

Tribune:

Tribune: Romain Boillon (BF), Laïla Chatraoui et Jérôme Vivenza (collectif fédéral santé/ Travail), Isabelle Le Guillou (SG Finistère Sud), Nathalie Thévenot (SG Nièvre) et Christian Mathorel (SG de la Fédération).



Thème : Poursuite du débat sur l'actualité à travers 3 tables rondes sur notre démarche syndicale à partir du travail et des syndiqués pour renforcer et développer la CGT au plus près du lieu de travail.

Introduction des 3 tables rondes

par Romain Boillon (BF)



Bonjour à toutes et à tous,

J'interviens dans le cadre de mes responsabilités au Bureau Fédéral, en charge du Nouveau Statut du Travail Salarié et en charge du suivi des collectifs revendicatifs transversaux permettant

la construction du NSTS (emploi, salaire, formation professionnelle, social d'entreprise, protection sociale et travail/santé). Je vous renvoie à l'organigramme du CN de Guidel). Ce rapport est le fruit d'un travail collectif. Les camarades du collectif travail / santé ont proposé au BF et à la CEF de s'appuyer sur la démarche syndicale à partir du travail pour préparer ce CN et d'en faire le fil conducteur de nos travaux.

C'était l'objet de la note du 26 juin adressée aux syndicats: « **Du plan d'action d'été au Conseil National: Priorité aux syndiqués et aux salariés!** ».

Tout d'abord, nous ne pouvons que saluer l'implication de nombreux syndicats dans la préparation de ce CN. De nombreuses interviews de salariés et de syndiqués ont été réalisées témoignant de la volonté d'être plus offensif sur le déploiement de notre démarche syndicale à partir du travail. Je sais aussi, pour avoir participé à des bureaux régionaux et avoir connaissance de plans de travail de syndicats, que des syndicats n'ont pas fait forcément remonter des interviews mais sont rentrés par la porte du travail, par d'autres outils, comme des questionnaires. Nous avons reçu des éléments jusqu'à la veille de ce CN. Par contre, nous avons eu peu de PV de réunions de syndiqués.

On tâtonne, on s'interroge, on réfléchit toutes et tous et à tous les niveaux... mais dans tous les cas on cherche à avancer et c'est crucial si l'on veut faire en sorte que l'ensemble des travailleurs soient totalement partie prenante de l'alternative et de la transformation de la société. Toutes les remontées ont permis aux camarades du collectif de travailler sur le contenu de nos travaux à partir des constats, réflexions et interrogations des syndiqués et des salariés. Il nous paraît évident de le souligner en préalable de toute analyse.

Nous ne projeterons pas l'intégralité des interviews mais nous avons sélectionné des séquences à l'intérieur de chaque interview pour mettre en mouvement des axes sur lesquels nous avons besoin à la fois de partager mais surtout de trouver des solutions pour tendre à l'implication de l'ensemble de nos syndiqués et construire avec les salariés un rapport de force puissant et durable.

Pour ce faire, nous vous proposons d'organiser sous forme de table ronde les 3 ½ journées qui viennent autour de 3 sujets essentiels :

1) L'écoute : source des besoins des salariés, point de départ essentiel dans le processus de la construction de la revendication.

2) Le rôle des syndiqués : acteur indispensable de l'outil CGT.

3) La démarche revendicative à partir du travail pour renforcer et développer la CGT au plus près du lieu de travail.

À partir des débats d'hier sur l'actualité, qui ont été très riches, nous proposons de pousser notre réflexion **sur notre démarche syndicale à partir du travail**. Si le BF a décidé de faire de la démarche travail notre fil conducteur pour ce Conseil National :

- c'est bien parce que des questions sont posées à notre organisation et plus largement au syndicalisme, nous l'avons vu hier. Dans la période, les enjeux fondamentaux auxquels sont confrontés le syndicalisme, depuis des années, ne sont pas véritablement modifiés, mais ils sont éclairés, réévalués au feu d'un réel qui oblige à des mutations et des adaptations rapides,
- mais aussi parce qu'un certain nombre de réponses résident dans la mise en œuvre de nos orientations dont notre démarche syndicale à partir du travail (organisés autour du ROC). Notre capacité à déployer la démarche syndicale à partir du vécu des travailleurs, en plaçant directement les syndiqués organisés au plus près des lieux de travail,

acteurs du déploiement de l'outil CGT va être déterminant pour être la CGT FAPT de toutes et tous (triptyque).

Dans un contexte où nous avons des difficultés à mobiliser les salariés et tout autant nos forces syndicales, le dire ne suffit plus ; il est urgent d'enclencher une véritable réflexion, partager sur la base de nos difficultés, pour changer la donne car c'est bien l'avenir de l'organisation syndicale qui est posée et qui rappelons-le, est l'outil dont s'est doté les salariés pour améliorer leur quotidien au travail.

Cette démarche n'est pas « nouvelle », elle a été adoptée et réaffirmée voilà plusieurs congrès confédéraux et fédéraux dont notre 36^e congrès.

Le travail est central car il irrigue tous les enjeux : les enjeux sociaux, économiques, climatiques, politiques, les enjeux européens, internationaux, ... etc. Nous ne découvrons pas les enjeux autour du travail. Ce n'est pas une surprise. Depuis des années, le travail est malade de n'être plus conçu que comme une machine à produire de la finance.

Apporter des alternatives concrètes dans le travail peut être un levier majeur pour redonner de la force au syndicalisme aujourd'hui. C'est vital pour la démocratie dans l'entreprise et plus généralement dans la société. Le travail est au cœur de l'humanité. Le travail, qui, nous le savons tous, est une richesse et non un coût. Que cela en déplaise au patronat, au gouvernement, au capitalisme.

À travers le travail, c'est la construction de soi, du lien social, du travailler et vivre ensemble.

Je ne vais rien vous apprendre notre syndicalisme conjugue en permanence la double besogne « *la réalisation d'améliorations immédiates, telles la diminution du temps de travail, l'augmentation des salaires, etc..* » et dans le même temps, nous préparons « *l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste* ».

Mais comment œuvrer pour des améliorations immédiates sans les travailleurs et leurs expertises ?

Comment transformer la société sans devoir transformer le travail ?

Tout le monde est différent ; une même phrase, un même sentiment peut être interprété de façon différente, chacun réagissant et réfléchissant à partir de son expérience de vie. De la distribution du courrier, jusqu'à l'intervention d'un technicien sur le réseau télécom, en passant par la réponse à un usager sur une plate-forme téléphonique, le travail est truffé d'événements singuliers, qui obligent les travailleurs à inventer, à initier une pensée et une action, en deçà de ►

- ▶ toutes les tentatives permanentes de standardisation et rationalisation. C'est parce que chaque travailleur invente, réagit et adapte quotidiennement son travail pour le rendre plus acceptable que nous devons prendre le temps de permettre aux travailleurs de s'exprimer sur la perception qu'ils ont de leur travail, qu'ils témoignent des difficultés qu'ils ont pour le réaliser.

Pour cela, nous devons faire en sorte que nous soyons plus des facilitateurs, pour que les salariés prennent la parole, plutôt que d'être des porteurs de bonne parole. L'idée étant que les salariés soient de véritables acteurs, décideurs du contenu de leur travail, du sens et de son utilité. Qu'ils puissent y compris discuter et décider de l'organisation du travail, véritable chasse gardée du patronat. Les salariés sont attachés à leur travail. Comme nous le disons à la CGT, les meilleurs experts pour bien travailler, ce sont les salariés eux-mêmes. Inviter les salariés à intervenir sur leur travail, prendre le temps suffisant pour les écouter et leur démontrer qu'à partir de leurs propositions, leurs idées pour bien travailler, on peut, ils peuvent faire autrement. C'est déjà les sortir d'une position de victime en les déculpabilisant du travail mal fait et c'est surtout

leur donner confiance, donner confiance à la CGT et les mettre en position d'agir collectivement alors que le patronat utilise tous les moyens pour déstructurer et atomiser les collectifs de travail.

Par exemple, dans une interview, Anne Marie de Saïx dans le TARN dit: « j'ai imposé mon cadre sur les horaires [...] ils ont accepté (la direction) et cela va très bien. Je suis **agent seule en bureau donc je sais comment je veux travailler et être bien** ». Oui elle sait ce qui lui faut pour être bien au même titre que tous les salariés savent ce qui leur faut pour faire du bon travail.

Néanmoins, me semble-t-il, nous avons du mal à sortir des cadres. Des cadres définis par le patronat: les horaires de travail ainsi que le lieu de travail présentent un cadre défini mais pas que. Lorsque l'on s'interroge sur l'impact du travail à distance sous toutes ces formes (télétravail, nomadisme, travail à domicile, travail déporté...), on se rend compte que les salariés ont rogné sur leur temps personnel pour faire de leur travail un élément essentiel de leur épanouissement. C'est nécessaire de l'identifier sinon pourquoi les salariés au travail auraient fait autant d'heures. S'adapter dans leur quotidien



permet aux salariés de donner du sens à leur travail. C'est d'autant plus vrai dans notre champ des activités postales et télécommunications que tous les jours, de nombreux salariés réalisent l'intégralité de leurs charges de travail sans se soucier des heures (ni même les déclarer) « pour rendre service ».

Enfin, et ce n'est pas rien, le plus évident est le cadre de réflexion autour des projets, que nous impose habilement notre adversaire sous différentes formes, mais que nous légitimons parce que c'est plus facile pour nous aussi en tant qu'organisation syndicale de répondre. Combien de salariés attendent le projet de l'entreprise pour se positionner, comme si celui-ci allait répondre à nos préoccupations. Combien attendent les négociations salariales pour revendiquer des augmentations de salaire dans un champ fédéral où la précarité est omniprésente? Si l'on considère la revendication pour ce qu'elle est, c'est-à-dire l'expression collective de solutions permettant d'améliorer le quotidien des travailleurs, réfléchir à partir d'un projet du patronat amène obligatoirement une réaction collective défensive et non une alternative offensive. S'émanciper du calendrier et projets de notre adversaire devient une urgence si nous voulons être une organisation de classe et de masse.

Dans un contexte de profonde crise, crise sanitaire, crise économique, crise sociale, crise démocratique, porter un syndicalisme de classe et de **masse** (insistons sur masse), ne pourra par définition se faire avec une poignée mais bien avec le salariat de façon très large et ce sera bien le seul outil qui nous permettra de tendre à l'émancipation du salariat... porter un syndicalisme de classe et de masse pour viser à l'émancipation totale des travailleurs... un syndicalisme de classe et de masse pour ne plus qu'il y ait de classe.

Parler de son travail, peut-on dire, c'est déjà agir! Dans les interviews, de facteurs par exemple, nous pouvons sentir la souffrance du travail et la difficulté à faire face à la charge de travail. On peut entendre et comprendre cette problématique de façon différente et le salarié peut y attendre des solutions différentes. Cela peut soulever des problématiques liées à l'emploi, au service public, à l'organisation du travail, aux outils de travail... Dans un collectif de travail, chaque individualité qui le compose peut partager cette idée en y apportant des réponses différentes.

À nous d'écouter, d'entendre, et d'apporter des perspectives au collectif de travail, à la fois sur la dimension purement revendicative, mais aussi pour adapter en conséquence l'organisa-

tion, la structuration et le déploiement de l'outil CGT. Pour faire du bon travail, les salariés ont besoin d'en parler entre eux, de confronter leurs points de vue. C'est ce qu'ils font dès qu'ils le peuvent, dans des espaces de plus en plus réduits, ou récupérés par les directions qui en font toute autre chose. L'adversaire l'a tellement bien compris qu'il cherche par tous les moyens à associer les salariés et les collectifs de travail aux projets qu'il porte. Dans le jargon patronal, n'appelle-t-on pas les salariés collaborateurs? N'avons-nous pas des groupes de travail à l'initiative de l'employeur? Ne met-il pas en place des méthodes de management comme le LEAN ou le mode AGILE? C'est pour qu'il puisse se saisir de la capacité d'adaptation des salariés que l'adversaire cherche à l'associer; c'est plus facile d'être docile face au rouleau compresseur libéral lorsqu'on a participé à la co-construction du projet du taulier!

À nous, de ne pas laisser ces espaces de discussions au patronat! Alors que la parole est sans cesse confisquée aux salariés et à leurs représentants (l'exemple des nouvelles organisations à la distribution), notre organisation doit être un vecteur de la démocratie dans l'entreprise et sur les lieux de travail. Le syndicalisme peut se resourcer en se voulant passeur de débats entre salariés sur le sens de leur travail et les moyens de mieux l'organiser. Nous devons créer des espaces où la parole libre, souvent contradictoire, des salariés, puisse s'exercer comme un apprentissage vivant de la démocratie en actes, par et pour toutes et tous, afin de parvenir à se construire en force collective de contestation et d'émancipation. Pour cela, à nous d'organiser les salariés!

Cela nous ramène automatiquement aux rôles des syndiqués dans notre organisation, et plus précisément sur le lieu de travail.

Sur ce point, les interviews des syndiqués pointent du doigt nos difficultés.

À la question *Comment as-tu vécu ton activité syndicale?* Beaucoup considèrent que le SD a fait le boulot durant la période. Mais est-ce seulement ce que nous attendons lorsque nous espérons placer l'ensemble de nos syndiqués comme acteur et décideur dans la CGT?

Au-delà d'en prendre conscience, nous devons faire en sorte que les syndiqués, qui sont aussi des salariés, soient les premiers de l'organisation à délier les langues de leurs collègues de travail, en contact permanent sur leurs lieux de travail.

Nous devons casser l'image du Secrétaire Général, pompier de service et « sauveur suprême » qui va faire le bonheur à la place des

► salariés! Le super militant ne doit plus être... Il nous faut faire en sorte de responsabiliser les salariés vis-à-vis de leur travail. Cela ne devrait-il pas être notre cheval de bataille? Les syndiqués ne sont-ils pas les mieux placés si nous voulons y parvenir?

Des syndiqués convaincus individuellement du bien-fondé de cette démarche qui délie les langues, des syndiqués formés et organisés pour le faire dans nos sections syndicales, associer à l'ensemble des salariés, sur le lieu de travail. N'y aurait-il pas besoin dans chaque syndicat de faire un état des lieux de nos sections syndicales aussi bien dans nos structures que dans les sections syndicales? N'y a-t-il pas besoin parfois de repenser la section syndicale en fonction de la réalité du salariat, en fonction du territoire?

Même si nous avons des remontées de syndiqués et de salariés de plusieurs entreprises de notre champ fédéral, ce qui est flagrant sur les retours d'interviews, c'est que nous avons une majorité d'interviews de postiers, et plus précisément de facteurs. Je dis cela sans jugement de valeur, étant moi-même secrétaire général d'un syndicat. Je m'interroge, car dans les syndicats nous mettons, beaucoup de moyens, d'énergie et de force bien souvent, dans nos 2 entreprises historiques sur lesquelles s'est construite notre fédération, des services, là où nous avons des syndiqués, parfois beaucoup de syndiqués, là où le salariat est plutôt sous statut ou en CDI, là où le salariat a le plus de droits et garanties. Tout cela bien souvent pour pallier au manque de vie syndicale.

Je pense que cette réalité nous appelle à, d'une part, faire évoluer les périmètres de notre action syndicale pour les mettre en adéquation avec ceux très fluctuantes de nouvelles organisations du travail de plus en plus mobiles et individualisées, des « nouvelles » catégories de travailleurs, de la multitude d'entreprises de notre champ fédéral, pour être réellement FAPT, et d'autre part, à modifier les pratiques syndicales: moins de paroles et propositions toutes faites, plus de co-élaborations avec les personnes concernées; moins de verticalité descendante, plus de transversalité horizontale. Cela ne suppose-t-il pas que chaque syndicat départemental, à partir de sa réalité et de nos orientations, de s'interroger sur son fonctionnement, revoit les priorités de son activité, les choix stratégiques, les formations syndicales, les moyens militants... ? Il est vrai que dans le contexte difficile, les urgences, sont multiples et généralisées à toutes les catégories, dans de nombreuses entreprises. La tentation est souvent forte et légitime de parer au plus pressé pour répondre prioritairement aux

situations où il y a des syndiqués. Or, cela risque de creuser des écarts déjà béants qui rendront encore plus difficiles les rapports de force globaux. Aucune société ne change positivement tant que le sort réservé aux plus précaires, aux salariés ayant le moins de droits,... ne s'améliore pas.

Agir pour changer le travail et pour changer la société. Il ne faut pas, me semble-t-il, saucissonner ces deux enjeux. Ils sont fortement imbriqués. Aucun changement de société ne pourra se construire autrement que par la transformation du travail et la conquête de libertés dans la sphère des rapports sociaux du travail. À partir du travail, de leur travail, on permet aux salariés de développer des revendications sur l'emploi, les qualifications, les salaires, la sécurité, la prévention, la formation, l'investissement, etc. Et nous pouvons faire le lien avec les enjeux de société:

- reconquête de notre sécurité sociale,
- développement des services publics,
- la relance industrielle,
- Plus de moyens pour la recherche, l'éducation, la culture,
- l'aménagement du territoire,
- le droit à la communication
- la protection de notre planète,
- et même quelle Europe pour demain?
- etc.

Mais les débats d'hier sur les difficultés à mobiliser le 17 septembre, nous montrent à quel point le lien entre le vécu et les enjeux, nos perspectives revendicatives sont loin d'être automatiques.

Nos plus grandes difficultés ne proviennent-elles donc pas de l'implication de nos syndiqués dans le processus de construction des revendications? De la co-construction des revendications avec les salariés? De matérialiser des cahiers revendicatifs sur les lieux de travail?

La société française vient de découvrir que la satisfaction de ses besoins vitaux, de santé, mais aussi d'approvisionnement, de traitement des déchets, de sécurité, et de bien d'autres choses, dépend de l'implication de millions de travailleuses et travailleurs de l'ombre, invisibles la plupart du temps, ignorés, maltraités, tant dans leurs salaires que dans leurs carrières, leurs conditions de travail et leur protection sociale. Cette perception a été très forte chez les salariés dans la branche des télécoms et dans les activités postales. C'est une question fondamentale pour notre organisation que d'être capable

de représenter et de mobiliser véritablement toutes et tous les travailleurs des activités postales et de télécommunication pour leur permettre de conquérir des droits, des garanties salariales et une reconnaissance sociale de leur apport à toute la société. En s'appuyant sur les aspirations à un travail utile et bien fait, notre organisation peut contribuer à ce que, dans les entreprises, les salariés trouvent la force d'interroger ensemble la finalité de leur travail: qu'est-ce qu'on produit? Pour qui? Comment? Avec quelle organisation?

Cela suppose d'abord un intense travail de terrain, mais aussi un travail sur les contenus revendicatifs confédéraux et fédéraux par nos syndiqués (je vous renvoie à la note de rentrée du 4 septembre, « préparer le futur: c'est maintenant! »). À partir de nos campagnes revendicatives, nos contenus revendicatifs doivent pouvoir se modeler, s'adapter pour que ces personnes s'y reconnaissent et s'investissent pour les porter, avec des formes d'actions qui leur correspondent. Car rappelons-le, c'est de la rencontre des aspirations des salariés et des perspectives et contenus revendicatifs de la CGT, que naît la revendication! Par exemple, si dans le débat

public, l'idée grandit du nouveau Statut du travail salariés et d'une sécurité sociale professionnelle, mis en débat par la CGT depuis presque vingt ans, remarquons que ces projets ont beaucoup de mal à prendre corps dans une pluralité de revendications et de luttes nourries de ces réalités. Les exemples des livreurs à vélo ou encore dans notre champ d'activité les nombreux sous-traitants auto-entrepreneurs sous pression des donneurs d'ordre en sont la démonstration.

Car ce dont nous sommes néanmoins sûrs et que nous pouvons affirmer à partir des interviews des salariés et adhérents, c'est que les propositions CGT sont cohérentes et répondent bien aux préoccupations des salariés. Toutes les interviews pointent des difficultés au travail et toutes trouvent écho dans les axes revendicatifs que porte la CGT.

Ce que nous portons en termes de réduction du temps de travail est aussi porté par les salariés. Dans les interviews (des salariés comme des syndiqués), pour celles et ceux qui étaient éloignés de leurs services pour différentes raisons (personnes vulnérables, garde d'enfant, charge de famille...) ont bien vécu le fait de ne pas avoir à travailler. C'est une donnée cruciale



► que nous ne pouvons pas évacuer. Cela signifie bien que moins travailler fait partie des préoccupations des salariés. Mais attention au raccourci car invoquer cela, ne signifie pas uniquement que moins travailler doit obligatoirement se traduire par la réduction du temps de travail hebdomadaire. Cela en fait partie tout autant que plus de repos, plus de congés, un départ à la retraite plus tôt, davantage de temps pour garder ses enfants... autant de thèmes qui rejoignent notre campagne revendicative sur la réduction du temps de travail.

Les salariés sont souvent en adéquation avec nos propositions sur l'emploi, avec le service public... si on les entend, on peut le mesurer... À partir du travail engagé cet été, quelles analyses sur les contenus revendicatifs pouvons-nous faire dans les syndicats départementaux, dans les sections syndicales pour développer une activité syndicale réellement à partir des besoins exprimés par les salariés?

S'appuyer sur la capacité d'émancipation qu'a chaque salarié en lui, c'est commencer à sortir de la subordination liée au contrat de travail. Il se pose, et c'est l'essentiel, la question de plus de démocratie au travail avec des droits nouveaux pour les salariés pour qu'ils puissent prendre le temps nécessaire de parler de leur travail, intervenir sur celui-ci. On ne peut pas réclamer plus de citoyenneté dans la cité et se taire au travail. Avoir des droits à la parole, à revendiquer pour bien travailler. Reprendre la main sur son travail, c'est quelque part reprendre la main sur sa vie. C'est primordial, comme le propose la CGT, de gagner des droits nouveaux pour les salariés pour prendre la parole et faire en sorte qu'ils la gardent, pour pouvoir agir. Aujourd'hui, peu de choses fonctionneraient, si au quotidien les salariés ne prenaient pas d'initiatives pour faire du bon boulot, souvent contraires aux décisions, aux prescriptions, aux objectifs venus d'en haut coupés du terrain et sans tenir compte du réel. Permettre de pouvoir exécuter « ces petits riens », s'appuyer sur cette volonté de penser et d'avoir son mot à dire sur son travail pour bien le faire, permet déjà au salarié de relever la tête, de toucher du doigt que l'on peut changer des choses. Appréhender à plusieurs une situation de travail, c'est forcément construire et y donner du sens. Cela casse la mise en concurrence et favorise la construction du rapport de force.

Lors de chaque table ronde, des camarades du collectif travail / santé mais aussi de syndicats départementaux vont nous faire part d'expériences qu'ils ont engagées sur le terrain, dans leur syndicat. Ces retours d'expériences vont nous permettre de débattre, d'échanger. Ils vont

aussi nous démontrer que la démarche syndicale à partir du travail, ça marche, ça fonctionne! Sa mise en œuvre permet de faire des adhésions, avec des salariés bien dans la CGT, de gagner des batailles revendicatives, de créer des sections syndicales, de s'occuper de tous les salariés (quel que soit leur statut, y compris les plus précaires), ... bref! J'espère beaucoup de tonus et du bonus qui donnent confiance.

Ils peuvent aussi nous interroger sur notre fonctionnement et nos pratiques syndicales: quand on décide à quelques-uns à la place des syndiqués, des salariés. De plus, les directions d'entreprises font tout pour nous enfermer dans leur stratégie. Elles font en sorte d'occuper les militants sur leur projet et ils y mettent les moyens. Pour « avancer leurs pions », elles travaillent à éloigner les militants de leurs collègues de travail, de les « enfermer » dans les institutions, sur leur dossier à eux avec leurs prescriptions, leurs objectifs chiffrés. Alors que des expériences ne manquent pas, lorsque nous sommes en capacité de faire intervenir les syndiqués, agir les salariés, en portant leurs revendications en lien avec le travail réel, et bien ça peut changer la donne, y compris dans ces mêmes institutions. Il en est de même, lorsque, lors d'une journée nationale d'action, quand nous prenons le temps (avant ou après avoir convergé dans la manifestation interprofessionnelle), de porter dans la journée, le cahier de revendications auprès de l'employeur.

- N'est-ce pas la meilleure façon de faire le lien entre le local et le national?!
- N'est-ce pas aussi, une façon concrète de confédéraliser l'action à partir de nos sections syndicales, du lieu de travail?!

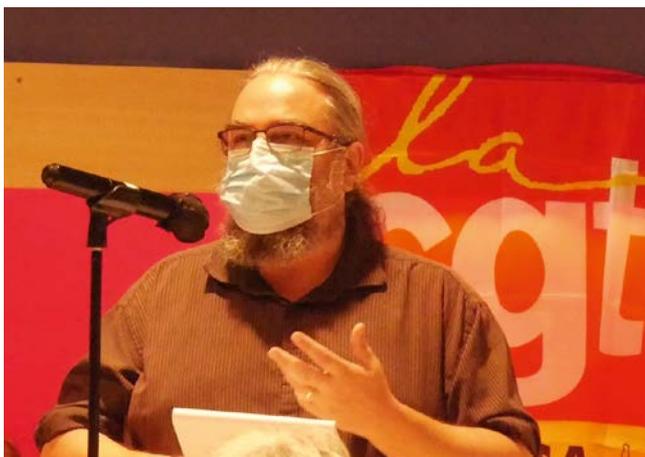
Car oui Camarades, nous sommes la CGT, Confédération Générale du Travail. Ça a du sens! Ce CN est fait pour se dire les choses, débattre fraternellement. Il n'y a pas ceux qui ont tout compris et les autres, NON! Notre démarche syndicale à partir du travail n'est pas une recette magique, c'est plutôt un état d'esprit qui doit traverser toute notre fédération. Elle doit, je le répète, nous aider, entraider et nous donner confiance. La situation n'est pas facile certes, mais tout reste possible! L'idée est que l'on puisse à l'issue de ces 3 jours, sortir si on peut dire ainsi, avec une feuille de route pour faire en sorte de développer, déployer une démarche syndicale toujours au plus près des salariés, de tous les salariés, afin de faire grandir et inscrire dans la durée le rapport de force dont le monde du travail d'aujourd'hui a besoin.

Table ronde 1 :

L'écoute : source des besoins des salariés, point de départ essentiel dans le processus de la construction de la revendication

Interventions

Frédéric Dousseau – SR Aquitaine



Travail = utilité sociale mais avant cela lien social. Besoin de se voir, dialoguer...

Les travailleurs sont les plus aptes à organiser leur travail.

Ressenti individuel mais à travailler collectivement. Importance de faire parler les salariés pour leur amener la « bonne » proposition revendicative pour en débattre.

Situation → un autre rapport au temps. Discussion aussi autour du temps de travail utile pour se réserver du temps personnel.

Lionel clément – SD 30



Appliquer la démarche Travail en donnant la parole aux salariés et aux syndiqués sous forme d'interview pour la préparation de notre Conseil National nous a bien sûr permis de renouer contact avec les collectifs de travail au sortir du confinement et aussi de nous interroger sur notre implantation syndicale et le lien entre le syndicat et les lieux de travail organisés ou non en section.

Nous avons volontairement choisi pour l'interview d'un salarié le site le plus au nord de notre département du sud, un centre courrier dans lequel nous n'avons aucun adhérent et une collègue qui bien que factrice travaille sur une position de transbordement et de collecte. Dans ce service aux conditions d'un autre âge, cela a été très facile et enrichissant de réaliser l'interview car la collègue a accepté que celui-ci se passe dans la salle de repos, et il y a eu une interaction avec ses autres collègues de travail qui étaient d'accord sur le choix et la démarche d'autant qu'elles-ils avaient eux-mêmes à construire leur cahier revendicatif en partant de plusieurs actions qu'ils avaient déjà engagées. Outre que la salariée interviewée avait besoin de s'exprimer sur sa situation mais également sur la situation globale du bureau et le service rendu aux usagers. Bref, il ne manque pas grand-chose pour que ce centre s'organise en section syndicale si nous travaillons la syndicalisation lors de nos déploiements départementaux avec notre Collectif Courrier Colis.

Autre enseignement à la lueur de la seconde interview effectuée avec un de nos Camarades techniciens sous traitant d'Orange de rang 4, élu CSE, seul syndiqué, c'est l'énergie mise en œuvre par le Camarade éloigné du service pour défendre les conditions de travail de ses collègues, ce qui nous montre également le chemin à parcourir pour arriver à créer un fonctionnement collectif et la nécessité d'intégrer cette activité dans notre collectif télécom.

Ce qui m'a marqué c'est la confiance de cette salariée dans le syndicat qu'elle n'avait vu que trois fois. Également la perception positive qu'elle

- ▶ a eue avec notre camarade de cette interview mais aussi la difficulté que nous avons à fonctionner et réfléchir collectivement qui se traduit dans nos expressions qui diffèrent suivant que nous sommes syndiqués et organisés sur le lieu de travail.

Sandrine Gouraud – SR Limousin



Lors du confinement il y a eu une différence d'approche des directions, cela a été notable au Réseau. Un gros travail a été réalisé par les camarades du CHSCT au Réseau. Ils ont été vigilants, toujours présents sur le terrain. Les camarades de la Dordogne pourront me reprendre. Les directions ont « devancé » les besoins des salariés. Mais j'ai pu mieux comprendre pourquoi en discutant en aparté avec les camarades aux différentes pauses. Du coup, dès le début il y a eu du gel et des masques. Pour le reste, les camarades disaient bien, si vous n'avez pas les protections vous vous arrêtez. Les collègues lors des visites de bureaux nous ont dit qu'elles étaient pleinement satisfaites de ce qu'avait fait leur direction (sic) et qu'elles avaient bien vécu cette crise par rapport au courrier. Lors des visites de bureaux il a fallu capitaliser leur travail. Mais maintenant, le problème est le suivi, c'est une problématique structurelle de fond avant la COVID, le problème pour les salariés n'a pas été le COVID mais comment servir les populations avec le manque de moyens que l'on avait avant et que l'on a toujours.

Pour la petite anecdote, le camarade qui a témoigné est un jeune facteur, oui, jeune... il a dix ans de moins que moi! Lorsque j'entends sa pre-

mière interview, je lui dis: « qu'est que tu fais, ce n'est pas ce que tu as vécu! Mais ce n'est même pas ce que tu nous disais! Je l'interroge... « Pourquoi, tu dis ça? »

Réponse du camarade « Ce n'est pas ce qu'ils veulent entendre à la Fédé!?, « Mais ce qu'ils veulent entendre à la FD c'est la vérité! »... «Alors, on refait l'interview sur ton vécu. La question est ce que tu veux toi, à partir de Ton vécu.» La CGT, c'est ce que tu veux toi! Tu dois partir de ton vécu pour la bâtir! Sinon c'est le monde à l'envers... Cette anecdote est assez significative de ce qui peut se passer dans la tête de certains militants, aujourd'hui ne nous trompons pas de débat. Ce que nous voulons-nous Recentrons-nous sur nous en tant que salariés comment nous dépassons nos problèmes.

Il y a eu du bien-être pendant le confinement. Nous avons beaucoup d'hommes et de femmes-orchestres à la CGT, et les réseaux sociaux nous l'avons dit ont beaucoup fonctionné. Aussi, il a été nécessaire de dire STOP, vous vous déconnectez, parce que c'était juste plus possible de voir des secrétaires départementaux au téléphone de 6h00 du matin à 23h00 le soir, parce que c'est aussi ça les périodes de confinement. Une sollicitation à outrance des premiers militants, dans notre Région, certains ont été confinés et puis des camarades en deuxième ligne, branchés à des horaires improbables. Je sais que quand on est militant on est militant mais... tout de même, il y a peut-être des limites. Certains disaient qu'ils ne comprenaient pas, qu'ils n'y avaient rien à faire. Le rapport au temps avait changé parfois oui... Pour ceux qui répondaient H quasi-24, c'était dur! On l'a dit, les réunions se sont multipliées, on a trouvé des camarades volontaires, c'est une chose positive, des sections se sont mises à renaître et s'organiser avec une répartition des tâches. Et, il y a eu des salariés, faute de moyens divers, militants, réseaux – manque de communication, formation, échange, manque de relais, isolement, vous dire ce qui s'est passé dans la Creuse, je ne pourrais pas le faire. La Secrétaire Générale de la Creuse ne pouvait pas être partout, répondre aux besoins de la population à son guichet, sur le Terrain!!! Elle n'avait pas toujours de réseau, donc à l'ordinateur du syndicat... Rencontrer les salariés elle l'a fait depuis, pas de problème, mais pendant le confinement Quid pour elle. Et puis, nous n'avons pas parlé des retraités, mais le vécu qu'ils ont n'a pas du tout été le même.

Ils nous ont exprimé le fait qu'ils ne comprenaient pas le choix fait au courrier. Pourquoi ce choix de ne plus apporter le courrier aux populations comme nous devrions le faire? Parce que n'oublions pas que nous sommes un lien social.

Isabelle Le Guillou – SD 29 S



Dans le Finistère sud, au moment du déconfinement, en commission exécutive, nous avons décidé d'un plan de déploiement dans les services.

Tout au long de l'été, et ce dès le mois de juin, nous sommes allés à la rencontre des salariés à l'aide du questionnaire emploi fédéral ainsi que de la pétition pour les emplois.

Le but était de discuter avec eux de leurs difficultés pour effectuer leur travail correctement et dans de bonnes conditions et de chiffrer avec eux le nombre d'emplois manquants dans leurs services.

L'accueil n'a pas toujours été facile car il a fallu expliquer dans certains endroits l'interdiction de la Poste de nous fournir des autorisations de circuler durant le confinement.

Au-delà de cela, le fait de venir discuter avec eux de leur vécu dans les services, de leurs difficultés liées au manque d'emploi a été bien perçu. Tout naturellement, les salariés stoppaient leur activité pour venir discuter avec nous et ensemble, nous avons pu chiffrer ce manque d'emplois. Cela nous a permis également de leur faire signer la pétition pour réclamer des emplois supplémentaires par service.

Grâce à cette démarche, les salariés reprennent confiance et prennent conscience que sans eux l'entreprise ne fonctionne pas et que ce sont bien eux qui créent les richesses de l'entreprise. Là où la pétition salaires n'avait pas trouvé écho, elle a été signée également lors de ces rencontres.

Ce déploiement d'été nous a également servi pour la mobilisation du 28 septembre, car lors de nos rencontres, nous avons pris note des revendications des salariés au plus près du lieu de travail, et ils ont pris conscience de leur force. Le rassemblement devant la PPDC d'une cinquantaine

d'agents (non représentatif du nombre total de grévistes sur le 29 sud) ce jour-là en est un exemple.

Cathy Storlaz – SD 25



De retour dans les services dès le déconfinement, nous avons constaté un changement de comportement chez les personnels. Le sentiment qu'ils ont pris du recul quant à leurs priorités entre vie personnelle et professionnelle. Une prise de conscience de leurs conditions de travail, accentuée par la crise sanitaire, fait ressurgir un paradoxe dans le sens où ils font preuve d'une grande adaptabilité tout en développant un mal-être au travail malgré plus de jours de repos. Dans ce contexte, il s'est avéré que nous étions fortement attendus sur le terrain et qu'ils avaient besoin d'être guidés.

Sur le plan syndical, une remise en question de notre fonctionnement et de nos activités s'est imposée. En ce sens, nous avons décidé d'oublier ce que nous faisons et de repartir de la feuille blanche. Sur le plan du fonctionnement, nous avons établi des méthodes d'organisation pour donner du sens et pour construire une activité revendicative, nous avons décidé de pratiquer une écoute active de nos syndiqués et des salariés avec, en appui, un questionnaire spécifique à chacun. Questionnaire fort bien accueilli à ce jour avec un retour à 86 % du personnel, cadres compris. Si ce constat dénote une attente réelle des syndiqués et agents, il nous oblige à analyser ces attentes et ainsi changer nos pratiques, évaluer les besoins et axer nos activités sur le cahier revendicatif. Par ce questionnaire, il apparaît que l'entraide entre collègues s'est développée en cette période, ce qui pour nous est l'opportunité de recréer du collectif.

- Le manque de présence physique de la CGT s'est également fait ressentir, pour pallier à cette absence, une collègue (non syndiquée), faisait tous les matins un brief avec ses collègues sur les informations CGT (reprises dans le groupe mail CGT local).

Sophie Labrune – BF



Pendant le confinement, l'UGICT a lancé une enquête sur les conditions de travail des cadres durant cette période. L'UFC FAPT s'est inscrite dans ce projet. 750 cadres environ de notre champ fédéral ont répondu à cette enquête. Grosso modo, une moitié a travaillé en présentiel dans cette période (plutôt les postiers), l'autre moitié était en télétravail (plutôt les télécommuniants).

Faits marquants, une majorité de cadres ont considéré que les activités de notre champ fédéral étaient indispensables à la nation et que la présence sur site de la plupart des salariés était donc nécessaire. En revanche, ils ont considéré que la mise en sécurité du personnel et des usagers n'était pas suffisante, car les risques de contaminations étaient importants. Pour eux, la situation anxiogène les a obligé à régler plus souvent des conflits entre salariés ou entre salariés et clients. S'ils ont songé à faire valoir leur droit de retrait, peu l'ont fait par conscience professionnelle, mais aussi parce qu'ils ne connaissaient pas tous leur droit. Il en va de même sur leur connaissance de leur responsabilité juridique. En effet, peu d'entre eux savaient les conséquences pour eux si un cas dramatique arrivait à cause de mauvaises condi-

tions de travail ou de non-respect des mesures sanitaires. Il est également remarquable de constater la contradiction de leur propos : « 70 % estimaient que les mesures de prévention mises en place étaient insuffisantes, voire inexistantes (5 %) ». Quelques lignes plus loin, nous lisons : « Dans plus de 80 % des cas, les cadres étaient en accord avec leur direction sur le maintien des salariés sur site et sur les mesures de protection. Après négociation sur les mesures à prendre lors de désaccords, nous passons à plus de 90 % ».

Quant aux salariés en télétravail, il est évident que l'éloignement des lieux de risque a été un plus. Cependant, cela est minoré par une charge de travail non répartie, excessive pour d'aucuns et très allégée pour d'autres. Idem pour le temps de travail où si pour 43 % des sondés il était identique, ce n'était pas le cas pour les 57 % restants. Ainsi, les problèmes sont apparus assez rapidement car la mise en télétravail non préparée, (le manque de moyens ergonomiques, un espace non dédié, non-respect du droit à la déconnexion) ont accentué les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Enfin, pour les personnels en arrêt de travail, certaines réponses interrogent le travail mais aussi nos valeurs ainsi 17 % d'entre eux se sont arrêtés car leur activité ne serait pas essentielle pour le pays et plus de 27 % se sont arrêtés pour garde d'enfant, à noter également des inquiétudes, pour 62 % d'entre eux, sur les conséquences sociales de leur retour à l'emploi. Enfin, la plupart d'entre eux ont subi de grosses pressions pour faire de la formation en ligne durant leur arrêt.

Casimir Largent – SD 75 Autos



De cette crise sanitaire mondiale que nous vivons comme de la période de confinement que nous avons vécu il en ressort une capacité collective de résilience assez formidable.

Il a fallu pour les postiers colis d'IDF beaucoup de courage et de conscience professionnelle aussi, pour prendre les transports en commun parfois bondés pour se rendre à leur travail, pour celles et ceux qui n'avaient d'autre choix. La peur au ventre, ils auraient aimé que la CGT fasse fermer leur ACP pour les protéger eux aussi, je dis postiers mais aussi salariés prestataires encore plus exposés.

Le passage aux 3 jours a eu peu d'effet d'atténuer la pression et les angoisses, pas de les faire disparaître.

Bon gré mal gré, les postiers et prestataires se sont adaptés au fur et à mesure que les moyens de protection étaient mis en place dans les services colis. Une initiative est venue d'encadrants de l'agence Coliposte de Gennevilliers qui ont initié une pétition par laquelle ils ont émis le souhait de rester en régime de travail 5 jours sur 7 en ayant leur week-end en famille. Le trafic colis était absorbé avec une adaptation des tournées et des renforts.

Le SD 75 Auto a popularisé cette pétition dans une dizaine d'ACP où les postiers l'ont signé majoritairement et même des sous-traitants.

Cela nous questionne sur l'émergence de nouvelles propositions revendicatives: le travail en 5/7.

Régine Pecqueur – SD 31 AP



Les écoutes que ce soit dans la salle où celle-ci provenant du syndicat nous permet d'avoir des pistes de travail. Quand des cadres disent « J'en ai marre de faire des formations », quand les remontées de terrains disent « Je travaille comme un cochon », « Le public devait faire 30 km pour pouvoir retirer de l'argent » cela doit nous interroger sur ses besoins, les besoins des salariés et nous permettre de travailler à des projets d'organisation de travail plutôt que de suivre les agendas des directions.

Un autre point de vue, je ne suis pas sûre que les facteurs ne veulent pas travailler le samedi, ce n'est pas ce qui nous remonte du terrain dans le rural. Quoi qu'il en soit toutes nos interventions dans ce CN nous permettent de nous remettre en question et de préparer l'avenir.

Julien Perraudin – SD 20



Aujourd'hui, quand un employé, salarié, citoyen arrive dans une entreprise, il faut être en capacité de se mettre à sa place.

Si ici au CN, nous sommes tous militants, aucun ne détient la vérité absolue.

La précarisation et le climat anxieux de la société entraînent de fait un individualisme grandissant, rajouté à ça un manque d'éducation de l'histoire syndical, l'histoire des conflits dans le système éducatif et une désinformation permanente, et vous vous retrouvez face à des collègues qui arrivent dans les entreprises sans aucun repère et avec des a priori envers les syndicats et les démarches syndicales.

- Pour réussir à amener ces salariés vers nous, notre démarche est de se tourner vers un sujet qui touche tout le monde, c'est le social.

Aujourd'hui la précarité est tellement importante que celui qui n'a ni problème de logement, de loyer, de garde d'enfant et de salaire, de pouvoir d'achat en général et toutes les autres difficultés de la vie, n'existe pas.

Cette question du social nous devons la cultiver. L'externalisation du parc logement, la perte des bureaux est déjà un coup dur et rude qui réduit notre capacité à aider et à accompagner les gens.

Quoi qu'il en soit, quand on arrive à accompagner des collègues dans leur démarche, ou au minimum à tenter de répondre à leurs questions, la confiance qui se crée nous permet d'amener ces derniers à une discussion et une réflexion sur nos démarches, nos activités et notre intérêt commun.

Jordan Simon – SD 03



Écouter... les Cadres

Avant d'écouter = Regarder

Les agents plus les encadrants ont fait un boulot exceptionnel - Prise en charge de l'amateurisme du siège. Ils ont pris leurs responsabilités (5 changements d'organisations, mise à jour si/ chantiers) Bravo à eux

Après avoir regardé = Parler

Moi j'avais besoin d'échanger, m'exprimer, bonnes pratiques... Merci au collectif Poste, merci à UFC/UGICT (réunions tel, push mail)

Info descendantes-montantes

Se baser sur ces échanges pour communiquer sur le terrain.

Écouter pour trouver des solutions, pour les faire remonter.

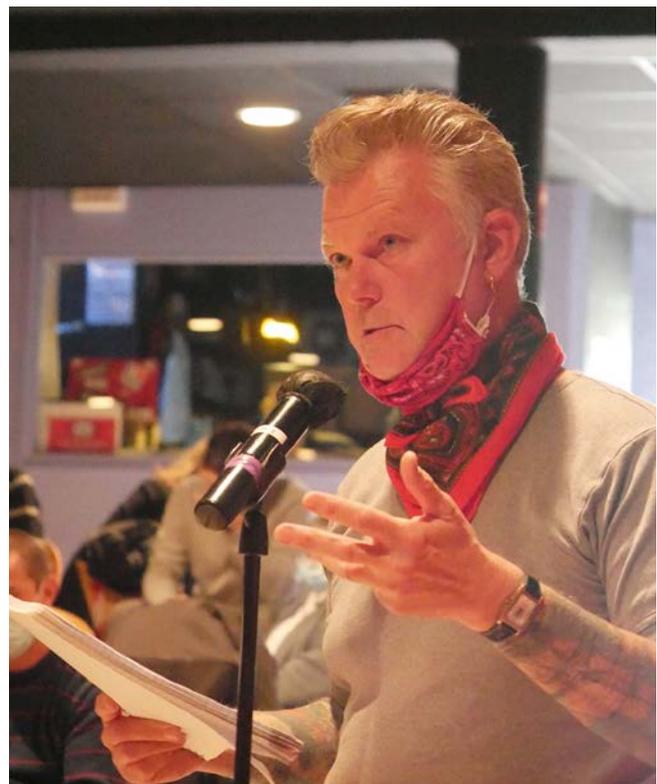
La chance que j'ai eue, localement: Le CODIR restreint était en télétravail, du coup on a eu les mains libres, on a fait ce qu'il y avait de mieux à faire en répondant aux besoins des agents (l'écoute). Bravo à eux

Mais aujourd'hui, la situation est pour moi plus difficile, 1/10/2020 est plus dur, plus anxiogène.

Les gens sont fatigués, manque de sens, de visibilité...

On verra le père Noël avec un masque, c'est terrible! Merci à vous

Fabien Leseigneur – SD 76



Attention de ne pas refaire l'erreur d'appeler, comme ce fut le cas au moment de la loi Quilès, à la grève générale face à la réorganisation en profondeur de la branche « Courrier » à La Poste.

Nous avons annoncé que si la loi passait tout était perdu, elle est passée, nous avons peiné à nous en remettre et depuis nos luttes ne sont que défensives.

Nous ne pourrions mobiliser en appelant à un retour à la situation avant COVID.

Nathalie Thévenot – SD 58

Nous focalisons sur la distribution le samedi alors que le dernier rapport de la cour des comptes préconise la distribution un jour sur deux et la fin de la notion de titulaire de tournée.

Nous avons beaucoup de retard en termes de propositions revendicatives alternatives à celles de la boîte.

La grande campagne de com de La Poste autour de son projet 2020/2030 s'adresse non seulement aux postiers mais aux élus et aux populations, elle met en avant le côté écologique de La Poste.

Nous devons dénoncer ces contrevérités et populariser nos propositions, le « il n'y a pas d'autre choix » pèse beaucoup.

Encore une fois il n'y a de luttes que s'il y a des perspectives.

Coach, managers, collaborateurs, PSE, agilité, verbatim, lean management, open space, e-learning, résilience, disruptif...

Nous utilisons les mots que nous imposent les classes dirigeantes. Attention, contrôler les mots c'est contrôler les idées. Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi est un plan de licenciements, de casse de l'emploi. Nous devons récuser les termes de l'idéologie dominante.

Le capitalisme réduit l'être humain au rôle de producteur / consommateur.

Il maintient son hégémonie en opposant les aspirations et les contradictions des deux.

En tant que consommateur il y a la recherche du prix moindre, du consommer plus, de l'immédiateté, ce modèle économique repose d'abord sur des productions à bas prix des pays émergents et une distribution par des salariés de plus en plus précarisés.

Il se heurte aux aspirations des salariés à de meilleures conditions de vie et de travail.

Pour la RH de La Poste « pouvoir acheter un jeans sur Internet en période de confinement c'est nécessaire ».

Il y a eu dans la population une grande frustration à ne pas pouvoir consommer normalement.

Entre les besoins et les envies nous avons eu des difficultés à définir un service minimum dans nos revendications.

Face à l'expansion du colis et aux nouveaux modes de consommation nous ne pouvons rester dans le seul périmètre FAPT.

Nous devons avoir une vision plus globale de l'emploi et des modèles économiques.

Pour un emploi créé chez Amazon c'est deux suppressions dans le commerce.



La veille du confinement, le SD a reçu la démission de 2 camarades syndiquées, l'an plus tôt lors d'une action.

Le SD est entré en confinement et n'a pu aller à la rencontre de ces 2 camarades pour échanger sur le pourquoi de leur décision. Nous avons su travailler dans l'urgence, être très réactifs et avons communiqué à tous nos syndiqués chaque jour par le biais de comptes rendus ou tracts, remontées des infos envoyés par la fédé... avec comme seul moyen les mails, les SMS et des réunions de syndiqués téléphonées.

Ce travail a reçu en retour des remerciements de nos syndiqués, des premiers remerciements sont venus de nos 2 syndiquées démissionnaires. À la sortie de notre confinement courant avril, nous avons repris nos visites de service avec comme premier site celui où ces 2 camarades travaillent. Nous avons été à l'écoute quant à leurs arguments qui étaient le manque d'intérêt pour le syndicat et ne plus voir l'intérêt d'être syndiqué. Elles nous ont alors dit regretter d'avoir démissionné, qu'elles avaient compris aujourd'hui l'utilité du syndicat d'être syndiqué.

Nous avons informé les 2 camarades que nous n'avions pas encore pris en compte cette démission car nous attendions d'avoir eu cet échange avant tout. Aujourd'hui elles souhaitent rester syndiquées, et ont émis le souhait de s'impliquer plus dans notre activité. Le syndicat envisage l'écoute différemment et cela permettra d'avoir des syndiqués acteurs et non pas passifs.

► **Tribune:**

Sophie Labrune (BF et SG de l'UFC), **Angélique Samaran** (pilote du collectif confédéral Travail et membre de la CE CFD), **Régine Pecqueur** (collectif fédéral santé/travail), **Bruno Venuat** (SG de la Seine-Maritime), **Fabrice Garnier** (SG de la Sarthe) et **Christian Mathorel** (SG de la Fédération)



Thème : Poursuite du débat sur l'actualité à travers 3 tables rondes sur notre démarche syndicale à partir du travail et des syndiqués pour renforcer et développer la CGT au plus près du lieu de travail

Table ronde 2

*Le rôle des syndiqués :
acteur indispensable de l'outil CGT*

Interventions



Régine Pecqueur – SD 31 AP

Expérience du 31 AP: Les orientations de la CGT et les différentes expériences faites dans le syndicat avec des retours positifs qu'engendre la mise en œuvre de la démarche revendicative à partir du travail, a poussé notre syndicat à ambitionner de mener l'activité syndicale en mode démarche revendicative dans les collectifs, les structures, dans la construction de nos plans de travail, pour nos projets, pour mener nos actions, aller au contact des salariés, c'est facile à dire pas toujours à faire parce qu'on est souvent rattrapé par l'actualité et les charges offensives des directions, mais nous progressons...

Je vais partager avec vous un exemple en lien avec la période Covid :

Suite aux dernières élections professionnelles, dans le SD nous avons pris la décision de former les camarades mandatés au CHSCT à la démarche revendicative à partir du travail, pour plusieurs raisons :

- d'abord parce que la plupart du temps le CHSCT ne répondait pas aux besoins des salariés, mais était plutôt une instance où se retrouvait des spécialistes de la santé et la sécurité au travail et où les ODJ étaient plus axés sur les sujets portés par la direction, réorg, nouvelles presta... c'était beaucoup de travail pour les camarades qui siègent, beaucoup de temps passé dans les instances, sans que les syndiqués, les salariés aient conscience que le CHSCT est un outil dont on peut se servir pour améliorer nos conditions de travail à partir des revendications des salariés et créer un rapport de forces, et deuxièmement, les CHSCT étant remplacés par les CSE, notre UD n'avait pas prévu de formation CHSCT. Ce qui m'amène à dire en prenant des raccourcis que cette formation a été financée par La Poste, La poste a financé les orientations de la CGT.

Je donne l'exemple d'un établissement courrier de 12 sites :

- Les camarades ont donc pris leur mandat en main en s'organisant de la façon suivante : n'étant plus des spécialistes rompus aux textes de loi, ils ont moins de pression, ils ne sont plus isolés et surtout ils sont en lien avec les structures CGT et en accord avec le terrain, avec ceux qui travaillent. Pour être en lien avec 12 sites sur un grand périmètre géographique, les 3 camarades mandatés ont décidé ensemble de la démarche à adopter, des binômes ont été créés. Pour impulser l'activité, se faire connaître dans les services et gagner la confiance des salariés, ils ont utilisé les visites d'inspections votées en CHSCT, ce qui a créé une dynamique entre les sections, le terrain et les camarades, ils se sont engagés à solliciter leur relais sur site, les syndiqués et les collègues lorsqu'il n'y a pas encore de section avant chaque réunion et des comptes rendus sont fait en suivant, la communication est facilitée.
- Pendant la période Covid, cela a permis d'être réactif et à l'offensive vis-à-vis de la direction. Dans les 2 jours qui ont suivi les annonces gouvernementales, comme sur beaucoup de lieu de travail le personnel a utilisé son droit de retrait, les habitudes prises en termes de communication ont permis de prendre rapi-

dement des décisions collectives et partagées sur le lieu de travail et d'en informer l'ensemble des sites, ce qui a eu un effet boule de neige. Le 2nd jour les 12 sites étaient en droit de retrait et DGI, décision collective, le personnel était présent sur site.

Panique de la direction, le rapport de force est créé, tout d'un coup la CGT est devenue incontournable, des négociations ont débuté dans le cadre du CHSCT, l'ODJ portait uniquement sur « le Covid », de façon à pouvoir parler des organisations de travail, des conditions de travail, de l'emploi, de la reconnaissance... et le tout en lien avec les 12 sites puisque pendant 2 semaines, les camarades ont été détachés par la direction pour faire des visites de site. Dans le même temps, des AG se tenaient sur les sites, de réunions téléphonées de syndiqués du territoire pour faire le point. Face au rapport de force créé par les droits de retrait et à la mobilisation sur site des collègues, la direction a été très réactive pour donner des moyens de protection au personnel : masques, gel... les collègues n'ont pas été pénalisés financièrement pour leur droit de retrait, ce qui n'a pas été le cas partout sur le département.

Mais surtout les revendications ont été prises au sérieux par la direction, à l'appui de pétitions massivement signée. La direction a donné des réponses positives aux demandes du personnel concernant la mise en place de personnels en renfort dans les organisations de travail, concernant la ré-internalisation de l'activité colis, concernant les prises de services matinales et le refus d'horaires décalés... 20 CHSCT se sont tenus sur cet ODJ, c'était un besoin pour les camarades CGT et pour le personnel.

Fonctionner de cette façon-là a permis de créer une dynamique sur ce territoire, une jeune camarade a trouvé sa place dans la CGT et la semaine prochaine elle va prendre des responsabilités dans le secrétariat du SD. Cette dynamique a permis d'impulser une réunion de RS au mois de juillet prenant en compte les camarades du réseau, il a été décidé de former les syndiqués du territoire à la démarche revendicative à partir du travail, de réagir rapidement aux pressions de la direction, par exemple en 1 semaine, 100 signatures sont remontées au syndicat sur une pétition concernant les 300 salariés de l'établissement. De continuer les réunions de syndiqués 1 fois par mois en intégrant l'activité réseau... ➤

- Cette organisation permet aux syndiqués de ce secteur d'être autonomes dans leur fonctionnement, sur ce territoire, la CGT était implantée sur 6 sites aujourd'hui nous n'avons pas encore des syndiqués partout, mais nous sommes en capacité de faire de l'activité sur les 12 sites, la confiance des salariés vis-à-vis de la CGT grandit, l'adhésion s'est concrétisée la semaine dernière, nous allons continuer dans ce sens en ayant toujours le souci de se remettre en question face à un patronat très à l'offensive. Le fait que les syndiqués se soient pris en main soulage les structures du syndicat.

Alain Quaglio – SD 69 T



Pendant le confinement, nous avons appelé des syndiqués et des salariés pour voir leurs besoins notamment chez Orange où la plupart des salariés étaient basculés d'office en télétravail.

Les principaux besoins des salariés étaient un écran supplémentaire pour travailler chez eux ou pour d'autres, une chaise de bureau plus confortable, dans certaines unités nous avons appuyé leurs revendications.

Il y a eu des problèmes dans les entreprises comme à Téléperformance et Intelcia, sur les plateaux d'appels où les directions demandaient aux salariés d'être présents sur leur site de travail alors qu'aucune garantie ne leur était faite sur la distanciation sociale, les masques et les gels hydro-alcooliques. Nous avons écrit directement aux directions et accompagné les syndiqués. D'ailleurs la direction de Téléperformance a profité de cette période pour licencier une syndiquée ex-déléguée syndicale, après 6 mois de perte de son mandat. Nous accompagnons la camarade avec le cabinet d'avocats qui travaille avec notre SD.

En ce qui concerne nos réunions du bureau départemental nous avons invité les camarades du bureau départemental de la section des retraités pour qu'ils ne soient plus isolés chez eux. Idem nous avons invité à nos réunions le secrétaire général du syndicat départemental des « Postaux » ainsi que le secrétaire du SD des Financiers.

Barbara Trichet – SD 85



La période a accentué ce qu'on savait déjà : que le syndiqué est l'indispensable de l'outil CGT.

Dès le début du confinement, le syndicat, les militants et les syndiqués ont adapté leur fonctionnement.

Et comme les permanents étaient à la maison, les syndiqués sur le lieu de travail se sont pris en main tout en ayant un contact quotidien avec le SD. (Réunions téléphonées, courriel, sms) et pas seulement les mandatés CHSCT/CSST. Certains syndiqués sont intervenus aussi auprès de leurs collègues et des directions, les camarades sur le terrain on fait un énorme travail dans la période et il faut continuer en ce sens. Au SD de leur apporter les moyens nécessaires pour le faire.

Mais attention, on n'est pas organisé partout et on n'a pas des syndiqués partout. Dans ces services, en entreprises, ils n'ont pas vu la CGT dans la période et n'ont pas eu d'information CGT.

L'important maintenant et en priorité est d'aller les voir et les écouter, parler de leurs ressentis, de leur travail, leur faire part des propositions de la CGT.

Dominique Larduinat – SR Centre



Partage d'expérience dans le Cher

Suspicion COVID à St Florent/Cher où la camarade a appelé le syndicat. Action du CHSCT de Bourges PPDC aboutissant au retrait du personnel et la désinfection du site. 1 adhésion réalisée suite à l'écoute du personnel.

Débrayage le 13/07/2020 à St Martin PDC pendant 2 heures avec la moitié du personnel. Retrait de la sécabilité pendant l'été sans heures de grève retirées. Nouvelle action à St Martin le 17/09/2020 à nouveau avec des avancées et un moratoire sur les conditions de travail. 60 grévistes dans le Cher le 17/09/2020 sur un préavis départemental. Répression de la secrétaire de St Martin avec entretien préalable avant licenciement le 13/10/2020. Besoin de protéger nos syndiqués pour démontrer, si besoin l'utilité de la CGT.

Florence Dauga – BF /SR Bourgogne



Lors du BR nous avons commencé à analyser ce qui s'est passé. Des camarades se sont révélés, se sont-ils révélés ou les a-t-on enfin impliqués ?

Les SD n'étant pas présents dans les services, les syndiqués qui avaient des infos, qui participaient pour certains à des CED élargies ont pris les choses en main, se sont pris en main.

Je pense que dans chaque syndicat, on doit analyser ce qui s'est passé, qu'on regarde ce qu'on a réussi à faire, comment on l'a fait. Ne pas revenir à nos habitudes et faire à la place plutôt que de laisser la place aux syndiqués.

Exemple d'une camarade secrétaire de CHSCT depuis 7 ans qui fait un boulot extraordinaire. Lors du confinement ses collègues ont enfin pris conscience de ce travail, la CGT était présente. Elle a fait 4 adhésions au mois de mai. Sa réaction lors d'une CED: « 7 ans pour enfin faire des adhésions c'est long » oui mais ça démontre qu'il ne faut rien lâcher, le travail paye.!!

Ce n'est plus dans l'urgence, mais on doit continuer à faire confiance, ne pas retomber dans nos vieilles habitudes, continué à travailler différemment en impliquant les syndiqués.

Les syndiqués ont besoin de se sentir utiles.

Lionel Clément – SD 30



Il n'y a pas de fatalité dans une situation sociale complexe et d'incessantes réorganisations à partir du moment où les salariés eux-mêmes avec l'aide des syndiqués CGT élaborent leurs revendications. D'un départ risqué avec une décision présentée comme majoritaire prise par des Camarades et Salariés d'Aimargues soucieux d'agir pour ne pas laisser faire, l'application de la démarche Travail par une jeune Secrétaire de Section d'un autre centre (Saint Chaptès) membre de notre CED et ayant l'expérience de grève illimitée a permis que la mobilisation de l'ensemble du personnel sans un jour de grève obtienne satisfaction sur une grande partie de leurs revendications dont: 2 déprécarisations déjà annoncées mais là écrites au protocole avec 3 renforts et des repos ▶

► glissants ou fixes tels qu'ils le revendiquaient... Sur le mouvement, l'Adhésion en cours, une seconde à concrétiser.

À Saint Chaptès, les Camarades avec leurs collègues se sont réunis et ont travaillé leur propre scénario afin de l'imposer à travers des formes d'action comme les débrayages... qui rassemblent chaque fois tout le centre en l'inscrivant dans la durée.

Des exemples concrets pour notre département qui nous permettent avec l'expérience d'autres Camarades de démontrer la nécessité de travailler démocratiquement nos cahiers revendicatifs avec l'ensemble des salariés sur le lieu de travail. Des exemples qui nous permettent aussi de démontrer que par la mobilisation il est possible d'imposer des négociations sur la base de ce que veulent les salariés. À nous de recommencer et de poursuivre au quotidien en renforçant la CGT outil de lutte efficace !

Fabrice Roussel – SD 11



Dans le cadre des plans de travail de l'été, nous avons mis en place une consultation des salariés (courrier) que nous avons portée là où nous ne sommes pas présents (quelques militants du SD disponibles cet été) et par quelques syndiqués sur le lieu de travail. 12 salariés ont répondu à notre consultation qui portait sur la question des repos, sur la charge de travail, sur les normes et cadences, sur la notion de titulaire, sur les 32 heures.

- Sur les repos: le droit au week-end
- Augmentation de la charge de travail = grande inquiétude
- Normes et cadences, notion de titulaire coché à 80 %
- 1 tiers pour les 32 heures

Les revendications ont été portées à la direction, reste à construire le rapport de force. Une

consultation que nous allons adopter au réseau, Orange, sous-traitant.

Notre consultation a été bien perçue par les salariés, le résultat écrit sur notre journal fédéral et une analyse réalisée par une camarade qui commence à prendre sa place au SD.

Sur la question de la com fédérale, un regret que le journal correspondance n'existe plus. Catégoriel, mais un outil pour aider les secrétaires de section.

Christian Mathorel – SG FD



Je voulais intervenir à ce stade de la discussion parce qu'entre hier et ce matin, la logique de ce que l'on veut faire est respectée. Au regard de l'actualité et depuis ce matin, on le voit bien, c'est l'analyse que je fais et on voit bien qu'il se passe quelque chose dans la fédération et notamment dans nos rapports aux syndiqués, que le confinement a déclenché quelque chose en termes de prise de conscience des syndiqués. Mais aussi des syndicats en termes de fonctionnement et en termes de rapports aux syndiqués et aux salariés et que toutes les interventions vont dans le même sens et toutes disent on a gagné à ce que les syndiqués prennent les choses en main plus ou moins et que nous allons dans ce sens. En même temps, on mesure bien la fragilité de ce qui s'est passé durant le confinement et au lendemain de celui-ci, y compris en partie à cause de la boîte et des entreprises, mais pas seulement, à reprendre nos défauts parce qu'en fait la question qui est posée et quelqu'un l'a posée toute à l'heure, c'est celle du temps et de la maîtrise du temps dans l'affrontement capital/travail. Celui qui a la maîtrise du temps est celui qui a l'avantage que ce soit sur les luttes ou autre chose. La maîtrise du temps est la question fondamentale et j'ai constaté pendant le confinement et avec les échanges que nous avons, il y avait des camarades dans des syndicats, comme le dialogue social avait disparu pendant quelques

semaines, qui non pas, ne savaient plus quoi faire, mais étaient désarçonnés car le calendrier du syndicat était bien calé sur les réunions de la boîte. On voit bien que nous avons avancé mais il y a de la fragilité. Il ne faudrait pas que le CN, tel qu'on avance là et qui peut être un vrai passage historique dans la fédération car au regard de l'histoire, on ne choisit pas la période dans laquelle on milite, mais c'est à nous de faire perdurer la CGT et surtout de faire perdurer l'utilité de la CGT au regard des salariés car c'est quand même eux qui décident ou non de l'utilité ou non de la CGT et du syndicalisme. Peut-être que, par rapport à cette fragilité et de ce qui s'est passé dans la fédération, il est peut-être temps à ce stade et ça sera le thème de demain d'intégrer dans nos débats la question qui à savoir peut-être la seule qui vaille est: que fait-on pour, à la fois, préserver ce qui a été fait et de le consolider au regard de nos orientations et notamment au regard du triptyque que nous avons défini, « Être la CGT de toutes et tous qui est de mettre le syndiqué au cœur de notre fonctionnement, ce qui a été décidé au congrès, et partir du travail ». On voit bien que ce triptyque traverse le CN. Par exemple beaucoup d'interventions, 90 % de celles-ci montrent qu'il s'est passé quelque chose dans la fédération mais à La Poste maison mère et je vous le dis mes camarades, il y a une négociation d'un accord qui va entrer dans les jours qui viennent et que nous venons de découvrir, que La Poste nous impose et si nous restons sur La Poste maison mère nous n'avons aucune chance et y compris dans les élections. Dedans, on parle de maniabilité, de transfert des emplois de filiales à la maison mère. Ce genre de négociations, en ne parlant que de La Poste, du groupe, ou on applique la démarche Travail, la transparence et la démocratie à tous les étages de la fédération ou alors nous allons être en difficulté car La Poste a mis le paquet. C'est un aparté car là je parle de La Poste, des activités postales du groupe La Poste, mais on peut avoir la même question sur les Télécoms par rapport aux organisations du travail et ce sur qu'ils veulent avancer dans les organisations du travail.

Je termine donc par cette question, est-ce que nous sommes prêts pour aller plus loin et la question que Cathy du Doubs a posé toute à l'heure, c'est-à-dire la question de la feuille blanche. Comment reconstruire un syndicat départemental, qui soit l'outil de la CGT et l'outil dont les syndiqués et les salariés ont besoin pour affronter la crise qui n'est pas derrière nous mais devant nous ? Je crois que cet après-midi et demain matin, je crois que nous prolongerons le débat. Mais que nous avons tous besoin de pousser le débat au-delà de tout ce qui a été dit, et qui est très bien, sans por-

ter de jugement, mais nous sommes mûrs pour aller plus loin sinon on voit ce que cela veut dire et nous avons des mesures à prendre. Sur le triptyque, il y a plein de choses à dire, le BF et la CEF ont pris des mesures structurelles pour essayer de relever ce défi, ils n'ont pas pris toutes les mesures à mon avis, il y en a encore d'autres à prendre et ce n'est pas seulement de la fédération que les choses pourront évoluer. Je vous propose d'intégrer dans nos débats, la question de qu'est-ce qu'on fait et est-ce que nous sommes habilités à remettre la feuille blanche sur le fonctionnement dans un CN. Il y a aussi les questions de formation aussi qui sont venues. Mais concrètement cela veut dire quoi ?

Nancie Balduena – BF



Le confinement a été vécu par chacun différemment, selon sa personnalité, situation géographique, selon si on était en ville ou à la campagne. Ce qui est sûr, c'est que quelle que soit l'entreprise, la sécurité des salariés et les conditions de travail ont été bafouées et maltraitées.

En Ile de France, 5/12 syndicats ont été touchés, de nombreux militants et une dizaine de décès dans nos sections de retraités.

La Poste se refuse toujours à communiquer un bilan sortant de la période.

Je voulais revenir sur le réseau à La Poste qui a énormément souffert. Les incivilités se sont multipliées, bagarres, crachats etc., des vigiles ont été nécessaires.

Des files d'attente interminables se sont formées à l'entrée des bureaux. La police en a aussi profité pour organiser des véritables rafles de sans-papiers qui venaient chercher leurs prestations sociales.

Cette période a aussi permis de mettre sur le devant de la scène des revendications qui sem-

► blaient lunaires pour certains comme: la réduction du temps de travail → 32 h, la nécessité des services publics, l'importance d'un statut fort pour les salariés, et des contrats de travail protecteurs.

On a enfin constaté ce que dit la CGT depuis longtemps. Les salariés les plus mal payés sont ceux qui sont apparus comme les plus indispensables, et des revendications salariales ont émergé.

Mais la colère sourde du confinement et des revendications a été bien vite oubliée après le retour à la vie presque « normale ».

C'est le rôle de nos syndiqués de remettre ses revendications dans les discussions avec les salariés. Si nous ne le faisons pas, personne ne le fera.

Cette période a aussi permis de souligner nos manques.

Le problème de la mise à jour de l'orga, de la connaissance, de la géographie salariale et syndicale s'est posée brutalement à nous.

Comment joindre nos syndiqués quand on n'a pas fait de leurs coordonnées, qu'on n'a pas mises à jour, ou parce qu'il est manquant sur l'ordi du syndicat. Il est utile, nécessaire et urgent de mettre à jour Cogitel, et de s'y mettre pour ceux qui n'y sont pas.

Une dernière remarque, nous ne devons pas abandonner la lutte pour la reconnaissance d'accident du travail pour les malades du COVID, amorcée par les Télécom Paris suite au décès de trois salariés.

Tous nos malades doivent bénéficier de ce statut qui reconnaît leur maladie et permet des éventuelles suites.

Christelle Hebrard – SD 03



En tant que SG, ce CN bouscule et booste. Un déroulé et un ordre du jour qui rappelle le triptyque de nos orientations. Importance de ne pas griller les étapes et de penser à la place de.

Les vidéos de ce CN = outils à utiliser dans nos formations fédérales.

Ras-le-bol de recevoir des mails de SD en « Sous-réseau ». Au travers des différentes interventions, on voit bien l'importance des remontées des luttes.

On ne peut pas continuer à attendre « que fait la Fédé », mais nous pourrions avancer que si on travaille autour du triptyque, et le CN nous rappelle l'importance du syndiqué acteur. C'est là, sur le terrain, que le personnel décidera de l'action, de sa forme et de son contenu.

Dans notre département, nous avons également décidé de co-opter des jeunes.

Dès lundi, je vais rentrer dans mon SD en m'appuyant sur les pratiques d'autres départements, en repensant à notre fonctionnement.

Jérôme Vivenza – SD 69 PICEF



Je partage ce qu'a dit Christian: « Il se passe quelque chose dans la fédération ». Je dirais même qu'il se passe quelque chose dans le monde du travail et que la FD était prête pour ce changement.

La question de la page blanche est importante et à préciser. Il nous faut effacer l'a priori que l'on peut avoir sur le salarié lorsque l'on vient à lui. Dans l'esprit du Nouveau Statut du Travail Salarié, nous devons aller à la rencontre du travailleur sans nous poser la question de son lien de subordination. Nous devons le rencontrer pour parler de son activité, son métier plutôt que de son statut et son contrat de travail.

De nombreux syndiqués ont trouvé du sens à leur militantisme. L'activité syndicale devenait concrète car les salariés ont pris la main sur leur travail. Mais surtout, les adhérents se sentaient à leur place dans la CGT. C'est peut-être ça aussi la page blanche. C'est donner de l'autonomie dans leur syndicalisme pour qu'ils trouvent du sens à l'action syndicale. Peut-être avons-nous trop tendance à « manager » nos syndiqués et diminuer leur pouvoir d'agir dans le militantisme.

Dans la période, dans notre champ fédéral comme en dehors, il y a eu des salariés qui se sont organisés autour de leurs aspirations et ont gagné des avancées. Si ces salariés n'ont pas posé les statuts d'un syndicat CGT (et c'est bien dommage), ce qu'ils ont mis en place reste tout de même un syndicalisme qui ressemble au nôtre. Avec leur mobilisation, beaucoup de salariés ont obtenu des avancées, même en l'absence d'IRP.

Ce qui me fait dire que les salariés ont plus besoin d'un syndicat CGT qui fonctionne qu'un CHSCT.

Guillaume Griveau – SD 34



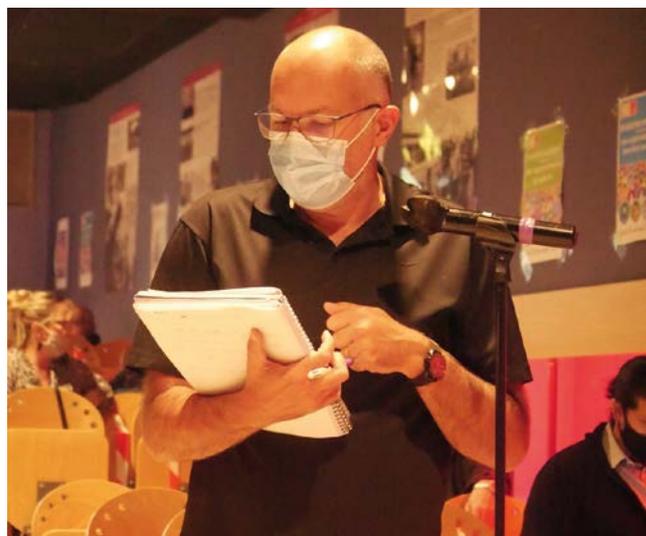
3 exemples différents qui démontrent les liens et ce qui peut se passer lorsque nous réussissons à établir une relation de confiance (avec les adhérents mais aussi les salariés).

- 1) Sur la messagerie: nous avons mené beaucoup d'activités avant le confinement (notamment en lien avec le conflit FG EXPRESS). Durant le confinement, les salariés nous ont tenus au courant de ce qui se passait dans leurs entreprises et donneurs d'ordre respectifs
- 2) Centre courrier de LUNEL: il y avait une section syndicale mais suite à plusieurs départs (pour raison médicale, mutation, retraite...) une activité en panne. La section nous a sollicités et après plusieurs semaines (HIS et AG tous les 15 jours), les camarades ont repris confiance en eux et aujourd'hui, ils viennent d'organiser une AG avec l'ensemble des collègues et décision de partir en grève à partir du 20 octobre
- 3) Sur site de RABELAIS (AG PRO PME Orange), nous sommes passés en 2 ans et ½ de rien à une section qui aujourd'hui anime et gère intégralement et en toute autonomie l'activité CGT (HIS jusqu'à 50 participants sur 80 salariés, AG, audience, tract...).

Nous avons tous des exemples où ça fonctionne quand on fait en sorte que les camarades deviennent autonomes.

Mais si nous partageons beaucoup depuis le début du CN sur le fait que (ex: intervention de Florence DAUGA) *il y a des camarades qui se sont impliqués parce que les SD n'étaient pas là!* Je me pose donc une question: est-ce que nous ne sommes pas responsables en tant que structure si les camarades ont des difficultés à s'impliquer dans l'activité CGT? Nous devrions être des facilitateurs, des aidants dans la prise d'autonomie des adhérents dans le militantisme CGT; nous devons nous remettre en question et réfléchir aux actions et plan de travail à mettre en œuvre pour aider les adhérents à s'épanouir plutôt qu'à faire à leur place.

Cyrille Toledo – SD 53



Bonjour, Cyrille du SD53. Je vous transmets le salut fraternel de ma secrétaire départementale Michelle Blot. Je suis RE du Réseau, je vais m'appuyer sur mon expérience sur la période COVID. J'ai repris mi-janvier 2020 après un burn-out avec pour consigne médicale de faire attention car en convalescence jusqu'à l'été. Le retour sur le petit COVID a été particulièrement chargé.

Le 17/03, avec une réunion téléphonée DR où il nous a été indiqué pas de « droit de retrait », en CODIR on m'a demandé ce que c'était. Là j'ai dit ils ont tort et donc planté le décor. Mon DS a donc validé les décisions de protections de nos agents, tant sur les moyens pratiques (gel, film plastique...), que sur l'éloignement des agents à tour de rôle (2 à 3 jours par semaine). Grâce aux multiples infos reçues par la Fédé et aux réunions téléphonées UFC, faute de réelle orientation de la boîte, j'ai pu mettre en œuvre mes orientations sur les organisations de travail à mettre en route. ▶

- Le regard des autres sur le syndiqué est comme le regard de la boîte sur le syndiqué, mais il faut aussi prendre acte de l'identification de ce que peut faire l'agent (syndiqué), qui peut aussi être identifié par ses collègues, pas tant par sa fonction que par son engagement syndical.

Patrick Weiland – SD 57



Que faire pour que le « Syndiqués acteur, auteur, décideur » ne soit pas un mantra que l'on récite ?

D'abord les former : proposer le stage d'accueil à tous les nouveaux syndiqués. En Moselle, un stage d'accueil prévu en mars a été reporté pour cause de COVID en septembre. Le report a été bénéfique. Nous avons pu ajouter des camarades de Webhelp aux postiers initialement prévus. Cela a permis de constater qu'avec des vécus différents, les problèmes étaient similaires (salaire, emploi, condition de travail).

Nous avons organisé ce stage d'accueil en commençant par les questions. « Pourquoi t'es-tu syndiqué ? Qu'attends-tu du syndicat ? ». Nous avons continué par l'histoire du syndicalisme en France. En partant de la question « Quand la naissance de la CGT ? » ; beaucoup la situaient entre les deux guerres.

Ensuite le syndicat propose le niveau I aux camarades qui souhaitent s'investir davantage. C'est le problème de cadre : Il faut penser à l'avenir du syndicat.

Il faut également informer nos syndiqués. La période de confinement nous a permis d'améliorer notre communication. Nous ne pouvions plus envoyer de tracts de masse. Chaque jour le syndicat a extrait de la LDJ les infos propres à chaque catégorie de salariés pour les envoyer par mail. Les syndiqués ont beaucoup apprécié les infos-luttes des autres départements.

Le syndicat demande également à chaque camarade qui participe à une réunion de la boîte de faire un compte rendu pour qu'on puisse le diffuser le plus largement possible à nos syndiqués. Le syndiqué doit recevoir si possible les infos avant les autres salariés.

Il faut aussi réunir les syndiqués. Réunir les syndiqués doit devenir un moyen de fonctionnement permanent (et pas seulement en début d'année). Le syndicat a réuni plusieurs fois les camarades de la distri téléphoniquement. La réunion téléphonique permet d'être réactif. Le syndicat a également réuni les syndiqués de la plaque de Thionville PPDC après le travail à 18 h dans le cadre de la préparation de la journée d'action du 17 septembre.

Nous essayons de poursuivre la même demande. Une réunion des syndiqués d'Orange aura lieu le 15 octobre. Nous réfléchissons également à réunir les syndiqués du réseau et ceux des centres d'appels.

Enfin, il faut associer les syndiqués aux prises de décision. Avec, par exemple, la consultation de nos syndiqués Poste sur l'accord sur le chômage partiel. Pour la première consultation, c'est 30 % de nos syndiqués qui avaient répondu. Autre exemple avec la consultation de nos syndiqués lors du dépôt de préavis locaux lors de la journée du 17 septembre.

Florence Dauga – BF/ISR Bourgogne

Il y a un an, la fédération réunissait 70 jeunes de – de 30 ans dans le patio à Montreuil. J'ai eu le bonheur d'organiser ces journées d'étude avec un collectif de jeunes de – de 30 ans. Ils se posent beaucoup moins de questions que nous, ils ont des idées et envie de faire. Avec eux, c'est action, réactions. J'invite les régions, les syndicats à décliner ces journées d'étude, à impliquer les jeunes dans l'activité. C'est une richesse, les jeunes, de l'or en barres ! Pendant l'initiative, ils nous ont expliqué comment ils voulaient faire la CGT FAPT. L'un d'eux a même invité les camarades à se retrouver lors du prochain congrès fédéral. Si c'est le cas, on va sacrément rajeunir nos délégations. Ils sont l'avenir de notre fédération.

Frédéric Dousseau – SR Aquitaine

- Pas d'angélisme, il y a des SD où les syndiqués n'ont pas forcé, ou militant confirmé
- Donner confiance aux syndiqués → formation syndicale CGT très importante.
- Besoin de faire connaître nos propositions revendicatives
- Rôle du syndiqué commence par le rôle du SD → Construire les sections syndicales

Tribune:

Hervé Gennarino (BF), **Guillaume Griveau** (SG de l'Hérault et membre du collectif FD santé/Travail), **Sophie Mergerin** (SD du Pas de Calais), **Barbara Trichet** (SG de la Vendée), **Patrick Lasserre** (SF à la politique revendicative) et **Christian Mathorel** (SG de la Fédération).



Thème : Poursuite du débat sur l'actualité à travers 3 tables rondes sur notre démarche syndicale à partir du travail et des syndiqués pour renforcer et développer la CGT au plus près du lieu de travail

Table ronde 3

*La démarche revendicative à partir du travail
pour renforcer et développer la CGT
au plus près du lieu du travail*

Interventions



Michel Gérard – SR Nord Pas de Calais

Nous avons à valoriser le rôle de la CGT dans le cadre de la Covid, notamment, sur tout ce que nous avons eu la capacité de faire pour la protection des salariés. Comment aurions-nous vécu la période sans l'organisation CGT sur le lieu de travail?

Il suffit de voir ce qui s'est passé dans les entreprises sous-traitantes où la CGT n'existe pas à l'exemple des techniciens de Constructel ou Sogetrel ou d'autres encore, sauf là, où la CGT présente est intervenue avec les salariés. ▶

- Les SD ont su rapidement s'organiser pour aider, informer les sections syndicales, les syndiqués qui se sont pris en main et faisaient remonter les infos d'ailleurs reprises par la FD au travers le point quotidien sur la Covid qui pouvait représenter jusqu'à 15 pages d'infos remises à la LDJ pour aider les SD. N'a-t-on pas à revenir sur cette démarche et surtout à s'en emparer dans les SD?

La mise en commun des témoignages individuels que nous avons pu avoir, n'est-elle pas la solution pour dépasser le constat comme nous avons pu le faire durant ces 2 jours et demi de CN? Une mise en commun au service des convergences revendicatives et de luttes pour mettre fin au dumping social et gagner une égalité de traitement pour des droits et garanties pour les salariés effectuant un même métier.

Quelle différence entre le technicien d'Orange qui est appelé à travailler sur les services à valeur ajoutée (ex: installation de box) durant le temps où ce sont les salariés de la sous-traitance qui interviennent sur le réseau et un facteur de services expert à La Poste qui est appelé à vendre de nouveaux services pendant que sa tournée de distribution est sous-traitée? Quelle différence entre les salariés de Viapost qui exercent le tri et la distribution de colis et ceux de Chronopost, DPD ou encore de postiers issus de la distribution ou de PFC?

Des luttes ont lieu et doivent nous interroger sur les avancées obtenues dès lors, où elles sont décidées par les premiers concernés eux-mêmes, les salariés. En effet, en dehors de temps forts décidés d'en haut, et les luttes locales construites et décidées sur le lieu de travail, il n'y a pas photo.

Des emplois sont gagnés, des primes attribuées, des transformations d'emplois précaires en CDI sont obtenus à l'inverse de la volonté du capital qui est de réduire au minimum l'emploi! Sachons-le valoriser, ne laissons pas nos directions d'entreprises récupérées le fruit des luttes des salariés. Les communiqués de nos entreprises sur les créations d'emplois ne sont que la récupération de ces luttes.

Des pistes de travail ont été avancées dans nos débats et dans l'intro présentée par Alex, à nous de veiller à leur mise en œuvre dès la semaine prochaine. Je finirais par le renforcement de l'UFR qui est parvenue aux 100%. Certes, il y a le travail effectué sur la continuité syndicale, ce qui au passage et vous le savez n'est pas automatique, mais je pense que les contacts des sections syndicales en direction des syndiqués n'est pas non plus étranger à ce résultat, encore bravo.

Guillaume Costel – SD 75 TICEF



Le 13 mars après les annonces gouvernementales, notre section a proposé en vidéo des mesures sanitaires à mettre en place de suite et a invité les salariés à nous transmettre leurs idées, leurs besoins afin de compléter nos demandes. S'en est suivi un cahier de revendications que nous avons porté à la direction. Plusieurs de nos demandes ont été prises en compte et appliquées sur la période du confinement.

Sur cette période, toute la CGT a été imaginative en s'appropriant les nouveaux outils. Il faut continuer dans cette voie en s'adressant par de nouveaux moyens aux salariés et aller les chercher par ces nouveaux biais.

Mise en place en cours d'une démarche Travail chez PROTELCO en utilisant les moyens numériques.

Florence Dauga – BFISR Bourgogne



Dans son retour d'expérience, Guillaume nous a expliqué que lorsque les lers dirigeants sont convaincus de la démarche revendicative à partir

du travail, c'est propice à une remise en cause de nos fonctionnements. Depuis deux jours, on constate, au vu de nos interventions, qu'on a su faire autrement lors du confinement et que certains syndicats se posent des questions sur comment s'organiser pour plus d'efficacité. Il y a une prise de conscience qu'il faille se remettre en cause.

L'idée serait d'organiser des Bureaux Régionaux élargis au secrétariat en présence de camarades qui ont travaillé sur la démarche revendicative à partir du travail. Cela permettrait aux dirigeants de comprendre et appréhender la démarche et ainsi décider par la suite de sa mise en œuvre. En tant que secrétaire régionale, j'ai déjà anticipé la question lors de la préparation de ce Conseil National et proposé à ma région d'organiser un BR sur cette question.

Laurent Zagorac – SD 75 T



Nous voulons être FAPT mais nous avons beaucoup de mal à dépasser les PTT. France Télécom et La Poste en sont issues mais il existe des entreprises de notre champ fédéral qui n'ont rien à voir avec l'histoire des PTT. C'est notamment le cas de SFR et Protelco (filiale free). Pour leurs salariés sur Paris, il est inconcevable de travailler avec des postiers. Ce sont deux métiers, deux filières qui n'ont rien à voir. S'ils ne comprennent pas ce que signifie l'objectif d'un service public de la communication, ils comprennent ce que signifie l'objectif d'un service public des télécommunications d'un côté et l'objectif d'un service public postal de l'autre. La FAPT peut très bien porter ces deux objectifs.

C'est aussi pourquoi nous avons besoin de souplesse dans nos structures, et non d'une rigidité d'esprit imposant le décalque de la même struc-

ture partout. Ce souhait ne signifie surtout pas l'objectif de syndicats nationaux d'entreprise, qui éloigneraient nos structures des syndiqués et des salariés.

Depuis le début de ce CN nous disons beaucoup qu'il faut savoir écouter les salariés et les syndiqués. Il faut donc savoir aussi écouter cela.

Brigitte Techenny – SD 09/CEF



Deux mots sur le collectif juridique. Il est sous la responsabilité du pôle revendicatif. Sa feuille de route est de travailler et répondre aux besoins des collectifs fédéraux. Notes internes, analyses juridiques à l'attention du secrétariat ou du Bureau Fédéral.

Notre travail n'est pas forcément visible. Mais quoi qu'il en soit il est toujours en lien avec le revendicatif.

Dans l'offre de formation tant confédérale que fédérale, la formation au secrétaire à la politique revendicative n'existe plus.

Dans notre fédération, nous sommes organisés autour du ROC. Le pôle revendicatif a souhaité pallier ce manque. Un questionnaire a été travaillé et envoyé dans les Syndicats Départementaux à l'attention des secrétaires à la politique revendicative (SPR). D'ores et déjà, merci au 32 SD qui l'ont fait remonter. Y compris ceux qui n'ont pas de SPR. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'activité mais seulement qu'ils s'organisent autrement pour mener l'activité autour du ROC.

Frédéric DOUSSEAU et moi-même, allons dans 15 jours participer à Courcelles à la formation: « Construire une action de formation ». À partir de là, nous allons travailler avec le collectif fédéral de formation et répondre ainsi aux besoins exprimés au travers du questionnaire à l'activité de SPR et des SD plus largement.

- Sans trop m'avancer, nous pourrions proposer à partir de l'année prochaine, une formation à l'intention des SPR. Alors merci à ceux qui n'auraient pas encore fait remonter le questionnaire de le faire. Il est encore temps.

Frédéric Dousseau – SR Aquitaine



- Démarche travail: au plus près du quotidien des salariés → Obligation de faire vivre des lieux de vie de l'action syndicale → La section
- SD/CE → Faire ce travail politique de création de section syndicale
- Formation syndicale: section syndicale/Renforcement. la CGT à faire vivre pour être plus efficace.

Patrick Lasserre – SF



J'avais envie d'intervenir sur la question qui nous est posée aujourd'hui c'est-à-dire développer la CGT au plus près du lieu de travail car on a besoin de revenir quand même sur cette question-là. Même si tout ce qui a été dit en fait partie et y contribue, mais je vais revenir rapidement sur 2 questions qui ont été posées hier, je suis désolé mais je pense que nous sommes quand même dans une période très particulière et on le sait tous mais je trouve que nous sommes aussi dans une période, plus que jamais, où le gouvernement à la demande du patronat, ont choisi de confisquer la parole des citoyens et des salariés et je pense qu'il faut quand même avoir cela en tête et que ça rejoint directement ce que nous cherchons à construire. On vit depuis le mois de mars sous des réglementations qui sont des décrets « réglementaux » qui s'appliquent sans aucune discussion parlementaire et, dans les entreprises, des décisions unilatérales qui conduisent à des organisations du travail qui sont imposées par le patronat, les entreprises etc. Je trouve que c'est assez dramatique et je pense que confisquer la parole ou le pouvoir des salariés d'intervenir sur leur quotidien et bien c'est le premier pas pour écraser les salariés et les conduire à courber l'échine, c'est cela que je veux dire. Donc je pense par notre démarche et par ce que nous voulons construire, c'est d'amener les salariés à se réapproprier la parole et la première parole à se réapproprier c'est de pouvoir s'exprimer sur leur travail, si on veut que par la suite ils puissent s'exprimer et revendiquer sur tous les aspects qui font leur quotidien au travail. Ça sera beaucoup plus facile pour nous car on lance et nous avons tout un tas de matériels sur plein de sujets, (la réduction du temps de travail, l'emploi, les salaires etc.). Mais je pense qu'en partant du travail des salariés et de l'expression du travail des salariés sera le premier pas qui fera grandir la conscience des salariés, qu'ils peuvent agir sur le reste à partir du moment où ils se réapproprient cette question, voilà ce que je voulais dire sur cette question-là.

Vite fait, après, je voulais revenir sur l'écoute et à partir de tout ce qui a été dit hier, l'écoute c'est primordial et c'est la première étape importante et nous devrions réfléchir à la CGT, peut-être à la fédération mais ailleurs aussi à ce que nous ayons un septième point de notre démarche en 6 points qui soit l'écoute ou la consultation des salariés. Je ne sais pas mais en tout cas on ne peut pas en rester là et que nous avons besoin de faire grandir ces idées-là.

Ensuite, on voit bien, je passe vite mais le syndiqué est au cœur de ce processus et qui permet d'avoir le lien et le contact au quotidien sur le lieu

de travail et donc la question qui nous est vraiment posée à nous. Parce que le CN est la direction de la fédération, et dans les syndicats départementaux comme à la fédération, c'est comment répondre aux besoins des syndiqués et mener une activité syndicale au quotidien. On a vraiment besoin aujourd'hui de revenir sur ces questions-là et quand on dit démarche syndicale revendicative à partir du travail il faut que nous soyons en capacité d'intégrer tous les pans de notre organisation parce que le syndiqué a besoin à la fois du revendicatif, de l'orga, de la communication et des éléments économiques pour mener à bien son activité. Je ne vais pas développer mais le revendicatif et l'éco pour connaître les enjeux, les éléments précis pour pouvoir avec les salariés construire des cahiers revendicatifs, l'organisation pour construire des collectifs ou sections syndicales même si cela peut faire peur aussi mais, s'organiser sur le lieu de travail et puis la communication car nous avons besoin aussi de cette information permanente en direction des syndiqués et sections syndicales. Et je m'interroge en pensant que nous aurions besoin de débattre autour de ces 3 questions car aujourd'hui qu'est-ce qui différencie un salarié d'un syndiqué sur le lieu de travail, est-ce que nous sommes en capacité de donner des éléments alors bien entendu il ne faut pas généraliser les choses, nous prenons des raccourcis mais par exemple, en termes de communication on arrive à avoir des communications spécifiques qui répondent aux demandes des syndiqués sur le lieu de travail pour pouvoir militer ? Est-ce qu'en termes de formation on apporte suffisamment d'aide et d'éléments pour permettre à ces syndiqués de s'organiser sur le lieu de travail. Cela fait le lien avec ce que disaient Brigitte et Fred sur l'état d'esprit de la formation que l'on veut construire sur les secrétaires départementaux à la politique revendicative c'est pour qu'ils s'imprègnent complètement de cette démarche et qu'ils soient en capacité d'aider les camarades sur le lieu de travail à se prendre en main d'abord et ensuite à construire les cahiers revendicatifs. Je trouve que franchement à travers les réponses que nous avons, on a trop l'habitude de faire des congrès et de dire on se répartit autour du ROC mais quel contenu on y met. Et nous avons besoin de réfléchir à tout cela et en tout cas je trouve que nous aurions besoin de réfléchir à tous les outils dont auraient besoin les syndiqués pour militer sur le lieu de travail. Donc pour revenir au sujet du jour pour développer et construire la CGT au plus près du lieu de travail, ce qui veut dire aussi, à mon avis, cela impacte le rôle que nous avons dans les SD et voire à la fédé et que quand Christian disait hier, repartir de la feuille

blanche c'est modifier nos façons de faire et où sont nos priorités. Dès lundi, où sont nos priorités dans ce que nous aurons à construire soit avec les réunions de la boîte ou aller aider à construire une section syndicale ou aider un syndiqué à pouvoir militer pleinement et l'aider sur son lieu de travail ?

Fabien Leseigneur – SD 76



Il y a du mécontentement, du mal-être face aux conditions de travail, aux difficultés de la vie quotidienne, nos collègues ont des aspirations à un mieux vivre.

Mais il n'est pas sûr qu'ils aient les réponses, les solutions.

Quand les salariés interpellent la CGT, ils attendent une réponse.

Les réponses aux problèmes sont multiples, bien souvent ce sont les solutions individuelles qui dominent, le poids idéologique du capital est énorme.

Si la conscience de classe était majoritaire chez les travailleurs cela se saurait !

Il y a des solutions dans la classe ouvrière qui ne sont pas celles de la CGT, pour certains virer les étrangers peut être une solution au chômage, face à l'insécurité la peine de mort est aussi une solution. Sur la question du pouvoir d'achat certains répondent actionnariat populaire.

Il n'y a pas de spontanéité à l'analyse de classe et aux solutions progressistes.

Les militants CGT ne sont pas coupés des salariés à eux de porter des propositions alternatives aux préoccupations des salariés. Sinon ce sont les solutions patronales qui risquent de primer. ➤

► **Véronique Benaize – SD 75 T**



La politique d'Orange conduit à la concentration d'immenses sites de 1 000 à 5 500 salariés.

On ne milite pas de la même façon sur un site de 50 personnes et sur un site de 6 000.

Actuellement, nous faisons de « l'abattage », la région décide d'une diffusion de tracts. Nous ne débattons pas avec les salariés. Nous devons réfléchir à une personne physique, à des antennes de nos Syndicats Départementaux.

Barbara Trichet – SD 85



Petit exemple dans notre syndicat, au congrès précédent, on demandait aux militants ce dont ils avaient besoin pour mener l'activité sur le lieu de travail. Beaucoup ont répondu avoir besoin de formation pour être armé et à l'aise.

Alors on a pris collectivement la décision de former l'ensemble des militants et syndiqués actifs sur le lieu de travail en priorité jusqu'au niveau 2. On avait du retard et on a essayé de relever le défi. À ce jour, on y est presque.

Et les nouveaux syndiqués ont la proposition de la formation niveau I dans l'année qui suit leur adhésion. La plupart y répondent positivement.

On a aussi décidé en CED de faire la formation: « Renforcer la CGT sur le lieu de travail ». Sur 3 jours, elle devait se dérouler en avril, donc elle est reportée au premier trimestre 2021.

L'ensemble des camarades de la CED reconnaissent être plus à l'aise pour militer sur le terrain et ont été très présents auprès de leurs collègues pendant la période que ce soit en physique ou à distance. Ils ont fait un travail énorme et se sont emparés pleinement de toutes les informations qu'on leur a transmises pour débattre avec leurs collègues et améliorer les conditions de travail.

Lionel Clément – SD 30



À propos des risques supposés de partir de la feuille blanche et dont une partie des salariés compte tenu du contexte pourrait nous éloigner de nos propositions revendicatives, nous n'avons pas à craindre de cette démarche car elle amène au respect de la démocratie syndicale et ouvrière sur les lieux de travail. Quelle autre démarche serait plus à même d'impliquer les salariés en leur permettant de s'émanciper et par là de participer à la transformation de la société. Nous ne pouvons pas nous contenter d'un bon raisonnement ou de bonnes analyses, réflexions et propositions mais bien que celles-ci soient en adéquation avec nos pratiques et que nos pratiques soient en adéquation avec nos valeurs. Le chemin est aussi important que la destination, il en est même le garant. C'est difficile, c'est un combat de tous les jours y compris et surtout avec nous-mêmes. Recréer une véritable volonté, envie de fonctionner collectivement de travailler ensemble.

Sur la question de ne travailler syndicalement que dans l'entreprise compte tenu des difficultés pour faire simple. L'exemple à travers plusieurs initiatives montre que la mise en commun est toujours plus salubre et enrichissante que le cloisonnement et l'étiollement. Sur les boutiques télécoms on a franchi plusieurs fois le seuil notamment la consultation à propos de l'accord sur la formation dans la branche, à chaque fois nous avons eu un bon voire excellent accueil. Malgré la pénibilité entre les gestes barrières, un SAV saturé et des files d'attente, les salariés prennent le temps de nous recevoir et d'échanger. Nous disent recevoir les tracts numériquement formulent des revendications similaires à celles de leurs collègues du réseau sur la communication et le management des entreprises, sur la nécessité d'être en sécurité au travail... Les questions que nous posent ces collègues ont rarement un aspect technique et deux salariées de deux enseignes différentes se disent et disent à leurs collègues de travail en pleine boutique être très contentes de la CGT qui les a défendues ou aider dans leur différend avec leur employeur! À nous de continuer. Cela peut même aider à remonter le moral des militants. Il faut le prescrire a contrario du travail!

Sophie Mergerin – SD 62



Suite au dé confinement, nous avons fait un plan de visite et nous sommes retournés dans une entreprise dans laquelle il n'y a, pour le moment, plus d'activité syndicale: DPD.

C'est un véritable moulin à vent et pour le moment nous n'avons pas de difficulté pour accéder au site. Malgré le trafic, les salariés ont pris le temps de discuter avec nous. Très surpris à la base de notre venue et après quelques moqueries,

nous avons entamé la discussion sur leurs conditions de travail déplorables. Ils aspirent tous à une amélioration dans leurs nouveaux locaux, espèrent l'embauche des intérimaires. On ressent une bonne ambiance entre les salariés qui sont d'entreprises différentes. Nous y sommes retournés avec un tract local et une pétition. De nouveau, très surpris de notre retour et attentifs au support. Nous avons pris des contacts afin de pouvoir leur faire parvenir dans un premier temps des infos. Nous les accompagnerons lors de leur déménagement dans leurs nouveaux locaux. Si l'accès nous y est refusé nous demanderons l'aide d'un administrateur afin de pouvoir nous y rendre.

Au SD du 62, nous essayons de ne pas nous limiter aux visites qui pourraient être faites dans notre champ de connaissances: les « postiers » vont chez les « télécommunicants » et inversement sans oublier d'y inclure les retraités. C'est très enrichissant. Nous rencontrons des difficultés, par contre, sur la mise en place de formation et la représentativité des « privés » dans nos instances et collectifs.

Alexandra Meynard – SF



Bonjour les camarades, les histoires que j'entends me font penser à une forme de révisionnisme syndical et je pense que l'histoire de la fédération ou de la CGT en général, est liée à une histoire de sémantique. Aussi ça m'inquiète d'entendre parler en permanence d'opérateurs historiques, les opérateurs postaux et de télécoms ou en résumé La Poste et France Télécom devenu Orange, ils n'ont rien d'historique mes cama- ➤

➤ rades, l'histoire de notre fédération c'est avant tout celle du service public de la communication, ce que l'on appelait le service public des PTT. Au moment où les opérateurs sont créés c'est la première phase de privatisation du service public. On n'est donc pas dans une histoire antérieure qui aurait porté d'un côté les postes et de l'autre les télécoms. Je vais m'expliquer et je ne vois pas plus ce qu'il y a de maison mère à l'intérieur de ces deux opérateurs aujourd'hui qui auraient donné naissance à des petits par le biais de filiales. J'insiste sur la sémantique nous en serions les parents et finalement il y aurait des petites entreprises partout derrière comme des petits enfants et que nous serions finalement assez sympathiques pour laisser partir du nid et s'émanciper par eux-mêmes pour faire leur vie ! Cela nous met dans une position, peu confortable et contre laquelle il faut que l'on se garde c'est-à-dire la position de hiérarchie vis-à-vis de ceux qui ont voulu le libéralisme et ceux qui précisément ont privatisé les PTT. J'insiste là-dessus car c'est le point d'entrée du libéralisme le travail, c'est d'abord dans le travail que les pratiques libérales nous ont imposé, à nous, que nous soyons le concurrent des autres salariés où qu'ils soient nos concurrents ou que nous soyons le fournisseur de l'autre ou le client de l'autre justement par le biais d'entreprise, filiales et maisons mères. Il faut donc, je pense, que nous fassions tous les jours attention aussi au vocabulaire que l'on emploie mais par ce qu'il y a derrière des idées, des options. Il s'offre à nous l'option qui est de faire et c'est ce qu'expliquait Jérôme toute à l'heure, de faire une communauté d'intérêts entre les travailleurs autour de la subordination et du mode d'exploitation ou alors de faire une communauté des travailleurs autour du droit à la communication et je crois que c'est l'option 1 que nous avons choisi et qui est encore la plus rassembleuse, je pense que c'est celle de nos orientations aujourd'hui. Si je suis facteur, j'ai une communauté d'intérêts avec une population extrêmement large aujourd'hui, si je suis postière ma communauté d'intérêts est beaucoup plus resserrée. J'en finis là-dessus. L'autre chose qui m'interpelle, le confinement et l'actualité nous ont montrés des choses, révélé des choses ou remis sur le devant de la scène des choses très importantes, je pense aux télécommunications et au débat sur la 5G que nous avons eu ces jours derniers, la communication elle est comme ce que nous en avons dite dans nos orientations, elle est orale, visuelle, écrite aujourd'hui sans doute virtuelle bien des contenus de communication. Depuis 2011 l'organisation des nations unies l'ONU a reconnu que l'accès à Internet est es-

sentiel à la réalisation de droits fondamentaux comme à la liberté d'expression et la liberté d'opinion, c'est inscrit comme cela les camarades, c'est international et ce n'est pas sans me faire penser au service public qui est la presse par exemple et je pense que nous avons maintenant une communauté d'intérêts et ce qui définit notre champ fédéral, c'est-à-dire le droit, l'accès à la communication pour toutes et tous comme un droit fondamental humain. Je termine pour ne pas être trop longue et cela m'amène au sujet du jour, qu'il ne faudrait pas confondre secrétaire de syndicat à la politique revendicative auquel cas on a effectivement des outils et des choses à donner au niveau de la fédération pour se former notamment, avec l'élaboration des revendications qui elles se situent à un autre endroit et un autre niveau, celui dont Patrick disait qu'il faut s'imprégner de la démarche revendicative à partir du travail, bien mal nommé mais le problème des phrases qui n'ont pas de sujet et c'est le cas c'est un titre, c'est que quand il n'y a pas de sujet aux phrases et que l'on commence par un verbe alors on ne sait plus qui doit faire quoi. Je pense que nous avons la réponse ici, que nous l'avons apporté ensemble, la garantie c'est la communauté de travail c'est-à-dire les salariés et les travailleurs et cela dépasse largement le champ de l'entreprise, le champ de l'exploitation et le champ géographique.

Johnny Perré – SD 33

Grève réseau Bordeaux rive droite: 100 % avec préavis rédigé évidemment avec les salariés dont 2 cadres.

Plus que la CGT au plus près du lieu de travail, C'est la CGT au sein du lieu de travail.

Page blanche en Gironde depuis notre Congrès, Ça nous sort clairement d'une zone de confort. Ça questionne beaucoup de choses

Collectifs transverses: Besoin d'Orange pour le futur CSE. Devoir défoncer les cloisons, établir et consolider les liens. Exemple un camarade d'Orange qui se penche sur la qvs et notamment les Jas, ça amène au débat.

En plus des collectifs métiers, mise en place de collectifs transverses. Les convergences tant des préoccupations que des revendications s'imposent tant elles sont évidentes.

Ça nous amène même à re-questionner la géographie syndicale, en particulier les sections

Adversité, compliqué parfois fatigant mais tellement passionnant.

Et pourquoi ne pas rêver de ced où Orange

La page blanche c'est remettre nos fondamentaux au cœur de notre fonctionnement.