

Document d'orientation adopté par le congrès

CHAPITRE I

Dans le contexte actuel, le rôle et la place du syndicalisme CGT

I.1 Un espace est ouvert

I.1.1 Les résultats des élections présidentielles de 2002, le séisme politique qu'ils ont entraîné, ont amené de nombreux bouleversements. Ils sont la conséquence des non réponses aux attentes et aux besoins de la population. Celles-ci favorisent l'enracinement du Front national sur l'ensemble du territoire.

I.1.2. Deux ans après, dans un contexte fortement dégradé sur le plan social et économique, face à un patronat qui veut pousser toujours plus loin les attaques contre les acquis sociaux, les citoyens ont sévèrement sanctionné le gouvernement lors des derniers scrutins politiques.

I.1.3. La réforme des retraites a marqué une rupture. Le gouvernement est passé en force, la loi a été votée, malgré l'opinion publique massivement en accord et solidaire avec ceux qui luttaient.

I.1.4. Les faits sont là, le pays ne veut pas être dirigé par les choix du Medef.

I.2 Savoir apprécier la situation pour pousser plus loin

I.2.1. La situation nouvelle, créée notamment par le résultat des élections régionales, est, pour le moins, contradictoire et contribue aussi à donner confiance pour le présent et l'avenir.

I.2.2. La remobilisation sociale dans différents

secteurs, sur notamment les questions de la paix et de la retraite, a pu favoriser une certaine mobilisation électorale alors que la désaffection pour la politique s'est renforcée ces dernières années.

I.2.3. Malgré des points d'appui et un rapport de forces aujourd'hui plus favorable, le rejet des conséquences de la politique libérale et les attentes ont du mal à se transformer en luttes revendicatives de conquêtes.

I.2.4. Plus ou moins clairement exprimée, la conscience existe d'une contradiction d'intérêts entre les salariés, la population et ceux de la classe dominante dont la seule ambition est de supprimer toutes les barrières à l'accumulation des profits, la circulation des capitaux, la mise en concurrence des salariés.

I.2.5. Le syndicalisme a une énorme responsabilité.

I.2.6. Sa volonté, sa capacité d'actions communes permettent aux salariés de se rassembler et de se mobiliser pour d'autres choix économiques et sociaux, sans attendre les prochaines échéances électorales.

Cela nous éclaire sur le rôle de la CGT et l'ampleur du travail à effectuer.

I.3 Des attentes fortes à l'égard de la CGT

I.3.1. Considérée par beaucoup comme une utopie, la réintégration des « recalculés » dans leur droit est une immense victoire qui renforce

- telle logique tourne le dos aux intérêts des peuples et des salariés qui en subissent les conséquences directes sur leurs conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, le racisme constitue une arme majeure de division des salariés pour les détourner des réalités de l'affrontement.

1.5.1.2. Dans les luttes sur les retraites et la Sécurité sociale, les salariés se prononcent pour une autre répartition des richesses. La CGT a des défis à relever pour répondre aux aspirations des salariés, actifs, retraités, privés d'emplois, pour plus de justice sociale.

1.5.2. Besoin de plus de syndiqués pour contester, rassembler, proposer, agir, négocier.

1.5.2.1. Ces forces syndiquées nous en avons besoin pour construire un rapport de forces permanent qui permette de transformer le rejet en actions revendicatives.

1.5.2.2. La CGT ne peut se contenter d'un syndicalisme d'influence et de délégation de pouvoir. Notre démarche vise au contraire à déployer notre activité à partir de nos syndiqués, de nos sections et de nos syndicats départementaux.

1.5.3.1. Cette démarche revendicative anime l'ensemble de notre Fédération et place la CGT à l'offensive sur l'ensemble des dossiers. Elle doit être plus et mieux prise en compte par l'ensemble de nos syndiqués, ce qui implique d'aller au débat sur notre démarche et de mettre celle-ci en adéquation avec le vécu et les attentes de chacun, syndiqués et salariés

1.5.3.2. Le conflit du 1^{er} semestre 2003 sur les retraites a permis de vérifier que cette démarche correspondait aux attentes, et a favorisé le développement de luttes à tous les niveaux, du local au national.

1.5.3.3. Cette pratique et sa mise en œuvre doivent nous permettre de créer un véritable rapport de forces, d'aider aux convergences revendicatives entre salariés dans notre secteur et au-delà, de créer un syndicalisme rassembleur et rassemblé et de porter de véritables alternatives pour les salariés, pour peser sur les décisions patronales et gouvernementales.

1.5.3.4. L'unité syndicale est un élément déterminant dans le succès des luttes et reste une demande forte des salariés. Cette démarche unitaire ne peut donc uniquement se situer au niveau des confédérations et fédérations.

1.5.3.5. Elle doit se construire avec les syndiqués, avec le personnel, dans l'ensemble des services et des entreprises du secteur.

1.5.3.6. Nous devons aussi réaffirmer notre indépendance syndicale vis-à-vis du patronat, des directions et des partis politiques. Cependant, indépendance ne veut pas dire indifférence, ni neutralité. Nous travaillons pour une démarche qui permette aux salariés de s'organiser et de se défendre individuellement et collectivement.

1.5.3.7. En ce sens, la démocratie syndicale, la transparence, le nombre de syndiqués sont des gages d'indépendance.

1.5.3.8. Être indépendant suppose aussi de pouvoir subvenir financièrement à nos besoins, ce qui pose la nécessité de se renforcer. C'est dans ce sens que la CGT s'est fixée comme ambition de gagner le million d'adhérents, ce qui implique pour notre Fédération d'atteindre 60 000 syndiqués.

CHAPITRE II

Le droit à la communication : un enjeu de démocratie, de citoyenneté et de progrès social

II.1 Les enjeux du droit à la communication

II.1.1. La communication doit cesser d'être considérée comme une marchandise, pour au contraire, être valorisée comme un besoin social vital. La communication est un formidable outil d'échange et de partage, de connaissance, de tolérance et de démocratie.

II.1.2. Puissant vecteur de progrès social, la communication est un formidable levier d'émancipation pour l'humanité toute entière. Cette notion de progrès social est au cœur même de notre démarche revendicative et syndicale. Il s'agit de permettre la satisfaction des besoins les plus élémentaires dont la communication fait partie.

II.1.3. Nous agissons pour le droit à la souveraineté et à l'indépendance nationale, pour le respect de la dignité humaine, pour le droit à l'autodétermination des peuples. Seuls 20 % des habitants de la planète ont accès à la téléphonie. Dans les pays développés, la « fracture numérique » est de plus en plus importante ! Le droit à la communication doit redevenir un véritable bien public de l'humanité, il doit être accessible techniquement et financièrement à toutes, à tous, et partout.

II.1.4. C'est un des leviers essentiels au développement économique, social et culturel de l'ensemble des pays et cela dans une perspective de plein emploi solidaire pour participer à la suppression des inégalités.

II.1.5. Le droit à la communication participe à la vie de la société et aux rapports entre les hommes, il permet le brassage des différentes catégories sociales et l'émancipation des plus défavorisés en tissant des liens puissants entre l'ensemble

de ses différents membres. Le droit à la communication participe également au développement économique de notre pays et de nos régions par l'égal accès technique et financier, et contribue ainsi au développement harmonieux du territoire.

II.1.6. Nous devons arracher ce droit essentiel des mains des puissances financières qui en ont fait leur meilleur outil d'aliénation des masses en les coupant des réalités vécues par le plus grand nombre, pour donner plus de connaissances, plus de sens et d'intelligence à nos vies.

II.2. La réalité dans le secteur

II.2.1. Secteur postal

II.2.1.1. Après des années de filialisation et de structuration du secteur postal, le contrat de plan fixe les orientations du Groupe La Poste pour les années 2003 à 2007. Il s'inscrit dans le processus de privatisation des activités, de désengagement de l'Etat, casse du service public et de transformation et régression des garanties collectives des salariés, pour satisfaire demain aux besoins des opérateurs privés. Ce faisant, il renonce aux coopérations rail/poste pour développer le tout routier. Les structures territoriales sont modifiées, réduites et les Bureaux de poste ne seraient maintenus qu'en fonction d'une rentabilité prévisible (zone de vie). Ce n'est ni aux usagers, ni aux collectivités locales de pallier le désinvestissement de La Poste.

II.2.1.2. Il porte la poursuite de la structuration de La Poste en multinationale autour de ses activités courrier/colis/services financiers. Elle s'organise sur fond d'offensive de l'Organisation Mondiale du Commerce avec l'Accord général sur le commerce des services et la mise en œuvre de la déréglementation des services publics dans le cadre d'une Europe libérale. Cette structuration s'accompagne de l'ouverture des

- réseaux à de nouveaux opérateurs multinationaux, américains et européens.

II.2.1.3. Il s'appuie sur une politique de casse, transformation et substitution des réseaux pour répondre aux besoins des opérateurs envisageant de les utiliser demain. Les structures se voient modifiées, les bureaux de poste supprimés ou transformés.

II.2.1.4. Le projet de loi de régulation des activités postales participe, au niveau législatif, à ce processus de marchandisation.

Il introduit la création d'une autorité de régulation modifiant fondamentalement le code des PTT et qui fera loi pour laisser une place prépondérante au marché et favoriser l'entrée des opérateurs privés.

II.2.1.5. Il entérine la transposition de la directive européenne de libéralisation totale du courrier dans la loi française, avec abaissement du seuil de monopole à 50 grammes en 2006, avant une étude d'impact pour une ouverture totale à la concurrence voulue en 2009.

II.2.1.6. Il porte la création d'un Etablissement de Crédit Postal de droit commun autorisant La Poste à distribuer des crédits immobiliers sans épargne préalable par le biais d'une filiale. Cette filialisation des services financiers de La Poste augure davantage d'un détournement de l'argent public sur les marchés financiers que du renforcement des missions de service public dont la Nation et les citoyens ont besoin.

II.2.1.7. Il prévoit la négociation, à compter du 1^{er} juillet 2006, d'une convention collective pour les salariés non fonctionnaires travaillant sur les activités courrier.

Après la signature d'une convention collective de la distribution directe, début 2004, pour la publicité non adressée, gouvernement et direction veulent mettre à bas la convention commune des contractuels pour diminuer toujours plus les droits, introduire la flexibilité et la modulation du temps de travail.

II.2.1.8. L'évolution de la stratégie du Groupe La Poste, de son salariat, de son organisation et de ses activités pèsera inévitablement sur les orientations du patronat des autres entreprises du secteur, alors que La Poste devrait se comporter en entreprise citoyenne.

II.2.1.9. Dans ce cadre, la CGT doit rechercher et créer les convergences d'intérêts et de luttes des salariés des différentes entreprises du secteur, y compris à l'égard de la sous-traitance, de l'intérim, et des prestataires de services.

II.2.2. Secteur des télécoms

II.2.2.1. Le processus de déréglementation du secteur des télécommunications se traduit par des pressions sur l'emploi, les conditions de travail et les salaires, qui engendrent démotivation, souffrance, en traînant des situations dramatiques pouvant aller jusqu'au suicide.

II.2.2.2. Dans une logique toute lucrative et concertée, le patronat s'organise pour brouiller les repères collectifs des salariés, précariser l'emploi, abandonner la formation, morceler les lieux de travail, multiplier les centres d'appels et les délocaliser, privilégier la vente pour la vente.

II.2.2.3. Les réorganisations incessantes, les suppressions d'emplois et les plans drastiques d'économies induisent une destruction de la notion de nécessité de service public des télécoms.

II.2.2.4. Depuis l'effondrement de la bulle financière, des concentrations s'opèrent avec leur lot de drames sociaux et de souffrances. Les nouvelles lois promulguées, celle du 31 décembre 2003 et celles dites "lois paquets", vont encore accentuer ce phénomène.

II.2.2.5. L'inégalité d'accès, notamment dans le haut débit, est une réalité révélatrice de la volonté des opérateurs de privilégier la rentabilité au détriment du développement du réseau sur tout le territoire, et au détriment du droit à la communication pour tous.

II.2.2.6. Côté emplois, il y a aujourd'hui dans tout le secteur des télécommunications, moins d'emplois qu'il y en avait à France Télécom avant 1997, avec une précarité qui se développe.

II.2.2.7. L'absence d'investissements dans le réseau et dans la recherche, signifiant leur abandon pur et simple, a de lourdes conséquences sur la politique d'aménagement du territoire. Sa maintenance est de plus en plus sous-traitée, y compris à des entreprises étrangères à la main d'œuvre flexible et bon marché. ►

► **II.2.2.8.** Des solutions technologiques alternatives existent et sont proposées par la CGT, telle que le développement de la fibre optique.

II.2.2.9. A ces propositions, les opérateurs préfèrent miser sur des choix à haut taux de profit immédiat. Ces orientations creusent encore plus le fossé de l'accès à la communication pour tous.

II.2.2.10. Face à cette logique, la question de la syndicalisation dans toutes les entreprises du secteur porte l'enjeu de l'établissement du rapport de forces qui fera vivre nos revendications.

II.3. Construction d'une perspective durable

II.3.1 Concernant le secteur des télécoms

II.3.1.1. Il devient urgent que les citoyens soient consultés sur le devenir du service public. Il y a besoin de réaliser un vrai bilan sur les conséquences des lois de privatisation et d'engager un débat public sur les moyens à mettre en œuvre pour garantir le service public des télécommunications.

II.3.1.2. Construire le droit à la communication qui réponde aux besoins des usagers passe par :

- la reconquête d'un véritable service public des télécommunications ;
- l'aménagement équilibré du territoire, la lutte contre les inégalités et les exclusions, la péréquation tarifaire, l'indépendance, la souveraineté nationale et européenne ;
- le service public des télécommunications doit recouvrir le fixe, le mobile, l'Internet, le haut débit, le multimédia, le câble sur l'ensemble du territoire. Il doit intégrer un ensemble de services répondant aux besoins de la population ;
- pour permettre la démocratisation d'accès à Internet, un terminal multimédia et une formation doivent être octroyés à tous.

II.3.2 Concernant le secteur postal

II.3.2.1. Egalité d'accès, péréquation tarifaire, investissements pour l'avenir, transparence, unité des activités, démocratie, droit d'intervention des salariés, nous proposons une seule Poste, service public, avec un véritable projet in-

dustriel reposant sur des coopérations de haut niveau en France, en Europe et dans le Monde.

II.3.2.2. Notre campagne publique sur le thème « Ne laissez pas La Poste vous échapper » recueille un très large écho positif dans le pays.

Citoyens et élus, salariés et usagers, s'unissent, sous l'impulsion de la CGT, dans l'expression du choix d'un avenir d'une Poste répondant aux besoins de l'ensemble de la population.

II.3.2.3. Cette campagne fait émerger l'idée que le service public postal appartient d'abord à la Nation et que ce sont les citoyens, par un débat public national d'envergure, qui doivent décider de son avenir. Cette campagne conjugue les efforts de l'ensemble des acteurs, salariés, usagers, élus, pour exiger un véritable service public de qualité, de proximité et innovant, répondant ainsi aux attentes de la population.

II.3.3. Appropriation publique: une exigence d'éthique, de démocratie et d'intervention dans la gestion.

II.3.3.1. Un véritable droit à la communication accessible à tous et partout nous impose de re-conquérir un service public postal répondant aux besoins humains et aux enjeux économiques et sociaux.

II.3.3.2. Cohésion sociale, aménagement du territoire, réponse aux besoins des plus démunis, nous proposons une alternative qui s'appuie sur une seule Poste, service public développant la diversité et la complémentarité de ses activités, pour un accès aux moyens de paiement pour tous et avec un véritable projet social pour le personnel.

II.3.3.3. Pour conquérir cet objectif revendicatif, nous proposons la ré-intégration de toutes les activités postales au sein du service public, ainsi que l'ensemble du personnel concerné pour un développement de l'emploi stable et qualifié, sous statut, avec des droits et garanties sociaux de haut niveau.

II.3.3.4. Les télécommunications sont un outil essentiel à l'épanouissement de chaque être humain. Il n'est pas tolérable que des catégories entières de population en soient exclues, que les écarts entre régions plus ou moins riches grandissent, que tous n'aient pas accès à l'ensemble des services. ►

- **II.3.3.5.** Une autre logique, basée sur la réponse aux besoins, sur le droit à la communication pour tous, s'impose afin de préserver l'emploi, les activités, le fort potentiel de développement du secteur, et l'égalité d'accès aux moyens modernes de communication.

II.3.3.6. La formation, l'éducation, la santé, la recherche, mais aussi la démocratie ont besoin de systèmes de télécommunications qui n'excluent pas des catégories entières de la population, des régions moins riches, des petites entreprises aux moyens limités. C'est le principe même du service public qui montre toute sa pertinence, notamment en matière de sécurité, de secours lors des catastrophes dites « naturelles » ou industrielles, d'accidents...

II.3.3.7. Levier essentiel de développement économique, culturel, social et vecteur potentiel de la démocratie pour les années à venir, les activités du secteur de la communication dans son ensemble doivent faire l'objet d'une appropriation publique. Cela passe par un renforcement des structures citoyennes ou participatives, un aménagement équilibré du territoire, et des droits nouveaux des salariés dans les choix stratégiques et la gestion, afin de sortir les télécoms de leur soumission au marché.

II.3.3.8. La ré-appropriation publique totale de France Télécom s'inscrit dans ce cadre. Cela renforce la nécessité d'avoir un opérateur national, alliant propriété de l'Etat-nation et réponse aux critères de démocratisation et de gestion évoqués plus haut.

II.3.3.9. Nous ne voulons pas que l'argent des contribuables serve à poursuivre une logique financière qui contribue à enfoncer France Télécom dans la tourmente et qui conduise à des licenciements. Nous souhaitons, au contraire, que les choix d'investissement, d'aménagement du territoire, se fassent en collaboration avec l'Etat, les collectivités territoriales, les autres opérateurs, les différents services publics au service exclusif de la réponse aux besoins de la population.

II.3.3.10. Ces coopérations doivent permettre, dans le cadre d'une maîtrise publique nationale, d'aboutir à un réseau unique cohérent afin d'éviter les gâchis humains, financiers, les dégâts en matière d'environnement et de santé publique.

II.3.3.11. Le rôle de l'Etat doit rester prépondérant pour veiller à garantir une cohérence nationale publique en matière d'investissements à long terme, d'infrastructure des réseaux, d'égalité de traitement, etc.

II.3.4. Le statut du travail salarié

II.3.4.1. L'organisation syndicale a de grandes responsabilités pour offrir à l'ensemble des salariés de nos secteurs, un cadre de garanties pour le respect des droits et de la dignité, la reconnaissance des qualifications et du savoir-faire, une progression de carrière et de salaire tout au long de la vie professionnelle.

II.3.4.2. A ce titre, le Statut général des fonctionnaires reste pour nous une référence qu'il convient d'enrichir et d'améliorer.

II.3.4.3. L'existence d'un salariat de plus en plus précaire, doit nous conduire à mettre plus rapidement en débat et à construire ce socle fédérateur que nous appelons le statut du travail salarié.

II.3.4.4. Celui-ci doit permettre aux salariés de conquérir des droits nouveaux, tout au long de leurs activités professionnelles, afin d'assurer leur propre avenir et celui du droit à la communication pour tous les citoyens. Mettre un contenu à cette idée moderne et révolutionnaire et renforcer le lien entre garanties collectives, garanties individuelles et sécurité sociale professionnelle, telle est notre ambition d'aujourd'hui pour offrir une perspective d'émancipation sociale à tous les salariés.

II.3.5. Démocratie sociale

II.3.5.1. Plus on nous parle de dialogue social et moins il fonctionne. Toutes les décisions sont appliquées, soit unilatéralement par les directions, soit validées par des organisations syndicales minoritaires.

II.3.5.2. Il faut mettre un terme à cette situation aberrante qui permet, dans le domaine du social, que la volonté d'une minorité s'impose à une majorité. La démocratie sociale doit rentrer dans toutes les entreprises par la grande porte!

II.3.5.3. Cette exigence de démocratie doit s'établir autour de quatre propositions :
— tous les salariés de notre pays doivent pou- ►

- voir disposer d'élections professionnelles permettant ainsi de définir quels sont les syndicats réellement représentatifs ;
- seuls les accords conclus par des syndicats représentant au moins 50 % des salariés concernés par une négociation doivent être validés ;
- la réaffirmation de la « hiérarchie des normes ». C'est-à-dire qu'un accord de branche ne peut être en dessous du Code du travail, tout comme un accord d'entreprise ne peut être en dessous de l'accord de branche ;
- respecter et améliorer le droit syndical.

II.3.6. Coopérations plutôt que mise en concurrence en Europe et dans le Monde

II.3.6.1. La mondialisation des économies, l'internationalisation des entreprises, conduisent à une mise en concurrence des salariés en Europe et dans le Monde, tout en augmentant les coûts des services rendus. Les opérations telles que les délocalisations, les OPA, rachats, fusions, font des ravages sur les conditions de vie et de travail des salariés. Cela conduit à l'éloignement des centres de décision des salariés.

II.3.6.2. A cela, il faut ajouter que la libéralisation des télécommunications, qui devait permettre de développer les moyens de communications à l'échelle planétaire, n'a fait, qu'accroître les écarts. Les 4/5 de la planète sont toujours exclus des moyens de communication. Les multinationales écrèment les marchés, engrangent de super bénéfices, la fracture numérique ne cesse d'augmenter, fragilisant, voire interdisant à certains peuples, l'accès au savoir, à la santé, au développement social, économique et politique. Pour combattre la fracture numérique, pour supprimer les disparités

entre régions et pays, pour que la communication soit véritablement un droit accessible à tous les peuples, la CGT fait des propositions.

Chaque pays doit garder la maîtrise nationale des télécoms et des services postaux et coopérer pour étendre le droit à la communication.

II.3.6.3. Les droits syndicaux doivent être reconnus partout dans le Monde. Des organismes de concertation au niveau européen et mondial doivent être créés pour y faire entendre les revendications exprimées dans les entreprises et rechercher des convergences d'actions.

II.3.6.4. Dans le secteur des télécoms, au delà du Comité de groupe international, nous demandons les moyens pour organiser, au moins une fois par an, une réunion des représentants syndicaux au Comité de groupe international, avec les représentants de toutes les organisations syndicales présentes dans le groupe. Pour le secteur postal, nous demandons le droit de disposer de tous les éléments de connaissance sur la gestion du Groupe La Poste, qui dépasse le cadre national, et une représentation démocratique du personnel, à cette échelle, avec les moyens associés.

II.3.6.5. Notre adhésion à l'Uni a permis d'avoir des contacts avec l'ensemble des syndicats du secteur, de pouvoir confronter les différences de situations, d'histoire et de conception du syndicalisme. La responsabilité de la CGT est grande pour faire exprimer ces revendications dans les entreprises et les porter, à tous les niveaux, dans les directions, afin de gagner. La route est encore longue pour construire des revendications et des actions ensemble. ➤

CHAPITRE III

60 000 syndiqués organisés sur le lieu du travail pour de nouvelles conquêtes

III.1.1. C'est l'enjeu majeur pour construire une perspective durable avec les salariés, pour répondre aux revendications exprimées au quotidien, mais également pour porter à la connaissance du plus grand nombre les propositions de la CGT. Cela implique l'investissement de tous les syndiqués. Cela doit se traduire par un déploiement vers les déserts syndicaux de notre secteur. Ces déserts peuvent s'entendre au niveau d'un établissement, d'un site, d'une branche, d'une catégorie de salariés.

III.1.2. Les enjeux de la période nécessitent le renforcement de la CGT. La Fédération se fixe comme objectif d'atteindre, puis de dépasser, les 60 000 adhérents. Pour y parvenir, nous devons doubler le nombre d'adhésions réalisées chaque année. Proposer l'adhésion ne doit pas être l'affaire de quelques-uns, mais bien celle de tous les syndiqués. Car notre ambition est bien de s'adresser à l'ensemble des salariés du secteur postal et des télécommunications, dans leurs diversités.

III.1.3. S'adresser à chaque catégorie et métier, c'est un élément pour dynamiser l'expression des revendications, et c'est un tremplin pour l'adhésion. Ces diversités doivent s'entendre au niveau des statuts, actifs ou retraités, hommes ou femmes, et au niveau des âges, au niveau des origines. Elles se retrouvent au sein d'une branche ou d'une entreprise, mais aussi au niveau d'un site proprement dit. La capacité à transformer les expressions individuelles en revendications collectives, constitue, pour la CGT, un puissant levier à la syndicalisation.

III.1.4. Des milliers de salariés vont faire valoir leur droit à la retraite et, parmi eux, de nombreux syndiqués. Nous devons, dans ce cadre, privilégier des initiatives spécifiques, en relation avec les sections UFR (Union Fédérale des Retraités), pour convaincre de la nécessité de poursuivre l'engagement syndical au delà de la vie active et ainsi, assurer la continuité syndicale. C'est aussi prendre

des mesures pour proposer l'adhésion aux futurs retraités non syndiqués, comme lors des départs en retraite fraternels, qui peuvent être aussi des moments revendicatifs.

III.1.5. De nombreux jeunes sont recrutés dans les entreprises du secteur. Souvent, ils ne connaissent pas le syndicalisme, celui de la CGT en particulier. Pourtant, ils ont des aspirations. Leur proposer l'adhésion, c'est bâtir collectivement avec eux, une perspective de gagner. Mais c'est également travailler à la continuité et au développement de la CGT, de la Fédération et ce, dans la durée. C'est leur permettre de construire la CGT dont ils ont besoin. L'implication des jeunes syndiqués pour s'adresser aux jeunes salariés est une bonne façon de donner à cette priorité le tonus nécessaire pour sa réussite.

III.1.6. Les bouleversements du salariat dans nos secteurs, se matérialisent par l'augmentation du nombre de cadres. Ils ont des attentes spécifiques. Ils souhaitent pouvoir utiliser un droit de refus ou d'alternative. L'Union Fédérale des Cadres est l'outil approprié pour transformer ces aspirations en revendications. Mais la faiblesse du taux de syndicalisation CGT dans ces catégories est un facteur qui complique la mise en mouvement de ceux-ci. S'adresser à eux pour les inviter à prendre toute leur place dans la CGT est, dans ce cadre, une priorité pour toute la Fédération.

III.1.7. Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans l'ensemble des catégories de salariés de nos secteurs. Elles vivent, plus encore que les hommes, les remises en cause de leurs droits. Il n'est pas étonnant de les retrouver souvent à la pointe des actions revendicatives. Cependant, le nombre de femmes syndiquées dans notre Fédération n'est pas au niveau de leur investissement dans les luttes. Ce nombre a tendance à stagner, voire à régresser. Des mesures d'ampleur doivent être prises pour redynamiser la syndicalisation des femmes.

- **III.1.8.** La prise en compte de la diversité des salariés dans l'ensemble du secteur de la communication, mais également les enjeux que constituent la mise en concurrence des salariés, les discriminations et la répartition des tâches en fonction des origines ethniques des personnels, font de la lutte contre le racisme un combat syndical majeur.

III.1.9. Proposer l'adhésion n'est pas spontané. Cela demande conviction et méthode, qui se matérialisent par des plans de travail. Ceux-ci sont débattus, construits et décidés dans les directions syndicales. Ils articulent objectifs et moyens, priorités et sollicitations du plus grand nombre. Mener des campagnes de renforcement dans la durée, c'est tenir le levier permanent du rapport de forces pour les revendications, pour l'action et pour les scrutins professionnels. C'est porter cet enjeu au plus près des salariés, c'est-à-dire à partir des syndiqués.

III.2. Des syndiqués organisés en section syndicale

III.2.1. Le lieu du travail est un enjeu majeur pour la CGT et aussi pour le patronat. C'est le lieu où s'affrontent les intérêts du travail et ceux du capital. L'organisation de la CGT sur le lieu de travail permet de prendre en compte la totalité des revendications des salariés et de construire les actions nécessaires avec les cahiers revendicatifs.

III.2.2. C'est au sein de la section que les syndiqués se rassemblent, échangent, débattent et décident. C'est à ce niveau que se joue en premier lieu la démocratie syndicale. Cet espace de liberté et de repères pour les syndiqués, donne une image attractive du syndicat CGT. Il favorise le rapprochement avec les autres salariés et crée les conditions du renforcement de l'organisation.

III.2.3. A partir des syndiqués, la section syndicale est en capacité de faire exprimer toutes les revendications. Pour cela le déploiement des syndiqués vers leurs collègues est important. La distribution de tracts, la tenue d'heures d'informations syndicales pour des moments de débats, sont autant de moyens de mise en mouvement de notre démarche syndicale.

III.2.4. Les réunions de syndiqués sont essentielles pour assurer la permanence et la cohérence de l'activité de la section. Elles permettent

de rechercher et construire les convergences d'intérêts et de luttes. Elles sont un moment privilégié pour cerner les besoins et attentes spécifiques des syndiqués.

III.2.5. Cette démarche démocratique n'est pas spontanée. Elle exige de l'impulsion, de la coordination, de l'animation, des actes de directions. Elle envoie à la nécessité de s'organiser. La présence d'un animateur, d'un secrétaire de section au sein d'une équipe, est le garant de l'efficacité de la mise en œuvre de notre démarche, par le plus grand nombre de syndiqués.

III.3. Des syndiqués formés et informés

III.3.1. Chaque syndiqué a le droit à la formation syndicale. C'est le moyen de lui permettre de s'approprier la démarche de la CGT, et de connaître les fondements de la réalité de la société. Cette formation doit intervenir tout au long de son engagement syndical.

III.3.2. Dès son adhésion, le syndiqué doit recevoir un livret d'accueil et bénéficier du stage d'accueil. Celui-ci doit lui permettre de découvrir son organisation et favoriser son insertion rapide dans sa nouvelle vie syndicale.

III.3.3. La charte de la vie syndicale adoptée lors du 47^e Congrès confédéral fait de la formation syndicale, sociale et économique, un droit nécessaire à l'efficacité de l'engagement, à la prise de responsabilité, au champ de connaissances et d'interventions des adhérents. Il nous appartient d'appliquer et de faire vivre cette charte. La formation s'inscrit dans la politique de renouvellement des cadres syndicaux à tous les niveaux : section, département, région, fédération, confédération. La formation permet d'assurer la continuité syndicale, actifs, retraités et de bénéficier des expériences.

III.3.4. La nécessaire acquisition de savoirs et de savoir-faire, implique une politique de formation tenant compte des diversités. Ces diversités sont matérialisées par les mandats, les responsabilités confiées aux syndiqués, mais aussi par les attentes exprimées par les syndiqués eux-mêmes.

III.3.5. L'apport de connaissances aux syndiqués passe aussi par une information spécifique pour eux. Celle-ci doit leur permettre de connaître ce que dit et ce que fait la CGT. Elle doit aussi leur permettre de se forger leur opinion, de ►

- contribuer aux prises de décisions, et de mettre en œuvre la démarche.

III.3.6. De ce point de vue, le journal fédéral est un outil pour les syndiqués. Mais il est encore trop souvent le seul support spécifique qu'ont les syndiqués. La diffusion de la presse confédérale, comme la NVO (Nouvelle Vie ouvrière) est un enjeu majeur, au même titre qu'une communication élaborée au plus près des salariés.

III.3.7. La nécessaire circulation rapide de l'information nous oblige à l'utilisation permanente des nouvelles technologies de la communication. La mise en réseau des syndiqués, Internet, intranet, sont des moyens efficaces de réactivité. En termes d'informations, ce sont donc des priorités à dégager dans notre activité.

III.4. Les moyens pour notre démarche.

III.4.1. Les moyens de la CGT reposent pour l'essentiel, sur les cotisations de ses syndiqués. Le 1 %, le prélèvement automatique des cotisations (PAC), les 12 timbres annuels par cartes... sont autant d'éléments de nos règles de vie à mettre en œuvre. Ils valent autant pour les actifs que pour les retraités, autant pour les salariés du public que ceux du privé.

III.4.2. Le 47^e Congrès de la CGT a adopté, via la 4^e résolution, un nouveau système de répartition des cotisations. Pour ce qui les concerne, il revient à la Fédération et ses syndicats départementaux, de participer à sa mise en œuvre. Dans l'optique du Congrès confédéral extraordinaire, la Commission Exécutive Fédérale convoquera un Conseil national dans le premier semestre 2005.

III.4.3. Il s'agit d'articuler l'enjeu essentiel que représente la démarche de la CGT et des moyens qu'elle exige à tous les niveaux. En premier lieu, pour le syndicat lui-même et ce en cohérence avec la priorité qu'est le lieu du travail. Mais aussi pour l'ensemble des structures de la CGT pour la concrétisation des convergences.

III.4.4. Il convient d'aborder la question des moyens pour notre activité propre, et celle de la mise en commun dans toute la CGT, comme étant le respect de notre choix d'un syndicalisme confédéré, mais aussi comme étant une nécessité encore plus grande dans la période actuelle.

III.4.5. Les cotisations des syndiqués sont une garantie de l'indépendance de la CGT.

III.4.6. La Fédération et ses syndicats départementaux disposent d'autres moyens de fonctionnement qui sont issus de l'ensemble des entreprises du secteur. Ils sont acquis dans le cadre de l'exercice du droit syndical, reconnaissant le rôle de l'organisation syndicale.

III.4.7. Le droit syndical est un droit des salariés, pour leur permettre de contester, revendiquer, lutter et se syndiquer. C'est donc avant tout sur le lieu du travail, que son besoin s'exprime. En lien avec les enjeux, c'est donc bien à ce niveau qu'il est le plus contesté. Faire vivre un syndicalisme d'adhérents nécessite les moyens pour qu'ils puissent jouer leur rôle.

III.4.8. Les droits syndicaux actuels, fruits des luttes et des rapports de force, s'ils sont attaqués voire remis en cause, ne suffisent pas pour autant. La démocratie sociale que la CGT veut imposer ne peut se concevoir que par une démocratie syndicale de chaque instant. Débattre, confronter les points de vue, proposer, décider, agir... demande du temps et des moyens. La conquête de droits nouveaux dans l'ensemble des entreprises du secteur postal et des télécommunications est un des défis qui s'imposent à nous.

III.4.9. Les moyens sont pour la mise en œuvre de la démarche de la CGT. Ils sont mis à la disposition des syndiqués pour cela. La recherche des convergences d'intérêts dans notre secteur, comme avec les salariés d'autres professions, nous impose une mise en commun de ces moyens. Cette mise en commun s'entend à tous les niveaux de la CGT, ce qui permet d'en amplifier le rayonnement.

III.5. Le rôle du syndicat départemental du secteur des activités postales et des télécoms

III.5.1. Les différents bouleversements, vécus ou en cours dans le secteur, modifient en profondeur la composition du salariat et le contenu du travail. Ils altèrent de fait la vision que peuvent avoir les salariés du lieu de leur exploitation. Et pourtant, la donne essentielle du capitalisme demeure: c'est bien dans l'entreprise que naît cette exploitation. Disputer ce terrain est essentiel dans le type de syndicalisme que nous voulons développer, pour la réponse aux revendications. ►

► **III.5.2.** La nécessité d'être en phase avec les salariés pour poser leurs revendications n'est pas si aisée, loin s'en faut. Elle se heurte à des obstacles comme l'absence de syndiqués, de forces CGT organisées ou la difficulté à faire fonctionner la démocratie syndicale. Nous avons besoin à la fois de syndiqués et d'organisation sur le lieu de travail, pour amplifier l'efficacité de notre démarche revendicative.

III.5.3. C'est donc par l'échange d'expériences, par la mise en commun de moyens, par la transmission de savoirs et par la circulation rapide des informations que se situe la réponse aux questions posées pour le développement du syndicalisme CGT, dans le secteur postal et des télécommunications. Le rôle du syndicat départemental se joue en premier lieu à ce niveau : aider à gagner la bataille du lieu du travail, pour gagner sur le droit à la communication et sur les droits des salariés. Il est confirmé structure de base de la Fédération.

III.5.4. S'adresser, dans ce cadre, à l'ensemble des salariés du secteur postal et des télécommunications devient impérieux pour la recherche et la concrétisation des convergences d'intérêts. Poser ce défi avec les moyens humains et financiers qu'il exige pour sa mise en œuvre, couplé aux bouleversements du droit syndical, pose de fait la question de la poursuite de la réflexion engagée sur les syndicats départementaux de branches. Ni repli sur soi, ni négation des diversités, il s'agit de rassembler nos forces et nos moyens du secteur postal et des télécoms pour plus d'efficacité de notre syndicalisme.

III.5.5. La recherche permanente de convergences vaut pour l'ensemble des salariés. Le syn-

dicat départemental est l'outil approprié, par sa connaissance de la géographie syndicale dans le secteur. Cette connaissance permet d'impulser une activité de masse spécifique, pour les actifs comme pour les retraités, pour les non-cadres ou pour les cadres, pour le public comme pour le privé... Le syndicat départemental favorise le contact de ses syndiqués avec d'autres syndiqués CGT, d'autres secteurs au travers de l'union départementale. L'activité des sections syndicales renforce, par des rapports réguliers, l'activité des unions locales.

III.5.6. Nous avons à réfléchir à de nouvelles formes d'organisation pour favoriser à chaque instant, la mise en mouvement rapide des forces CGT. Les enjeux régionaux ou interrégionaux, prennent une part de plus en plus importante dans les problématiques liées à notre démarche. Leurs réponses ne peuvent pas se trouver dans les seules unions régionales. Il y a des besoins qui exigent souvent célérité et anticipation. Favoriser dans ce cadre, la mise en réseau de syndiqués avec l'aide d'autres syndicats départementaux, peut contribuer à améliorer plus encore la mise en œuvre de la démarche.

III.5.7. La recherche de nouvelles formes d'organisation, qui allient rapidité et efficacité, doit se concevoir avec une modification des méthodes de travail. Aider les sections syndicales, les élus et mandatés, cela exige disponibilité et réactivité. Faire appel au plus grand nombre, encourager les prises d'initiatives, donner du dynamisme... tels sont les vecteurs des changements nécessaires dans notre fonctionnement, et ce à tous les niveaux de la Fédération.

CHAPITRE IV

Une Fédération du secteur en capacité de relever les défis

IV.1. La Fédération du secteur des activités postales et de télécommunications

IV.1.1. Les bouleversements dans le secteur ne sont pas sans effet sur notre géographie syndicale et sur la nécessité de travailler autrement. Il est nécessaire de pouvoir établir un lien revendicatif avec chaque syndiqué du secteur, de réaffirmer notre « tous ensemble ».

IV.1.2. C'est à partir du lieu où l'activité syndicale est plus organisée, qu'il est essentiel de se déployer sur l'ensemble du secteur. La multiplicité d'entreprises intervenant dans le secteur nécessite, plus que jamais, les coopérations dans la CGT et renforce le besoin de l'élargissement du champ de syndicalisation de la Fédération.

IV.1.3. Il est important de connaître avec précision qui sont les salariés du secteur et créer les conditions d'un accueil syndical. Avec les restructurations incessantes et les nouvelles politiques de recrutement dans le secteur, on constate une multitude de statuts différents. Ainsi fonctionnaires, CDI, CDD et intérimaires peuvent faire le même travail avec une telle inégalité de traitement que cela peut les mettre en concurrence.

IV.1.4. Nous devons prendre en compte les nouveaux besoins qui émergent. Cadres, jeunes, femmes, pré-retraités, retraités occupent une place de plus en plus importante dans notre secteur. Nous devons les intégrer à toute l'activité.

IV.1.5. Il est parfois difficile de rencontrer physiquement les salariés du secteur. Une fois le contact établi, il est nécessaire d'entretenir ce lien par d'autres formes de communication. Un outil comme Internet mérite d'être exploité au maximum. En échangeant des courriels, on peut se tenir informé en temps réel de toute action en cours. On pourrait également envisager une sorte de forum où chaque syndiqué pourrait débattre,

apporter son avis, son vécu et ainsi participer pleinement à l'activité syndicale du secteur, qu'il soit actif ou retraité.

IV.1.6. Afin de permettre au plus grand nombre de s'impliquer dans la vie syndicale, il faut inciter chaque section à s'investir dans les luttes nécessaires pour obtenir des moyens et le matériel nécessaire à une bonne communication. Pour cela, se faire aider par le syndicat départemental, pour soutenir et appuyer l'action auprès des entreprises du secteur.

IV.1.7. L'activité du syndicat doit couvrir l'ensemble du secteur, pas seulement les maisons mère. Chaque syndiqué du secteur doit y trouver des informations concernant son entreprise. Sa méthode de travail doit permettre l'intervention de tout salarié du secteur, quel que soit son lieu de travail. De même, chaque syndiqué doit pouvoir devenir dirigeant du syndicat départemental.

IV.2. Le rôle de la Fédération

IV.2.1. L'ensemble des activités développées à tous les niveaux dans la Fédération

IV.2.1.1. Etre au plus près des préoccupations des salariés et des syndiqués nécessite de se donner les moyens de porter à tous les niveaux et sur chaque territoire, les grands dossiers, comme les questions catégorielles.

IV.2.1.2. Se réunir CGT en collectifs permanents ou ponctuels sur les grands dossiers revendicatifs, mais en même temps se donner les moyens d'aider les syndicats et sections sur ce qui concerne les secteurs des activités postales ou télécoms, le social, les questions juridiques, les catégories et métiers et les spécificités cadres et retraités, pour être partout en mesure de répondre au plus près aux préoccupations.

IV.2.1.3. Nous avons besoin d'investir tous les ➤

- lieux de décision : entreprise, groupe européen, institutions européennes, pour porter des opérations au lieu du dumping social. La nécessité de s'organiser, tant pour gagner des droits de haut niveau pour les salariés à travers le monde, que pour porter plus haut et plus fort la réponse aux besoins des populations, les constructions syndicales sont incontournables.

IV.2.1.4. L'adhésion de la CGT à la CES, celle de notre Fédération à l'Uni, décidée lors de notre dernier congrès fédéral, nous permet de peser plus et mieux à tous les niveaux. Les avancées et les freins que nous rencontrons dans les organisations syndicales internationales doivent être identifiés, et communiqués dans des comptes rendus internes et via notre presse syndicale.

IV.2.2. La politique des cadres syndicaux

IV.2.2.1. La continuité syndicale se pose à tous les niveaux de l'organisation. Le comblement des emplois est posé avec force dans les services et pour la pérennité de la CGT. S'assurer que chaque structure soit dirigée à long terme, nécessite d'anticiper.

IV.2.2.2. Donner envie, aider, former, impulser, solliciter les camarades pour favoriser l'implication de nos syndiqués. Cela passe par plus de prise en compte des réalités, pour pouvoir mieux concilier vie personnelle, activités professionnelles et engagement syndical.

IV.2.2.3. Rien ne doit freiner la prise de mandat ou de responsabilité dans le syndicat. Faire confiance, c'est plus d'ouverture dans les propositions de candidatures tant dans les collectifs de direction qu'aux élections professionnelles.

IV.2.2.4. A partir du regard national que porte la Fédération il y a nécessité de renforcer la qualité des liens entre la commission exécutive fédérale (CEF), les unions régionales, syndicats départementaux, pour être plus et mieux à disposition des sections syndicales, potentiel de forces militantes et réservoir de cadres syndicaux.

IV.2.3. Pour la communication, la syndicalisation et la vie syndicale, l'activité revendicative

IV.2.3.1. La démarche de la Fédération vise à construire un syndicalisme efficace et moderne. Les piliers de cette démarche sont l'activité re-

vendicative, la communication, la syndicalisation-vie syndicale.

IV.2.3.2. Les trois sont indissociables : connaître chaque lieu de travail et avoir l'objectif d'y construire durablement la CGT, mettre en œuvre notre démarche par la construction de la revendication, à partir du vécu, donc une prise en compte réelle des diversités, des aspirations, des attentes, travailler en permanence à ce que les informations circulent, dans tous les sens, dans toute l'organisation. Chaque proposition doit être débattue pour être enrichie.

IV.2.3.3. Nous avons encore beaucoup de points à améliorer, de blocages à dépasser, par exemple pour travailler des dossiers en direct avec des services, des sections, des catégories, avec vraiment le souci de construire un échange permanent, prendre appui sur les services pour développer une argumentation, mais aussi travailler la réactivité, pour favoriser une réelle activité revendicative dans le service, les prises de décision et d'actions.

IV.2.3.4. Le travail en réseau doit nous aider à faire participer un plus grand nombre de camarades à l'activité.

IV.2.4. Travailler les liens entre l'organisation et les élus et mandatés dans les IRP (instances représentatives du personnel) de droit public et de droit privé.

IV.2.4.1. Au cœur de la démarche, porter un contenu CGT dans nos rapports avec le patronat, c'est travailler ensemble, organisation et élus et mandatés.

IV.2.4.2. Former, réunir, informer, faire participer aux prises de responsabilités, c'est tisser des liens forts entre l'organisation et ses représentants. Cela renforce le rôle des syndicats départementaux au service de notre démarche et de nos objectifs de conquêtes sociales, au service des sections syndicales.

IV.2.4.3. Combattre la délégation de pouvoir et la centralisation des mandats, débattre du renouvellement des mandatés nécessite encore plus de pratique démocratique dans la CGT, à tous les niveaux.

► IV.3. Le rôle de la direction de la Fédération

IV.3.1. La Fédération a besoin d'être dirigée. Parce qu'il n'y a pas de spontanéité dans l'activité syndicale, elle doit contribuer à ce que le débat, la confrontation d'idées, permettent les prises de décisions les plus collectives et créent les conditions de leur mise en œuvre.

IV.3.2. Diriger c'est anticiper, proposer, animer, décider, mettre en œuvre, impulser. Dans une société où domine la pensée libérale, il est indispensable de mettre toutes les directions syndicales à tous les niveaux, en capacité de développer la démarche revendicative de la CGT. Aider les syndiqués à argumenter, à analyser de manière contradictoire, à partir de l'expérience des uns et des autres et de la confrontation d'idées, doit être une priorité pour les directions.

IV.3.3. L'ensemble des syndicats départementaux forme la Fédération. Le Conseil national a donc un rôle important dans cette conception de direction. Les secrétaires généraux des syndicats départementaux, les secrétaires régionaux, les membres de la CEF qui composent le conseil national, ont un rôle déterminant dans la mise en œuvre de la démarche fédérale.

IV.3.4. C'est la CEF qui est la direction de la Fédération. Son rôle est indissociable des orientations et de la démarche définies au congrès.

Elle participe et décide de la mise en place de collectifs fédéraux qui aident à l'animation de la vie collective, au service de la cohérence de l'activité fédérale.

IV.3.5. Par une impulsion, une interpellation régulière, la proposition de campagnes fédérales, les collectifs ont un rôle primordial. Tous les syndiqués doivent se retrouver dans ce qu'ils produisent et proposent.

IV.3.6 L'activité de masse diversifiée, trouve donc à partir de là toute son importance, elle doit permettre à tous les syndiqués, quel que soit leur lieu de travail, leur rayonnement, leur métier, de se retrouver dans les propositions revendicatives de la CGT, encore mieux, de participer à leur élaboration, leur appropriation par un plus grand nombre de salariés.

IV.3.7. La CEF participe à la mise en place de

collectifs de catégorie, de métiers, de grades, des collectifs spécifiques. Les diversités de branches d'activité, de types d'entreprise, de statuts de salariés ne doivent pas conduire à l'émiettement et réclament d'autant plus d'activités, d'actes de direction pour assurer la cohérence CGT dans notre secteur, pour faire vivre encore mieux les convergences.

IV.3.8. C'est tout le sens des collectifs au service de l'activité des syndicats départementaux. Dans le même temps, ils y puisent leur réflexion, leur activité, dans les expériences des syndicats eux-mêmes. Les sollicitations de la Fédération pour la construction des collectifs, doivent se concevoir dans le cadre d'une politique de cadres cohérente, assurant le renouvellement des directions à tous les niveaux.

IV.3.9. A partir des diversités départementales ou régionales, les membres de la CEF ont en charge d'impulser la vie des collectifs de catégories dans les syndicats départementaux et les unions régionales voire même en fonction des besoins, sur plusieurs régions.

IV.3.10. A partir de leur propre origine, appartenance, les membres de la CEF contribuent à l'activité fédérale là où ils se trouvent. La Fédération doit être dirigée en permanence. Seule, la réunion mensuelle ne suffit pas. Être efficace, réactif, impliquer le plus grand nombre, nécessite que chacun de ses membres prenne des initiatives et qu'il ait les moyens de le faire. Plus d'efficacité dans la direction collective, demande un travail individuel conséquent.

IV.3.11. Le bureau fédéral veille à l'activité des collectifs fédéraux. Dans cet objectif, il vise l'implication des membres de la CEF. Celle-ci est favorisée par l'utilisation des moyens de communication.

IV.3.12. Le secrétariat impulse et organise l'activité du bureau fédéral, en y favorisant la réflexion politique, l'activité collective, la prise en compte transversale des questions à traiter. Il se préoccupe de la cohérence de son travail.

IV.4. Le rôle de l'union régionale

IV.4.1. C'est l'outil des syndicats départementaux et des sections syndicales d'une région, lieu d'impulsion de l'activité et de la démarche fédérale. C'est un lieu de débats sur tous les grands ►

► sujets: social, droits syndicaux, formation syndicale, politique des cadres syndicaux...

IV.4.2. Elle a pour vocation de coordonner les luttes régionales, d'assurer le nécessaire travail avec d'autres régions. Elle joue un rôle important pour favoriser l'activité revendicative et la cohérence fédérale. Elle participe à la construction de luttes convergentes.

IV.4.3. Le bureau régional est un lieu d'échanges, de débats, de mise en commun d'expériences, de propositions, d'initiatives et d'actions, pour mieux déployer l'activité revendicative, travailler à la syndicalisation. L'activité régionale de notre Fédération repose sur le bureau régional. A ce titre, chaque syndicat y compte pour un.

IV.4.4. C'est aussi un lieu où l'on se donne le temps et où l'on prend le recul nécessaire pour mieux diriger et être au service des syndiqués et des salariés.

IV.4.5. L'activité du syndicat départemental revêt à la fois une dimension départementale et régionale. L'échange d'informations avec les syndicats et la Fédération sur l'activité de la CGT, les réunions, les luttes, aide à l'analyse des situations, à la prise de décisions.

IV.4.6. Au travers de leur participation aux bureaux régionaux les membres de la CEF participent à la réflexion, aux prises de décisions de l'union régionale et de leur syndicat départemental. Les membres du bureau fédéral participent aux

échanges, à la réflexion et apportent leur aide aux prises de décisions et contribuent à la cohésion fédérale.

IV.4.7. L'union régionale a une grande responsabilité du fait de l'évolution constante des activités postales et de télécommunications et de la meilleure prise en compte du secteur: filiales et opérateurs privés.

IV.4.8. Les restructurations avec des services qui débordent le cadre classique du département, voire des régions voisines, imposent des contacts fréquents et des réunions régulières entre les membres du bureau régional et, au delà, des militants de la région.

IV.4.9. Le travail en réseau doit faciliter les échanges, la réflexion et les initiatives d'actions. Pour permettre à tous les départements de participer à l'activité, une mutualisation des moyens humains et financiers est de plus en plus nécessaire.

IV.4.10. Avec la régionalisation, la décentralisation, l'importance des enjeux territoriaux s'accroît. Les régions sont des espaces institutionnels pertinents où il est nécessaire de confédéraliser, sur l'ensemble de leur territoire, les enjeux liés au développement des activités humaines à partir des besoins des salariés.

IV.4.11. L'union régionale travaille aussi avec les comités régionaux.