir des droits et garanties de haut niveau pour les salariés contribuant au droit à la communication

L'ambition de la CGT est profondément transformatrice car il s'agit de faire reconnaître :

- La place centrale du travail, dans sa dimension humaine et son apport au lien social.
- Le travail en tant qu'activité d'émancipation humaine, en lieu et place du travail marchandisé, véritable machine à dividende, outil d'exploitation et d'aliénation.

Il s'agit de rappeler que le travail humain est le seul créateur de richesse et de lui donner un véritable statut, c'est-à-dire de le reconnaître socialement, économiquement et juridiquement. Nous devons poursuivre le processus de construction du rapport de force pour le rendre durablement favorable.

Le chômage de masse, la précarité sont largement utilisés aujourd'hui pour mettre en concurrence, en opposition les salariés, comme des armes de destruction massive de tous les droits des salariés qu'ils aient un emploi, un statut ou qu'ils en soient privés.

Ce qui est en jeu, c'est l'émancipation du monde du travail :

- Dépasser et s'affranchir du lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur.
- S'émanciper par et dans le travail : en reconnaissant à chaque travailleur, individuellement et collectivement, le droit de s'exprimer sur le sens, le contenu et la finalité de son travail dans l'entreprise et dans la société, de revendiquer le travail «bien fait», socialement et écologiquement utile, d'intervenir et d'exercer de réels pouvoirs sur la production et la répartition des richesses.
- S'émanciper par la formation tout au long de la vie, permettant au salarié, de changer selon sa volonté de métier, d'entreprise, afin de sortir de la division imposée du travail, de repenser, maîtriser et renouveler son rôle et sa place dans le travail et la société, ses choix de vie, de sortir de l'exploitation et de l'obligation de vendre sa force de travail pour vivre.

La CGT FAPT s'inscrit pleinement pour la conquête et la construction du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle. (Voir les fiches confédérales 6 et 7).

Le NSTS n'est pas seulement une réponse au dumping social organisé par le capital, mais bien le moyen pour le salarié de se libérer et de s'émanciper.

Le nouveau statut du travail salarié concerne l'ensemble du salariat, dont celui des activités postales et de télécommunications. La CGT le porte à tous les niveaux y compris au niveau international.

LA CGT FAPT PROPOSE

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle (SSP) doivent permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits (ancienneté, salaire, formation, complémentaire santé...) cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur. Le NSTS et la SSP sont interdépendants.

- Le droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire et ce, à temps complet.
- Une transférabilité des droits avec une garantie de l'emploi et une obligation de reclassement respectant le lieu d'habitation, le métier et la qualification.

Ce reclassement doit se faire au choix du salarié dans l'entreprise, le groupe, la branche d'activité ou dans les autres branches professionnelles.

- Le droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente : permet le développement des connaissances, est à la source du progrès social, lui-même moteur du développement économique basé sur l'emploi. C'est un droit à faire respecter. Celui-ci est indispensable tant pour son activité professionnelle que pour son développement personnel. Il permet d'appréhender les évolutions et les transformations des métiers, la diversité des situations de travail au regard de la transformation numérique, des mutations technologiques, socio-économiques et industrielles actuelles et à venir, d'accompagner un salarié dans un changement volontaire de travail (transition professionnelle choisie) ou en recherche d'emploi... La CGT propose que 10% des heures collectivement travaillées soient consacrées à la formation sur le temps de travail et rémunérées comme tel. Tout acte de la formation professionnelle et de l'éducation permanente doit être reconnu, certifié, et donner lieu à une reconnaissance de qualification pour le salarié en termes salarial et de niveau de poste. La priorité doit être donnée à la formation en présentiel, incluant les interactions sociales. (Voir la fiche confédérales 15).

- D'autres droits, individuels et collectifs, qui sont déclinés dans les prochaines fiches :

- **fiche 2 : Des droits nouveaux d'intervention pour les salariés**
- **fiche 3 : Égalité**
- **fiche 3a : Égalité Femme/Homme**
- **fiche 4 : Salaire et rémunération**
- **fiche 5 : Droit à la retraite**
- **fiche 6 : Social d'entreprise**
- **fiche 7 : Développement humain durable**

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Beaucoup de salariés et de ménages appréhendent l'avenir, pour eux-mêmes ou leurs enfants, et vivent dans un climat d'insécurité sociale perpétuelle.

Le capitalisme qui génère restructurations et fermetures des entreprises laisse sur le « carreau » des milliers de salariés et leurs familles.

La précarisation de l'emploi répond à la volonté du système capitaliste de se débarrasser du contrat de travail et des obligations patronales en matière de responsabilités sociales et sociétales, tout en gardant un lien de subordination très fort, et de pression exercée sur les « salariés ».

Nous assistons à un phénomène d'ubérisation des emplois qui se retrouve dans notre champ professionnel et donc syndical.

Si au départ ce modèle peut représenter un sentiment de liberté et de bonne rémunération, très vite, les limites peuvent se faire sentir. La question des droits et garanties collectives se pose assez vite dans les emplois liés aux nouvelles formes de travail. Par exemple, chez les salariés de Deliveroo, le Contrat à Durée Indéterminée n'est pas la revendication phare de ces jeunes travailleurs qui réclament avant tout des droits et des garanties, notamment en matière de protection sociale.

L'utilisation abusive de travailleurs sans papiers dans de nombreuses entreprises de notre secteur à l'image de Stuart, de Chronopost, d'Orange, de SFR... pousse encore plus loin l'exploitation des salariés jusqu'à l'esclavagisme.

Les gouvernements successifs au service du patronat qui dérèglementent le travail : les attaques sur le code du travail avec l'inversion de la hiérarchie des normes contenue dans la loi travail, les ordonnances Macron en septembre 2017 autorisant les ruptures conventionnelles collectives sont des outils pour supprimer des emplois, utilisés par exemple par Téléperformance dès février 2018 pour se séparer de plus de 10% de ses effectifs en France.

Une situation aggravée avec la crise du coronavirus qui a vu la mise en place d'une loi sur l'état d'urgence sanitaire qui impose une déréglementation du travail et des régressions sociales pour tous les salariés. Un prétexte pour accélérer les plans stratégiques déjà engagés dans les entreprises. Ainsi, comme dans de nombreux secteurs, les emplois précaires ont été la variable d'ajustement dans de nombreuses entreprises de notre secteur, 10 000 à 15 000 emplois ont été détruits à La Poste, des milliers d'emplois dans la filière des Télécoms...

Cette crise confirme la nécessité de droits et garanties de haut niveau.

Les droits et garanties des salariés de notre secteur dépendent notamment de leur contrat de travail, de la taille de leur entreprise, de leur branche d'activité, des accords d'entreprises.

Une multiplicité de situations coexiste : Fonction Publique, CDI, CDD, CDITP, GEL, Intérimaires, Apprentis, Contrats Pro, salariés d'entreprises sous-traitantes, auto-entrepreneurs...

On assiste à la multiplication des Conventions Collectives pour un même travail. Cela se traduit dans les entreprises par la filialisation de pans entiers de leurs activités et par la diversification des droits et garanties. Par exemple les salariés des boutiques ne sont pas tous sous la même convention collective

alors qu'ils exercent tous le même travail, ceux de SFD Distribution (groupe Altice) sont sous la CCN Commerces de détail non alimentaire alors que ceux d'Orange sont sous la CCNT ou la SYNTEC. Chez FREE : les salariés de 3 plateaux sont sous la Convention Collective des sociétés d'études et les salariés de 2 autres sont sous la CCNT.

A Orange il y a la CCNT et la SYNTEC et la volonté de l'entreprise est de mettre davantage de salariés sous la convention SYNTEC, moins favorable aux salariés.

C'est le cas aussi dans les plates-formes multi-flux à La Poste ou au colis : convention commune, convention collective du ménage, convention collective de la distribution directe...

- Éclatement du salariat.
- Turn-over important par exemple sur les plateformes téléphoniques.
- Individualisation du rapport au travail.
- Polyvalence et qualification non reconnues.
- Volonté de faire disparaître la notion de métier.
- Méconnaissance des droits et garanties du salarié due en partie à une implantation insuffisante de la CGT dans de nombreuses entreprises.
- Travail effectué non rémunéré, travail dissimulé.
- Le développement des inégalités conduit à la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités.
- La dérèglementation, la concurrence, le numérique, l'écologie, la pandémie, tout est prétexte, pour le Capital, à tirer vers le bas les droits et garanties des salariés pour augmenter son taux de profit.
- L'évolution du numérique dont l'intelligence artificielle, impacte avec force notre secteur d'activité et pose de nombreuses questions sur l'évolution de l'organisation du travail et sur le lien qui lie le salarié à son employeur.
- La volonté affichée dans le « Livre vert » européen sur la « modernisation du droit du travail » a été, dans de nombreux pays, un appui pour généraliser la flexibilité et remettre en cause les droits et garanties des salariés.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Dans le secteur des activités postales et de télécommunications, nous devons recenser et nous appuyer sur les droits et garanties acquis, dans les conventions collectives, dans les accords d'entreprises, de groupes et de branches...pour construire des convergences revendicatives, de luttes et conquérir des droits nouveaux offrant des perspectives de progrès social pour toutes et tous.

Les droits et garanties des salariés des activités postales et de télécommunication se construiront pas à pas, au fil des luttes, de la bataille des idées, des négociations qui seront menées par les salariés sur chaque question revendicative. Dans le secteur des activités postales et de télécommunications, à partir des différentes réalités vécues sur chaque lieu de travail dans les entreprises, par les catégories, dans les métiers, toutes les revendications élaborées par les salariés permettent de travailler les convergences autour de droits et garanties dans notre secteur et dans le même temps participent à donner du corps et du contenu à la proposition du NSTS et à la sécurité sociale professionnelle dans une dimension interprofessionnelle.

La CGT FAPT a pour objectif de rassembler tous les salariés pour conquérir des droits et garanties communs et de haut niveau, afin de lutter contre le dumping social qui précarise l'emploi.

Dépasser la notion même d'entreprise pour considérer les collectifs de travail exactement pour ce qu'ils sont : des travailleurs dont les activités sont dépendantes les unes des autres quels que soient leurs statuts ou leurs exploitants.

Dans le secteur des activités postales et de télécommunications, nous avons des éléments de confiance à partir de luttes menées avec la CGT :

- Sur les travailleurs détachés, les travailleurs sans-papiers qui s'adressent à la CGT FAPT et gagnent avec l'ensemble de la CGT leur régularisation comme à Derichebourg...
- Sur les convergences revendicatives entre salariés d'entreprises « maison-mère » et salariés d'entreprises sous-traitantes qui revendiquent la ré-internalisation de l'activité sous-traitée et l'embauche des salariés sous-traitants comme lors de la lutte des Sales In Motion.
- La prise en compte des salariés des entreprises sous-traitantes à Orange dans les effectifs pour les élections est un point d'appui pour montrer que les salariés sont « liés » et permet les convergences notamment en termes de droits et garanties (nous demandons cependant des élections au plus près des salariés dans chaque entreprise).
- À Chronopost les camarades font le lien entre le recours à la sous-traitance et les besoins de créer les solidarités pour un monde plus juste, ils ont aussi mené et gagné des batailles avec les salariés sous-traitants de TFN à Poitiers.
- À La Poste, la CDisation de milliers de salariés entre 2017 et 2020.
- La loi sur le devoir de vigilance.

Agir pour une autre répartition des richesses créées par notre travail et lutter contre le coût du capital.

Contraindre les entreprises qui perçoivent des aides publiques à mettre en place des contreparties en

matière d'emploi, de salaire, de droits et garanties individuelles et collectives, d'environnement.

La CGT FAPT mène en cohérence avec ses repères revendicatifs confédéraux et fédéraux, des campagnes revendicatives : sur l'emploi stable et qualifié, sur les salaires, l'égalité... Ces campagnes permettent dans le même temps de mener la bataille des idées, de faire le lien entre le vécu des salariés au quotidien et les enjeux sociaux et sociétaux, de répondre aux attentes immédiates des salariés et de travailler à développer les luttes convergentes.

Le NSTS ne résume pas toutes les revendications de la CGT : nous voulons gagner le plein emploi solidaire en France, en Europe et dans le monde. Nous voulons développer l'industrie, les services et services publics, et gagner une véritable démocratie sociale composante indispensable de la démocratie politique et économique. Toutes ces batailles sont cohérentes les unes avec les autres, elles se complètent et se confortent mutuellement.

La mondialisation dans le secteur des activités postales et des télécommunications est une réalité. Il nous faut donc prendre en compte les enjeux internationaux dans notre activité, créer des coopérations entre les organisations syndicales et œuvrer à des rencontres entre salariés pour permettre d'agir ensemble, dans le respect de tous.

Imposer le respect des règles établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à l'ensemble des entreprises de manière contraignante voire coercitive.