



Fiches

Repères revendicatifs

Adoptés au CN des 2 et 3 juin 2021 aux Karellis(73)



CGT FAPT



Repères revendicatifs



Chers camarades,

Vous avez dans les mains les fiches repères revendicatifs de la CGT FAPT.

Nous avons adopté nos repères lors du CN qui s'est déroulé aux Karellis les 2-3-4 juin 2021.

Nos repères revendicatifs sont des propositions CGT, des axes visant à constituer un socle commun et un outil de convergences pour tous les syndiqués de la FAPT.

Rappelons-le, ce ne sont pas des revendications. Les revendications, nous voulons les construire avec les salariés. Elles sont la rencontre entre nos propositions revendicatives et les aspirations des salariés.

Nos repères revendicatifs fédéraux sont complémentaires des repères revendicatifs confédéraux et s'inscrivent dans le cadre de nos orientations votées lors des différents congrès dont le 36ème congrès fédéral qui s'est tenu à Reims du 24 au 28 septembre 2018.

Ils sont donc étroitement liés dans leur construction à notre démarche syndicale à partir du travail et à notre démarche revendicative en 6 points : contester, proposer, rassembler, lutter, négocier et recommencer.

Nos repères se décomposent en 4 parties :

La première partie étant le préambule : il a pour objet de rappeler les enjeux, pointer les questions essentielles qui sont contenues dans nos repères fédéraux, être une aide pour que chaque syndiqué puisse se les approprier et les utiliser.

Les fiches :

- 1** - Conquérir des droits et garanties de haut niveau pour les salariés contribuant au droit à la communication.
- 2** - Des droits nouveaux d'interventions pour les salariés.
- 3** - Egalité et égalité femme/homme.
- 4** - Salaire et rémunération.
- 5** - Droits à la retraite.
- 6** - Social d'entreprise.

Constituent la seconde partie. Elles approfondissent nos propositions revendicatives en matière de droits et garanties pour l'ensemble des salariés de notre secteur. Celles-ci s'appuient bien évidemment sur le meilleur de l'existant tant au niveau professionnel que dans notre champ d'intervention du secteur

des activités postales et de télécommunications. Toutefois le fil conducteur, la perspective, c'est bien sûr la conquête d'avancées sociales pour l'ensemble des travailleurs qui contribuent au droit à la communication pour tous, dans le cadre de notre proposition CGT du Nouveau Statut du travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle.

La fiche 7 sur le développement humain durable constitue la 3ème partie. Elle a vocation à poser les questions liées à la responsabilité des entreprises de notre secteur en termes de développement humain durable, mais aussi faire des propositions pour que le droit à la communication tel que nous le proposons soit en capacité de prendre en compte les enjeux environnementaux. Ainsi elle fait le lien entre les fiches qui portent sur le sens et le contenu du travail des salariés de notre secteur et celles sur la finalité de notre travail qui est le droit à la communication.

Les fiches :

8 – Droit à la communication

9 – Accessibilité sur tout le territoire

10 – Tarifs et qualité de service

Constituent la quatrième partie de nos repères. Elles reviennent sur l'enjeu du droit à la communication comme droit fondamental et ont pour objectif de donner un contenu à notre vision du droit à la communication pour que chaque syndiqué de notre secteur puisse se l'approprier quelle que soit l'entreprise des activités postales et de télécommunication où les salariés exercent leur métier.

Toutes les fiches, à l'exception de la fiche introductive, sont bâties sur format des repères revendicatifs confédéraux, et comportent trois parties :

- « La CGT propose ». C'est le repère, la direction ;
- « Ce qui existe aujourd'hui ». C'est le constat qui permet d'éclairer l'objectif à atteindre ;
- « Les moyens pour y parvenir ». Il s'agit :
 - soit d'une étape pour y parvenir ;
 - soit des moyens humains, financiers, économiques, etc. pour y parvenir ;
 - soit de propositions d'amélioration de l'existant comme une étape pour y parvenir.

A l'issue de l'adoption des repères lors du Conseil National, nous avons pris collectivement la décision de : « Lancer une grande campagne fédérale pour mettre en débat nos repères revendicatifs fédéraux, complémentaires des repères confédéraux, les décliner et les enrichir dans nos différents collectifs de métiers et d'entreprises, dans nos syndicats départementaux et bien sûr dans nos sections syndicales pour qu'ils permettent la construction de cahiers revendicatifs dans toutes les entreprises et dans tous les services de notre secteur. »

Chacune Chacun, tous ensemble nous avons notre rôle à jouer pour permettre que ces repères revendicatifs fédéraux soient utiles à tous nos syndiqués afin d'animer et impulser une activité revendicative sur chaque lieu de travail et/ou de vie.

Pour le pôle revendicatif fédéral
Patrick Lasserre

PRÉAMBULE

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

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

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

1- Les repères revendicatifs de la CGT Fapt s'inscrivent en complémentarité dans la logique et la cohérence des repères revendicatifs confédéraux.

Ils se situent comme un complément à ces derniers à partir de ce qui constitue l'identité de notre Fédération :

- Rassembler tous les salariés des entreprises des activités postales et de télécommunications pour la satisfaction de leurs revendications ;
- Agir pour l'accès à tous les moyens et services de communication pour répondre aux besoins de l'ensemble des citoyens en tout point du territoire quel que soit le niveau de leurs revenus.

2- Chacune des fiches constitue un outil à la disposition des syndicats départementaux et des sections syndicales pour permettre aux syndiqués d'élaborer avec l'ensemble des salariés de notre secteur d'activité, leurs revendications dans les services, les métiers, les entreprises, les groupes, les branches, dans une optique de convergence pour le progrès social et cela pour toutes les catégories de personnel.

3- L'objectif est d'actualiser régulièrement ces repères en approfondissant notamment la réflexion sur les thèmes mis en débat.

4- Nos repères revendicatifs fédéraux nous permettent d'agir sur le travail dans toutes ses dimensions sens, contenu, organisation et finalité.

5- C'est en partant du travail des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications de leurs besoins et de ceux de la population que nous sommes en capacité de construire ces propositions revendicatives. Celles-ci, confrontées à l'expression des attentes des salariés doivent permettre l'élaboration de revendications et de cahiers revendicatifs. C'est à partir de cette démarche que nous serons en capacité de rassembler les salariés et construire avec eux les luttes nécessaires pour la conquête d'avancées sociales pour toutes et tous. (Fiches n° 1, 2, 3, 4, 5, 6).

6- Le droit à la communication (Fiches 8, 9, 10) pose plusieurs types de problématiques qui touchent à la fois :

- Au contenu de la communication orale, écrite, visuelle intégrant l'enjeu des données, quelles que soient leurs formes : numérique ou papier.
- Aux réseaux d'acheminement, de transport, de distribution et de diffusion (plis, publicité, livres, presse, colis, données, images, voix, informations...).
- À l'aménagement du territoire : boutiques, bureaux de Postes, points d'accès et de contact, réseaux fixe et mobile.
- Au financement, à la qualité de service rendu et aux tarifs pratiqués.
- **Aux droits et garanties collectives des salariés, à l'emploi en qualité et en quantité.**

7- Si notre fédération des activités postales et de télécommunications est évidemment pleinement concernée par ces questions, elle n'est pas la seule. Plusieurs fédérations CGT autres que la FAPT sont ainsi historiquement également concernées par le champ professionnel de la communication : la FILPAC, la fédération des transports, la fédération de l'audiovisuel et du spectacle, la fédération des sociétés d'études, la fédération du commerce, la fédération de la métallurgie...

8- Les champs fédéraux se croisent de plus en plus notamment pour 3 raisons :

- L'externalisation des activités sous l'impulsion du patronat pour tirer les droits des salariés vers le bas, bousculant ainsi les champs fédéraux constitués historiquement autour des principales conventions collectives et du statut des fonctionnaires.
- La recherche par les entreprises de nouveaux relais de croissance dans des secteurs où elles n'étaient pas historiquement présentes, rendues possibles par l'ouverture à la concurrence.
- L'interpénétration des activités rendues possibles par les nouvelles technologies.

9- Ce qui pose à la fois l'urgence d'un travail interfédéral plus efficace à tous les niveaux, du local au national, et la nécessité de réfléchir dans toute la CGT pour se mettre en capacité de relever les défis du droit à la communication et des droits et garanties de haut niveau pour les salariés qui y contribuent.

10- Les questions environnementales sont primordiales et au cœur des enjeux de notre secteur d'activité. Réponses aux besoins sociaux et environnementaux sont étroitement liées et constituent un levier permettant d'agir sur le contenu, le sens, l'organisation, le temps et la finalité du travail. Le droit à la communication est un droit fondamental. Sa mise en œuvre et son développement doivent prendre en compte les questions environnementales dans le cadre de la mise en œuvre du développement humain durable tel que proposé par la CGT (Fiche 7).

11- Aux repères revendicatifs fédéraux transverses pour toute la FAPT s'ajoutent les propositions revendicatives CGT existantes ou en cours d'élaboration dans les entreprises et les différents métiers et catégories de notre secteur d'activité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA CGT FAPT PROPOSE

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

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

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

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

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

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

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des droits nouveaux d'intervention pour les salariés

Conquérir des droits nouveaux qui permettent aux salariés quels que soient leur statut, contrat de travail, de se réapproprier leur travail dans son contenu, son organisation, son temps, son sens et sa finalité.

Cette fiche est en lien notamment, avec les fiches des repères revendicatifs confédéraux n° 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 18, 19 et 20 (dont certaines sont à réactualiser) et l'ensemble des fiches sur les repères revendicatifs fédéraux. Elle n'a pas vocation à lister l'ensemble des droits.

La CGT, lors du 50^{ème} Congrès a décidé de construire une démarche revendicative ancrée dans le travail réel. Celle-ci sera d'autant plus efficace qu'elle sera élaborée avec les salariés.

Transformer le travail est l'une des ambitions de la CGT ; ce qui nécessite des droits pour les salariés, afin qu'ils contribuent eux-mêmes à définir leur travail dans son contenu, son organisation, son temps, son sens et sa finalité, en lien avec les questions environnementales dans et hors travail. Le bien-être au travail dépend de bon nombre de questions que seuls les salariés concernés peuvent exprimer.

L'histoire de notre secteur, les contacts des salariés avec le public et les missions et services rendus conduisent à penser l'expression et intervention des salariés comme prépondérantes, y compris pour toute la société.

LA CGT FAPT PROPOSE

Des droits nouveaux d'intervention, de consultation et de pouvoir de décisions doivent être attribués aux salariés afin qu'ils puissent avoir le temps de contester, réfléchir, échanger, proposer, avec leurs collègues, sur leur lieu de travail et faire des propositions alternatives. Ces droits doivent être incontestables et garantis tout au long de la vie professionnelle en lien avec le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle que propose la CGT.

CES DROITS S'ARTICULENT AUTOUR DE 3 AXES :

Droits individuels attachés aux salariés :

- Le salarié doit pouvoir être citoyen dans l'entreprise comme il peut l'être en dehors.
- Le droit de contester, proposer, revendiquer, consulter, lutter et se syndiquer sans aucune discrimination et/ou répression.
- Le respect du droit de grève doit pouvoir s'exercer sans aucune contrainte.
- Les salariés doivent pouvoir bénéficier de 3 heures mensuelles minimum, sur le temps de travail pour se réunir, débattre sur la qualité et l'organisation du travail, élaborer des

- propositions alternatives, sans aucune pression ni hiérarchique, ni de supervision.
- L'exercice de l'ensemble de ces droits individuels doit prendre en compte toutes les situations de travail : travail sur site, co-working (espace de travail partagé), télétravail, nomadisme... et de statut, CDI, CDD, intérimaires, auto-entrepreneurs, travailleurs indépendants... et ce quelle que soit l'entreprise (maison mère, donneurs d'ordres, sous-traitants, filiales...).
- Ces droits s'appliquent également aux cadres. Il est primordial de pouvoir exercer ses responsabilités en étant professionnellement engagés et socialement responsables afin d'établir des marges d'action et préserver celles de leurs équipes, ils doivent pouvoir contester les choix afin d'éviter notamment, les injonctions contradictoires.

Droits liés au droit syndical et à la place de l'organisation syndicale sur le lieu de travail :

- Le droit des salariés à s'organiser sur le lieu de travail par la mise en place de section syndicale.
- Des droits et moyens syndicaux supplémentaires liés à l'activité syndicale.
- Le renforcement des droits et de la représentation de la section syndicale sur le lieu de travail ou de vie qui la rende incontournable pour porter les revendications, négocier, valider ou non les accords, faire des propositions alternatives.
- La reconnaissance de la section syndicale et du syndicat départemental par l'ensemble des entreprises du secteur postal et de télécommunications.
- Le droit à la prise de parole et la tenue d'Assemblées Générales sur le lieu de travail.
- Le droit aux heures d'information syndicale dans toutes les entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications. Ces réunions doivent être ouvertes à l'ensemble des travailleurs d'un même lieu de travail, tout statut confondu.
- La reconnaissance de l'activité syndicale sur le lieu de travail avec l'arrêt immédiat de toutes discriminations (droit à l'emploi, salaire, déroulement de carrière, promotion...) et sanctions disciplinaires dans le cadre de l'activité syndicale.
- Le droit à la formation syndicale pour tous les salariés sans exception avec l'augmentation du nombre de jours attribués selon ses besoins et ceux de l'organisation.
- Des moyens syndicaux pour l'organisation syndicale. Des moyens pour l'organisation syndicale y compris l'accès aux outils de communication de l'entreprise et à l'information interne.
- Le droit à la diffusion d'informations syndicales sous toutes formes pour l'ensemble des travailleurs, quelle que soit leur organisation du travail (télétravail, nomadisme, autoentrepreneurs, sous-traitants.....).

Droits à la représentativité et à la démocratie dans l'entreprise :

- Les Instances Représentatives du Personnel doivent permettre une réelle représentation démocratique de tous les salariés et la défense individuelle et collective de leurs intérêts, quels que soient leur statut et la taille de leur entreprise.
- Le principe de l'accord majoritaire : pour être valable, un accord doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles.

- Le pouvoir d'intervention et les prérogatives des représentants des salariés doivent être renforcés et élargis notamment en dehors de leur périmètre : salariés présents sur le périmètre issus d'autres entreprises, sous-traitants, indépendants, auto-entrepreneurs, prestataires, en télétravail ou nomade...
- Les Instances Représentatives du Personnel doivent aussi être renforcées et élargies au plus grand nombre dès 11 salariés (sous-traitants et prestataires compris). Elles doivent être de proximité et avoir un réel pouvoir d'intervention sur la stratégie des entreprises. Elles doivent exercer pleinement leurs rôles : social, préventif, d'expertise, de négociation qui répondent aux attentes et besoins des salariés.
- L'instauration de CSSCT doit être remplacée par la mise en place de nouveaux CHSCTE (Comité Hygiène Sécurité, Conditions de Travail, Environnement) dès 25 salariés (sous-traitants et prestataires compris) avec le renforcement de l'ensemble de leurs prérogatives. La prise en charge par l'employeur de la totalité des coûts des expertises votées après consultation des salariés. Les représentants doivent être élus par les salariés, seule garantie de respect de leur vote.
- Les Conseils d'Administrations : présence d'Administrateurs Représentants les Salariés dans toutes les entreprises quels que soient leur statut et leur taille, y compris les Holding, 50% d'ARS pour les entreprises privées. Pour les entreprises publiques, 1/3 Etat, 1/3 ARS, 1/3 usagers. La reconnaissance de l'entreprise comme une collectivité de travail en renforçant les droits des salariés à intervenir sur les choix stratégiques.
- Les CAP/CCP à La Poste et Orange doivent être renforcées et développées au plus près des lieux de travail comme les prud'hommes avec l'accès gratuit et sans contrainte pour les salariés. Elles doivent être élargies à l'ensemble des entreprises du secteur.
- Les comités de groupe qu'ils soient au niveau de la France, de l'Europe ou du monde doivent être de réelles instances de dialogue social prenant en compte l'ensemble des salariés des entreprises donneuses d'ordres, sous-traitantes et prestataires.
- Les prérogatives des instances représentatives du personnel doivent être élargies et permettre d'étudier des projets alternatifs. Un droit de véto suspensif aux licenciements, restructurations et pour tous projets néfastes à l'environnement doit être instauré.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Aujourd'hui, les libertés syndicales, les libertés d'expressions, d'opinions et les libertés d'agir collectivement sont gravement menacées. C'est une réelle atteinte à la démocratie sociale, à l'émancipation citoyenne qui a des conséquences dans et hors travail avec l'idée que tout est organisé ou prévu d'avance et que nous ne pourrions rien y changer. Cette atteinte à la démocratie trouve refuge dans le vote réactionnaire et d'extrême droite, sans pour autant en partager toutes les idées, dans lequel, les responsabilités sont toujours rejetées sur l'autre. Ce qui a pour conséquence d'entretenir le dumping social (mise en concurrence des salariés).

Dans les entreprises du secteur des Activités Postales et de Télécommunications, comme dans d'autres secteurs, le management par le stress, les menaces et la répression sont le lot quotidien des salariés. Dans ce contexte, les cadres sont utilisés au mépris de leur travail réel, de leur statut comme relais de la mise en œuvre des objectifs de la stratégie décidée par les dirigeants et actionnaires, plutôt que d'encadrer le personnel en termes d'aides, d'orientations, de conseils, de soutiens.

La répression syndicale qui se développe envers les syndiqués de la CGT est inacceptable. Ce qui est visé, avant tout, c'est d'empêcher toute forme d'organisation et d'expression des salariés sur le lieu de travail. C'est leur capacité à mobiliser, à freiner le patronat et à porter des alternatives, c'est le rôle qu'ils jouent dans la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, pour gagner sur l'emploi, les conditions de vie et de travail et proposer d'autres solutions pour l'avenir des salariés et pour un véritable service public de la Communication.

Là, où les Organisations Syndicales n'existent pas, le patronat accélère le mouvement, c'est le développement à outrance du dumping social, du nouveau salariat visant à casser le collectif de travail, la solidarité entre les salariés, entretenir le repli sur soi, s'attaquer aux droits et garanties...

Alors que là, où les salariés sont organisés, les besoins s'expriment, les luttes ont lieu, des avancées sont obtenues, les droits respectés...

Se pose la question de l'organisation sur le lieu de travail et de travailler les convergences revendicatives et de luttes comme alternative durable au système capitaliste.

Le patronat, le gouvernement et plus largement le capitalisme utilisent tous les moyens, y compris la situation sanitaire de 2020 liée à la Covid pour poursuivre et accélérer la destruction des organisations de travail, remettre en cause les droits et garanties des salariés, réduire les effectifs, démanteler les services publics.

Ils poursuivent en cela les réformes anti sociales du gouvernement, au travers de la casse du Code du Travail, celle des prud'hommes et les modalités pour y accéder. Preuve en est que le capital ne lâche rien.

Les Directions s'efforcent de court-circuiter et éloigner de plus en plus les Instances Représentatives du Personnel et leurs Représentants au travers de la loi travail et des ordonnances qui en découlent avec la mise en place des CSE, CSSCT réduisant les prérogatives et le nombre de représentants au sein des IRP... Ces mesures ont aussi pour conséquences, la réduction des droits des salariés à se faire représenter et défendre...

Se pose la question de l'organisation CGT en section syndicale sur le lieu de travail et de ses prérogatives et pouvoirs d'interventions qui lui permettent de devenir l'élément incontournable dans l'intérêt des salariés.

Les entreprises s'attribuent tous les moyens possibles pour la mise en œuvre de leur stratégie alors que les salariés ne bénéficient que de très peu de moyens au titre du droit syndical sur le lieu de travail.

C'est ainsi que dans les groupes de travail, réunions d'équipes à l'initiative du patronat, des questionnaires individuels, des sondages orientés... sont mis en place en direction des salariés les amenant à croire qu'ils sont partie prenante des orientations stratégiques sur le lieu de travail.

Les espaces de discussions sur le travail peuvent en l'absence de rapport de force permettre au patronat de désamorcer la colère des salariés.

Des référendums sont organisés par les entreprises avec des menaces sur l'emploi, notamment, afin de recueillir l'assentiment des salariés. Les outils de contrôle et de flicage se développent dans le seul but de peser sur les organisations de travail et des gains de productivité. Une stratégie mise en œuvre à tous niveaux de catégories à l'exemple des CODIR et autres briefs, Lean Management, méthode agile... D'autres outils sont utilisés : journal, flash infos, pushmail...

Non seulement, cela discrédite les Organisations Syndicales, mais remet en cause leur rôle au sein de l'entreprise. Dans leur volonté d'intégrer les organisations syndicales, les directions et leurs représentants instaurent un système de partenariat. Une stratégie dont la volonté est de ne plus permettre aux salariés de distinguer la différence d'une organisation syndicale à une autre, puisque toutes partenaires.

Le patronat se substitue aux Organisations Syndicales afin d'en détourner les salariés. L'entreprise s'attribue les moyens qui appartiennent aux salariés. Pour une réelle démocratie sociale au sein de l'entreprise, tous les salariés doivent bénéficier d'un réel droit d'expression, de contester et proposer, à partir de ses besoins. La différence n'existe réellement que là, où la section syndicale sur le lieu de travail est implantée.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Nous devons gagner et amplifier une meilleure prise en compte de nos campagnes revendicatives sur les libertés syndicales et le droit de revendiquer.

La mise en œuvre de la démarche travail permet aux salariés d'avoir la capacité de se réappropriier pleinement leur pouvoir d'agir dans l'entreprise et sur leur travail.

Par exemple : l'utilisation du numérique doit être mis au profit du travail, du salarié qui l'exerce et de l'environnement afin d'en réduire l'impact négatif qu'il peut avoir (remise à plat des normes et cadences, prise en compte de la dématérialisation qui ne doit pas apporter de nouvelles contraintes, exigence du droit à la déconnexion, cadrage de l'organisation du travail et des droits des salariés exerçant en nomadisme, télétravail... redistribution des richesses...).

C'est à partir de cette prise de conscience, sur l'action collective que nous pouvons gagner leur adhésion et leur implication dans la vie de la CGT.

Faire vivre la charte de la vie syndicale, celle des élus et mandatés, celle de l'égalité F/H avec l'appui de nos formations permet un fonctionnement démocratique dans la CGT et aide à ce que chaque syndiqué y trouve sa place.

Nous devons poursuivre et amplifier notre activité dans le cadre du syndicalisme international à travers UNI, la CES, la CSI, les Alliances et les coopérations avec d'autres organisations syndicales dans le monde.

Égalité

Pour une totale égalité de traitement et de droits pour les salariés du secteur des activités postales et de télécommunications.

PRÉAMBULE :

L'égalité est une des valeurs fondamentales de la CGT qui s'attache à lutter contre toutes les formes de discriminations et à œuvrer pour l'égalité au travail et en dehors afin de construire une société égalitaire.

Malgré toutes les formes de divisions et discriminations que les travailleurs subissent, ceux-ci aspirent à l'égalité. Une totale égalité de droits dans le monde du travail, représenterait un réel point d'appui pour toute la société tant au niveau national, qu'international.

Les inégalités, qui ont pour fondement des discriminations, sont subies dès la naissance et tout au long de la vie et prennent diverses formes : le handicap, le sexisme, le racisme, l'état de santé, LGBTphobies liées à l'identité de genre et / ou à l'orientation sexuelle, etc. Des idées véhiculées plus particulièrement par l'extrême droite qui entretiennent et contribuent aux inégalités, à la division des salariés et au dumping social.

La CGT a un rôle primordial à jouer pour favoriser et poursuivre la construction des solidarités entre les salariés et contribuer au vivre ensemble. L'égalité réelle au travail et dans la vie personnelle doit être reconnue et défendue par toute la CGT.

Cette fiche s'inscrit dans les fiches des repères revendicatifs confédéraux, notamment les fiches 3, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15 et 28, ainsi que les fiches de nos repères revendicatifs fédéraux, portant notamment sur le NSTS et les droits des salariés.

LA CGT FAPT PROPOSE

- L'égalité d'accès aux droits
- Chaque personne, qu'elle soit privée d'emploi, salariée, stagiaire... doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination.
- Pour cela, le droit à la non-discrimination (européen et français) doit être mis en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des moyens mobilisables et opposables.
- Quel qu'en soit le motif, toutes les formes de discriminations doivent être combattues avec la même

intensité, qu'elles soient en lien avec le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique (et culturelle), les convictions religieuses, les opinions politiques (ou idéologiques), l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques, le lieu de résidence...

- Une totale égalité de traitement et d'accès aux droits pour l'ensemble des salariés qui contribuent au droit à la Communication.

- L'arrêt immédiat du dumping social.

- L'obligation de reclassement et d'embauche des salariés quelle que soit leur situation.

- La mise en place d'instances relatives au devoir de vigilance* afin de contraindre les entreprises à identifier et prévenir les risques que leurs activités font peser sur :

a) les libertés fondamentales,

b) la santé et la sécurité des travailleurs, des personnes,

c) les droits humains et l'environnement.

- Des moyens supplémentaires aux représentants du personnel pour mener un travail de terrain sur l'égalité auprès des salariés (DP, CSE, DS, CHSCT, CT, RS...).

*En mars 2017, la France adoptait la loi pionnière sur le devoir de vigilance des multinationales. Avec cette loi, les grandes entreprises françaises sont désormais obligées d'identifier et de prévenir les risques que leurs activités font peser sur les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des travailleurs, des personnes, les droits humains et l'environnement.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Plusieurs statuts et conventions collectives se côtoient dans les entreprises du secteur. Le capitalisme utilise le dumping social pour déréglementer le travail et peser sur les conditions d'exploitation des salariés quels que soient leur statut, leur contrat de travail. Il utilise cette pratique qui consiste à enfreindre, à contourner des droits et garanties légaux, et à utiliser ces écarts afin de tirer les droits et garanties des salariés vers le bas non seulement entre les différentes entreprises mais à l'intérieur même de celles-ci, quand ce n'est pas dans le même service.

La sous-traitance en cascade s'accroît avec la finalité de développer l'ubérisation des métiers en se réfugiant derrière la digitalisation. C'est le cas de la sous-traitance des métiers techniques par exemple à Orange où l'activité est d'abord sous-traitée chez un autre opérateur à l'exemple de l'entreprise Sogetrel, puis celle-ci au travers sa filiale fait intervenir des salariés détachés tunisiens, voir des salariés indépendants ou encore des salariés sans papiers pour l'installation de la fibre...

C'est le cas notamment sur les activités colis ou encore les accueils physiques (agences télécoms, bureaux de poste) où l'entreprise développe les fermetures ou réductions d'accueils des usagers au prétexte de la digitalisation en transférant les activités en ligne, ou à ses filiales, ou à la sous-traitance.

La logique capitaliste tant financière, qu'humaine et environnementale représente un coût exorbitant. De plus la recherche d'économies au seul profit de la finance et des actionnaires entraîne une dégradation sans précédent du service public, de l'emploi, de l'environnement et creuse les inégalités.

Le patronat a de plus en plus recours à des éléments de rémunérations individualisés, en fonction d'éléments liés à la personne ou à sa perception par l'employeur. Ceux-ci divisent les salariés et instaurent une concurrence entre eux, remettent en cause et fragilisent la nature de garantie collective que constituent les salaires et qualifications.

Le handicap : (sources cabinet 3e consultant)

Nous ne dénombrons en France que 3,4% de salariés en situation de handicap dans les entreprises privées, 5% dans la Fonction Publique et 1,2% d'apprentis dans les CFA pour un objectif légal de 6%.

Sur les années 2016 à 2018, 36% de personnes reconnues handicapées et âgées de 15 à 64 ans ont un emploi, contre 65% des autres personnes de cette tranche d'âge. Dans le secteur privé, seulement 6% des personnes reconnues handicapées occupent un poste de cadre, soit 10 points de moins que pour les actifs occupés.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est près de 2 fois supérieur à la moyenne nationale (19%), 50% des demandeurs d'emploi handicapés ont plus de 50 ans contre 26% sur la même période en 2019. Rappelons, par ailleurs, que 80% des handicaps déclarés sont invisibles.

La loi du 10 juillet 1987 oblige les entreprises à employer des personnes en situation de handicap, mais n'impose aucune obligation de résultat. Ainsi, Orange préfère payer des amendes plutôt que de respecter cette obligation légale. A La Poste nous assistons à des licenciements pour inaptitudes et mises en retraite pour invalidité, alors même que le travail a bien souvent causé ces situations.

De nombreux salariés subissent des discriminations liées à leur état de santé. Certains sont licenciés pour inaptitude, arrêts fréquents liés au travail...

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Le rapport Oxfam de 2020, met en avant que la crise sanitaire a encore augmenté les inégalités, personne n'est épargné. Il contribue à mener la bataille des idées. Il est urgent d'agir pour une autre organisation du travail et pour une autre répartition des richesses créées uniquement par le travail.

Le droit européen (notamment les directives et à la jurisprudence en matière d'action contre les discriminations sexuelles), permet :

- ✓ D'identifier les discriminations (définition des discriminations directes et indirectes).
- ✓ De réparer et prévenir (Instances Représentatives du Personnel, accords collectifs).
- ✓ D'alerter (Représentants du Personnel, section syndicale CGT).
- ✓ De sanctionner (action en justice).

Investir toutes les entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications et créer les convergences pour supprimer la concurrence entre salariés, imposée par les directions. Aller à la rencontre des 600.000 salariés des entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications pour reconquérir la dignité, la satisfaction du travail bien fait, la citoyenneté, une conscience de classe doit donc être une priorité de notre activité.

D'autres choix sont possibles. Par exemple, si La Poste transformait l'équivalent de son enveloppe CDD temps complet et celle de l'intérim, cela créerait plus de 20.000 emplois stables à temps complet sur une année. L'emploi d'intérimaires utilisé de façon permanente est de 50% minimum, au sein des entreprises Viapost. C'est aussi le cas des contrats pro, qualifications... dans les entreprises de nos secteurs, qui comblent des postes de travailleurs. De même que l'utilisation de travailleurs sans-papiers, autoentrepreneurs, vendeurs indépendants... sont aussi l'occasion de diminuer l'emploi stable et qualifié dans les entreprises c'est le cas à la distribution, à Orange, SFR...

L'intégration de toutes les activités ainsi que l'obtention d'un même et unique statut de haut niveau pour l'ensemble des travailleurs, doivent être une priorité revendicative. C'est la garantie du progrès social tout comme la garantie d'un travail et d'une production de qualité, à travers la maîtrise de toute la chaîne de valeur.

Les entreprises doivent avoir l'obligation de résultat et des sanctions doivent être prises pour celles qui ne respectent pas l'égalité de traitement et les obligations qui leur incombent.

Notre campagne sur l'emploi stable et qualifié en CDI répond en partie à l'égalité de traitement à laquelle aspirent les salariés, avec par exemple la mise en place de bureaux d'embauche.

Il est important de prolonger dans les entreprises sur les lieux de travail, les campagnes fédérales et confédérales pour promouvoir la paix et l'égalité dans le respect de la laïcité, de la diversité, développer les mobilisations contre toutes les discriminations et pour l'égalité.

Les droits doivent évoluer afin de permettre à l'ensemble des salariés à pouvoir s'exprimer, contester, proposer librement tant sur le travail que sur les inégalités subies. Les lois liberticides permettant le fichage et provoquant des inégalités doivent être éradiquées. Il y a urgence à mener le débat beaucoup

plus large sur les droits individuels et collectifs des salariés.

Les Instances Représentatives du Personnel et plus précisément la création de nouveaux Comités d'Hygiène, de Sécurité, de Conditions de Travail et Environnementales doivent être mis en place afin de mieux apprécier et peser sur la prévention de tous les risques et conséquences liées à toutes les formes d'inégalités de traitement quelle que soit leur nature.

L'égalité doit pouvoir se mesurer dans les faits. Pour cela, dans le code du travail et dans les entreprises, il faut mettre en place des indicateurs clés permettant de mesurer les écarts avec fiabilité de façon à garantir le respect de l'égalité.

Il existe dans notre champ fédéral divers accords concernant les questions d'égalités : sur le handicap, l'égalité F/H, intergénérationnel... L'accord égalité monde à Orange traverse plusieurs thématiques. Les accords mondiaux Géopost et Orange sur les droits fondamentaux, ce sont des points d'appuis pour l'ensemble du secteur, mais aussi au-delà.

Il faut véritablement accélérer la mise en œuvre décidé au 34ème, 35ème et 36ème congrès de collectifs nationaux de métiers ou de catégories transverses communs aux salariés des entreprises du secteur intégrant les sous-traitants et prestataires et composés de camarades issus du terrain dans leur diversité de contrat de travail.

L'élaboration de projets alternatifs à partir des revendications est un atout pour gagner sur les revendications.

L'objectif est de créer les conditions du « tous ensemble » et d'une reconquête des solidarités entre salariés à partir de l'expression collective de leur vécu au travail et ainsi, favoriser l'émergence de revendications communes qui seront le ciment des luttes collectives futures.

La CGT FAPT participe à différents forums, conférences et rencontres au niveau européen ou mondial notamment, au sein de l'UNI afin d'élaborer des initiatives et d'élargir le processus de luttes pour plus de justice sociale et de liberté pour l'ensemble des peuples. La vocation internationaliste est une valeur fondamentale de notre organisation indispensable à la défense des intérêts des salariés dans un cadre mondialisé. Impliquant la recherche de convergences internationales, elle induit un combat permanent pour la défense des libertés et de la paix.

La table ronde sur les migrations, temps fort du 36ème congrès a permis d'aborder le sujet en lien notamment avec la situation des salariés sans papiers qui travaillent dans notre secteur et des luttes qui sont menées comme à Chronopost pour obtenir leur régularisation.

La Fédération a décidé de se doter d'un collectif Egalité permettant de combattre toutes les formes de discrimination et de gagner l'égalité.

Égalité Femme/Homme

Cette fiche 3a s'inscrit dans le cadre de la fiche Egalité.

Cette fiche s'inscrit dans la fiche 4 des repères confédéraux qui porte l'égalité femme homme dans toutes ses dimensions au travail et dans la vie.

LA CGT FAPT PROPOSE

- Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre tous les stéréotypes de genre.
- Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.
- Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.
- L'éradication du temps partiel subi et de toutes formes de précarité par la mise en place d'organisations de travail qui permettent aux salariés d'exercer leur travail sans contrainte aucune (respect de la vie privée, contraintes familiales, salaire, temps de travail...). Le travail ne doit pas nuire aux besoins du salarié, mais s'y adapter. Ce qui est d'ailleurs valable pour l'ensemble des salariés. Gagner la réduction du temps de travail pour limiter le temps partiel.
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante et certifiante pour toutes les catégories professionnelles.
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé (pauses physiologiques).
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- La protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales.
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.
- Un congé maternité à partir du 4ème mois de grossesse et 6 mois après la naissance et l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant en conséquence.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu pour tous, la reconnaissance de la valeur travail doit permettre d'y parvenir. Aujourd'hui, des écarts de rémunération existent entre les hommes et les femmes, à poste égal, l'écart moyen pouvant aller jusqu'à 27%.

Égalité entre les femmes et les hommes.

- La Charte Confédérale « Egalité Femmes-Hommes » de mai 2007, aujourd'hui annexée aux statuts, est un point d'appui.
- Certaines entreprises de notre champ professionnel n'ont toujours pas d'accord égalité, comme Eutelsat et Intelcia.
- Trop souvent l'égalité Femmes-Hommes est rattachée au pôle Diversité des entreprises. Dans les CSE, comme à Orange, la question de l'égalité est même noyée dans la commission emploi et formation.
- Rémunération : malgré de nombreuses lois, et particulièrement la loi Roudy de 1983, les différences de rémunération continuent à s'ancrer, à la fois dans les salaires d'embauche, dans les promotions mais aussi dans les parts variables qui creusent encore plus les écarts salariaux. A titre d'exemple, chez Conduent, les femmes représentent 48,83% dans le 1er collège, 50,62% dans le 2ème et 29,03% dans le 3ème.

L'index égalité prévu par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n°2018-771 du 5 septembre 2018, n'est qu'un artifice permettant de rendre toutes les entreprises vertueuses même celles qui n'ont pas d'accord égalité !

- L'égalité dans les entreprises est une question de volonté et de moyens mis en œuvre.
- Dans les entreprises de notre champ professionnel, le travail à temps partiel très majoritairement féminin est imposé par les entreprises, comme par exemple au sein des centres d'appels où la précarité est déjà importante.
- Des filières de métiers sont identifiées par les entreprises comme féminines ou masculines à l'exemple notamment du commercial et des métiers techniques.
- La maternité est diversement appréciée suivant les accords, certains s'en tiennent uniquement au code du travail. D'autres sont plus protecteurs. La réduction des horaires, l'aménagement des postes de travail ou encore les rapprochements géographiques sont des mesures essentiellement présentes dans les grosses entreprises telles que la Poste, Orange ou SFR.
- Les violences sexistes et sexuelles touchent essentiellement les femmes dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. Les entreprises, au titre de leur obligation légale de sécurité (article L4121-1 du Code du Travail), doivent lutter de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles.
- Les organisations de travail ne répondent nullement à l'épanouissement des salariés qui en subissent toutes les contraintes (temps partiel, garde d'enfant, vie familiale, transports...). Ce qui les oblige par ex à opter pour le temps partiel, le télétravail...

- La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 oblige le CSE à désigner un référent harcèlement CSE parmi ses membres élus.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Imposer le respect des règles établies par l'OIT à l'ensemble des entreprises de manière contraignante voire coercitive.
- Négocier des accords avec obligation de résultat pour garantir l'égalité.
- Élargir les accords d'entreprises dans les filières de notre secteur d'activité à l'appui des accords existants par exemple à La Poste, accord monde Orange... à partir des contenus les « mieux-disant » et des aspirations des salariés.
- Exiger des entreprises la mise à disposition de l'ensemble des éléments sur l'égalité et les environnements de travail inclusifs.
- Mettre en œuvre des mesures dans les entreprises pour prévenir et agir face aux situations de sexisme, harcèlement et violences et protéger les victimes de violences au travail et intrafamiliales.
- Déployer toutes les campagnes revendicatives à tous les niveaux.
- Œuvrer pour l'émergence des femmes sur les postes à responsabilité.
- Prendre des initiatives revendicatives dans les entreprises sur ce sujet.
- Former les syndiqués sur la question de l'égalité.
- Prendre en compte l'activité syndicale internationale et mener des campagnes à ce niveau.
- Militer pour un véritable congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Le passage aux 32h est un des moyens pour y parvenir.

Salaire et rémunération

Le salaire brut (salaire net + cotisation sociales salariales et patronales) est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du salarié.

LA CGT FAPT PROPOSE

- Une autre répartition des richesses créées par le seul travail sur la base des besoins de tous les salariés (la santé, l'énergie, les transports, les différents moyens de communications, l'eau, la culture, l'éducation, la formation, l'alimentation, des loisirs, etc...).
- La CGT FAPT s'inscrit dans les repères confédéraux : fiches 12, 13 et 14 (qui seront remplacées par fiches 12 et 12a) :
- L'établissement de grilles de salaires garanties avec un minimum à 2000 € bruts mensuels minimum de première embauche pour un ou une salarié(e) non qualifié(e) et une progression tous les 2 ans à l'ancienneté pendant toute la carrière. Cela afin de garantir un véritable déroulement de carrière professionnel (hors action de formation et promotion particulière) qui permette le doublement minimum de son salaire brut d'embauche en euros constants au cours d'une carrière professionnelle.
- L'égalité salariale doit être la règle entre les femmes et les hommes, entre les différents statuts des personnels, entre les salariés des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants (mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »). Cela doit nous amener à des grilles salariales transverses, compte-tenu de la diversité qui existe aujourd'hui, au travers des multiples conventions collectives.
- La valorisation et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- L'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.

- Une véritable reconnaissance de la qualification des salariés, rémunérée en conséquence. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. La qualification acquise doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :
 - par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
 - par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
 - par la validation des acquis ;
 - par la formation continue et l'éducation permanente.

- Que pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessous, le salaire de base minimum garanti mensuel devrait être :
 - non diplômé : le SMIC proposé par la CGT soit 2000 € bruts;
 - niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC CGT, soit 2 400 € bruts ;
 - niveau Bac (quel qu'il soit) : 1,4 fois le SMIC CGT, soit 2 800 € bruts ;
 - niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC CGT, soit 3 200 € bruts ;
 - niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC CGT, soit 3 600 € bruts ;
 - niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC CGT, soit 4000 € bruts ;
 - niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC CGT soit 4 600 € bruts.

- Le transfert des primes fixes dans le salaire.

- Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations sociales.

- Le 13^{ème} mois minimum pour tous.

- Le droit à la promotion avec négociation du volume et des critères pour les rendre transparents, objectifs et pour une augmentation significative du nombre de promotions. Celui-ci doit se traduire par des augmentations effectives de salaire.

- La réduction du temps de travail sans perte de salaire : Aborder la question de la réduction légale du temps de travail remet le débat à sa vraie place : Quelle organisation du travail ? Quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ? A Orange, les gains de productivité induits par le numérique notamment, représentent 6%. Les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise. Le temps libre pour les uns permet l'accès à l'emploi pour les autres. Travailler moins, c'est travailler mieux, travailler toutes et tous. Le passage réel à 32 heures est potentiellement créateur de 4 millions d'emplois.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Dans notre champ professionnel, la pression salariale est d'autant plus forte que les grands groupes qu'ils soient des activités télécoms ou postales ont organisé une politique de dumping social et de mise en concurrence entre les salariés. Pour un même métier, sur un même lieu de travail, il n'est pas rare de voir des salariés travailler les uns à côtés des autres avec des statuts différents, d'entreprises différentes, de conventions collectives diverses...donc avec des droits et garanties qui diffèrent et des salaires qui varient.

Par exemple : les inégalités de traitement tant en termes de droits et garanties et de salaires existent entre un technicien qu'il soit d'Orange ou de Sogetrel à ancienneté équivalente et métier équivalent, dans les centres d'appel avec le recours à la sous-traitance en cascade et de salariés détachés, ce qui est aussi valable entre un facteur de la distribution à La Poste entre un AFO et un ACO mais aussi avec un distributeur de Médiapost ou encore un agent intérimaire... Pourtant, ils font le même travail !

Gouvernement et patronat sont à l'œuvre pour faire diminuer le pseudo « coût du travail », notamment les salaires dont le salaire socialisé.

Les congés payés, la formation font partie intégrante du salaire. Les crises et plans d'urgences ne doivent pas donner tout pouvoir aux entreprises pour l'utilisation des congés, compteurs temps ou compte formation, comme bon leur semble pour une soit disant relance de l'économie.

Les exonérations de cotisations sociales des entreprises, financées par l'état, tronquent nos salaires puisque les employeurs ne contribuent pas à juste hauteur au financement solidaire et collectif de notre protection sociale (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite, logement, etc.). Tous ces mécanismes sont des trappes à bas salaires !

Les aides publiques, exonérations fiscales ou de cotisations sociales représentent autour de 200 milliards d'€/an, soit 10% du Produit Intérieur Brut ! Ces aides ne sont soumises à aucun critère d'efficacité sociale et aucune contrepartie de la part des entreprises. Bien au contraire, elles ne font qu'accélérer les restructurations et augmenter les dividendes.

Les entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications ne sont pas en reste dans cette stratégie d'accapuration des richesses. Les exemples du Groupe La Poste qui a décidé d'augmenter les dividendes de 25% à 35% ou encore d'Orange, où pour la 4ème fois en 5 ans, le groupe reversera plus de la totalité de son résultat (2,2 milliards d'€) en dividende... en sont la démonstration.

Les embauches et les salaires ne sont pas en rapport avec la qualification, l'expérience ou le diplôme. À Viapost Transport, inclure la prime d'ancienneté dans le salaire de base permettrait par exemple pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté de voir son taux horaire augmenté de 10,5%.

Le patronat crée la confusion sur la notion de salaire (le salaire direct et le salaire socialisé) auprès des

salariés en y ajoutant une diversité d'éléments de rémunération. En effet le salaire et la rémunération sont 2 choses différentes. Le salaire est un élément de la rémunération, c'est un élément fixe soumis à des règles et notamment à des négociations obligatoires. La rémunération elle, est la somme d'un ensemble de montants ou d'avantages : une prime, un bonus, les tickets restaurant, l'intéressement ou encore une voiture de fonction, sont des éléments constitutifs de la rémunération.

Les employeurs proposent donc de plus en plus souvent des éléments de rémunération individuelle et limitent voire suppriment les augmentations collectives comme par exemple le gel du point d'indice pour les fonctionnaires. A Néolog, malgré des augmentations des primes et le versement d'intéressement depuis 12 ans, les salaires n'ont guère évolué. Par exemple, un agent de tri entré en 1996 a un salaire juste au-dessus de 11 euros de l'heure, un responsable d'équipe après plus de 10 ans a, à peine plus de 3% par rapport au salaire d'embauche (soit 12 euros environ horaire brut).

Cette situation de rémunération individuelle est notamment vécue dans les activités commerciales et tend à se développer dans d'autres métiers ; comme à Coliposte, à Chronopost, dans les centres d'appels. Les cadres sont très souvent soumis à ce type de rémunération.

En créant ainsi le trouble, le patronat a dévié l'attention des salariés qui ont donc plus de mal à défendre leur salaire, ayant plus tendance à revendiquer sur des éléments de rémunérations comme les primes. L'utilisation de différentes formes de rémunérations, pour la plupart basées sur des objectifs chiffrés, constituent un moyen pour le patronat de favoriser l'intégration des salariés à sa stratégie, de développer l'individualisme et de mettre à mal les repères collectifs, les solidarités, les mobilisations.

En effet, de nombreux éléments de rémunération ne sont pas soumis à toutes les cotisations comme certaines primes, les parts variables pour les fonctionnaires, l'attribution d'actions, l'intéressement, la participation... Si cela constitue des ressources en moins pour la solidarité ce sont aussi des droits en moins pour la sécurité sociale dont la retraite.

Des salariés payés à la tâche sont en constante augmentation, sans aucune protection sociale mais extrêmement dépendants de donneurs d'ordres.

De nombreux salariés se retrouvent en difficultés pour boucler les fins de mois. C'est un moyen pour le patronat d'abuser des heures supplémentaires (au détriment de l'emploi) voire de faire du chantage à l'emploi, au temps de travail et aux salaires comme la mise en œuvre des accords de performance. Insidieusement, la réalisation d'heures supplémentaires a pour conséquence de faire diminuer le taux horaire.

Beaucoup de salariés et de retraités estiment que les salaires sont insuffisants en France. La « compression salariale » si chère aux libéraux en France, dans l'Union européenne et dans le monde a pour conséquences l'appauvrissement et la précarisation de la population de notre pays. Presque 9 millions de Français vivent avec moins de 1 026€ par mois (seuil de pauvreté selon l'Insee), soit un taux de pauvreté à 14 %. Ce phénomène s'aggrave d'année en année. Depuis trente-cinq ans, le

taux de précarité en France est passé de 5 à 13 %. Selon le Secours Populaire, la part des Français qui vivent à découvert (18 %) est en hausse de 4 % en 2019, et la part de ceux qui ont du mal à payer leurs factures d'énergie s'élève à 32 %, en hausse de 5 points. En effet, les dépenses pré-engagées ou incompressibles (loyer, eau, électricité et téléphone) sont passées en moyenne de 20% du budget des ménages en 1978 à plus de 29%. Les dépenses liées à l'habitat représentent à elles seules entre 40 à 50% des revenus ! Le budget consacré au transport représente entre 15% et 20%... Les salaires et le pouvoir d'achat ne suffisent plus à vivre décemment. Par exemple, en 2019, à La Poste, 57170 agents soit plus de 30% des effectifs percevaient moins de 2000€ bruts par mois dont 12% percevaient moins de 1800 euros bruts.

80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Des emplois à temps incomplet souvent peu qualifiés. Cette situation se retrouve aussi bien dans le privé que dans le public. Ces situations ont des conséquences sur la carrière et la retraite. On trouve un nombre important de femmes dans certains métiers et fonctions (chargés de clientèle, services RH). D'une manière générale, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes. Par exemple à Chronopost on ne compte aucune femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Le plafond de verre demeure. Cette égalité professionnelle passe par la lutte contre la précarité en tenant compte de toute la diversité du salariat : handicap, salariés issus de l'immigration...

La nécessité d'un meilleur pouvoir d'achat est au centre de toutes les mobilisations et luttes des salariés et des citoyens. Luttés qui ont contraint le gouvernement à octroyer une prime de pouvoir d'achat en 2019 et renouvelée en 2020.

Il est à noter que le versement d'une prime d'activité est un frein aux revendications salariales, puisque destinée à compenser les bas salaires. Elle est exonérée de cotisations sociales et permet aux employeurs de ne pas faire d'augmentation de salaire.

Malgré un contexte de repli sur soi ancré sur le lieu de travail et de vie, nous avons syndicalement la capacité de faire bouger les lignes sur ces questions de salaire et de rémunérations car elles sont des leviers pour des actions collectives.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

En cohérence avec ce que la CGT propose dans les fiches des repères confédéraux et dans cette fiche, nous avons à poursuivre et amplifier nos campagnes revendicatives cohérentes et convergentes en matière de salaire. Elles contribuent à mener la bataille des idées sur l'affrontement capital / travail.

La campagne contre le coût du capital : Seul le travail crée de la richesse. Dans cet ensemble, le coût du capital financier (dividendes versés aux actionnaires, rachats d'entreprises, intérêts versés aux banques) ne cesse d'augmenter. C'est ce coût du capital qu'il faut éradiquer car il pèse sur l'efficacité de l'entreprise, les investissements à réaliser et les salaires à augmenter.

La campagne fédérale salaire inter-entreprises FAPT doit permettre de faire s'exprimer les revendications des salariés des activités postales et télécommunications pour agir rapidement dans un contexte de précarité grandissant, de dumping social et de gel des salaires mais aussi rechercher et bâtir les convergences d'intérêts entre les salariés de notre champ.

Seules des luttes permettent d'obtenir des accords collectifs sur les salaires et peuvent repousser l'individualisation des rémunérations. La campagne revendicative fédérale contribue entre autres à la prise de conscience qu'il est possible de gagner à l'exemple de la mobilisation des salariés de plusieurs des entreprises du secteur lors des NAO salariales.

Partir de la réalité du travail, pour faire parler les salariés de la réalité de leur travail permet de le valoriser et de faire émerger des revendications collectives et des perspectives de luttes.

Mener la campagne de reconquête de la sécurité sociale : Notre salaire net c'est ce qui nous fait vivre à la fin du mois, mais c'est notre salaire socialisé qui nous fait vivre toute la vie et garantit notre accès à la santé, aux droits familiaux et à la retraite.

Il faut s'attaquer aux temps partiels, qui sont à 80% exercés par des femmes.

Des mesures de rattrapage salarial pour tous les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale (3 428 euros en 2021).

Les négociations dans les branches sont essentielles et nous devons impliquer les salariés. En effet elles permettent d'établir un socle commun à l'ensemble des salariés concernés et peuvent enrayer le dumping social.

La bataille contre le dumping social en Europe et dans le monde notamment par le développement des luttes et la coopération syndicale pour établir des salaires minima dans tous les pays, une convergence par le haut, l'application des droits nationaux pour les travailleurs migrants et une lutte contre le travail illégal. C'est le travail engagé avec la CES sur un salaire minimum européen.

Le salaire minimum conventionnel doit être fixé au niveau national et interprofessionnel et ne peut être dérogé ni au niveau de la branche, ni de l'entreprise. Les spécificités conventionnelles relèvent des négociations au niveau de la branche, qui détermine les classifications. Les négociations dans l'entreprise doivent respecter le principe de faveur, c'est à dire être plus favorables que le minimum légal et conventionnel.

La CGT s'investit dans toutes les luttes, du local au national, et également au niveau international comme lors de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars ou encore le 7 octobre lors de la journée mondiale pour le travail décent.

Droit à la retraite

LA CGT FAPT PROPOSE

La CGT FAPT s'inscrit dans les repères confédéraux (voir fiche n°23).

La CGT réaffirme la nécessité de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement et de répondre aux besoins fondamentaux (alimentation, eau, énergie, éducation, santé, logement, culture, communication...).

Un droit au départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes.

Le droit à départ anticipé pour les salariés en situation de handicap, doit être amélioré.

Un taux de remplacement au minimum de 75%, en aucun cas inférieur au SMIC pour une carrière complète et qui repose sur l'ensemble de la rémunération.

L'évolution des retraites et pensions doit être indexée sur le salaire moyen. Pour les fonctionnaires, l'augmentation du point d'indice, les réformes indiciaires et statutaires (à l'exemple de PPCR) doivent aussi être déclinées aux retraités.

Dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les 10 meilleures années. Pour les fonctionnaires, elle doit correspondre à 75% du dernier traitement réévalué avec l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

Le taux des pensions de réversion doit être porté à 75 % sans condition d'âge, de ressource et de situation familiale.

Une indemnité de départ en retraite pour tous les salariés quel que soit leur statut, avec pour plancher, celle définie par le code du travail. Dans chaque entreprise les salariés doivent agir pour obtenir des dispositions conventionnelles plus favorables.

Les repères revendicatifs sur le financement de la protection sociale (fiche confédérale n°21) sont transversaux et concernent intégralement la retraite. La cotisation assise sur le travail doit rester le fondement du système de répartition, le seul capable d'établir la solidarité entre toutes les générations.

La suppression des décotes quel que soit le régime de retraite.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La retraite est une nouvelle étape de la vie, avec de longues et bonnes années en perspective, loin des pressions. C'est la possibilité de profiter de son temps, de se consacrer à ses passions. Mais il faut en avoir les moyens tant financiers que physiques.

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de vie au travail. De la même manière, il ne peut pas y avoir de bonne retraite sans bon salaire. Cela suppose aussi la reconnaissance permanente des qualifications, des déroulements de carrière, qui permettent des promotions et augmentations de salaire tout au long de la vie des salariés.

Depuis les années 80, toutes les réformes prises ont programmé dans le temps une baisse importante des retraites et pensions et ont aggravé les conditions pour prétendre à la retraite. Cette orientation est encore plus pénalisante pour les femmes en raison des inégalités salariales et des carrières souvent incomplètes (prise en compte insuffisante par la société de la répartition des charges familiales qui entraînent : le travail à temps partiel, souvent à mi-temps, quasi exclusivement pour les femmes).

En sus d'une absence de revalorisation des pensions à hauteur du salaire moyen et de l'inflation, les retraités ont connu une surimposition grevant fortement leur pouvoir d'achat (augmentation de la CSG, suppression de la demi-part fiscale, fiscalisation de la majoration de 10%...).

Ne pouvant plus faire face aux dépenses les plus élémentaires, des retraités, toujours plus nombreux sont contraints de reprendre un travail, à l'exemple de certains salariés d'Adrexo, de Médiapost...

10 % des retraités vivent désormais sous le seuil de pauvreté, ce qui est inacceptable dans un pays aussi riche que la France. Ils sont de plus en plus nombreux à ne plus pouvoir se payer une complémentaire santé. Il n'est plus rare que celle-ci coûte entre 10 et 15% de leur pension. Depuis 2015, les revenus tirés de la reprise d'activité sont soumis à cotisations vieillesse, sociales et de chômage mais ne permettent plus d'acquiescer des trimestres majorant la retraite.

Les attaques gouvernementales et médiatiques sur le patrimoine, le pouvoir d'achat des retraités sont constantes. La culpabilisation, le dénigrement n'existent que pour créer et entretenir la division.

Les retraités ne sont ni des nantis, ni des privilégiés. Ils sont une force économique et sociale indispensable dans notre pays. Ils sont présents dans quasiment tous les secteurs de la société que ce soit familialement, socialement mais aussi économiquement.

Ils représentent une force économique considérable à la fois comme consommateurs et comme source d'emplois.

Les attaques récurrentes portées par le gouvernement et le Medef contre l'ensemble des régimes de retraite visent à faire reculer le droit à la retraite, en s'attaquant aux fondements de notre système social basé sur la solidarité dans le but de diminuer voire faire disparaître la retraite par répartition au profit de la capitalisation ou toutes autres formes d'épargne à but financières.

Dans le même temps, les salariés seniors sont incités et sollicités pour quitter leur entreprise avant l'âge légal de départ à la retraite. Les entreprises se désengagent alors de leur responsabilité sociale.

Nous avons connu de septembre 2019 à mars 2020, une lutte pour les retraites très importante, avec

particulièrement du 5/12/2019 au 29/01/2020 une période de grèves et de manifestations qui fut une des plus fortes qu'ait jamais connu notre pays. Cette lutte était motivée par un projet gouvernemental des plus dangereux car prévoyant à la fois une réforme systémique et une réforme paramétrique de notre système de retraite. Derrière des annonces d'égalité et d'universalité, elle remet en cause toute l'architecture de notre système de retraite avec des buts bien précis notamment ceux de retarder l'âge de départ à la retraite, de réduire les pensions et au final d'introduire plus d'inégalités entre les salariés. De plus, le système par points préconisé serait un recul important pour les droits acquis car son but principal est de plafonner les dépenses de retraites à 14% du PIB (13,8% aujourd'hui), alors que dans les années à venir le nombre de retraités va augmenter. La chute du PIB liée à la crise du COVID, montre la nocivité de ce plafonnement.

Cette mobilisation de grande ampleur a permis de mettre la question des retraites au centre des débats sur les enjeux de société (Pouvoir d'achat des retraités, place des retraités, financement des retraites, système de retraite...).

Les lois régressives successives des 20 dernières années complexifient le droit à la retraite et créent de plus en plus d'inégalités. Au cœur des attentes de la population, il y a un besoin de justice sociale permettant à tous de bénéficier d'une retraite de haut niveau.

Mesurons toutefois que si le gouvernement a perdu la bataille des idées car l'opposition à son projet a toujours été largement majoritaire dans la population. Nous avons à nous pencher sur notre capacité à mener les débats au plus près des salariés afin d'être en mesure d'amplifier le rapport de force. Toutefois la CGT a eu un rôle primordial et moteur dans la lutte par son rôle fédérateur mais aussi par ses propositions qui ont permis l'élévation du débat. Ainsi les questions d'inégalités, et de la faiblesse des pensions ont été au cœur de la lutte notamment au travers de la situation des femmes et des métiers pénibles.

L'annonce par le gouvernement dans un 1er temps de l'abandon de son projet en raison, officiellement de la pandémie, ne doit pas nous conduire à relâcher notre combat. D'autant qu'il est vite apparu que l'objectif du gouvernement est toujours présent moins par une loi globale que par différentes mesures intégrées dans plusieurs lois.

L'histoire fait qu'à La Poste et Orange cohabitent plusieurs régimes de retraite (régime général et fonctionnaire) et de complémentaire retraite (AGIRC-ARRCO et IRCANTEC) et statuts.

Lors du 52e congrès, La CGT s'est positionnée pour défendre le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraites existants et en revendiquant une maison commune des retraites.

Il est nécessaire :

De maintenir les grands régimes, correspondant chacun à des mécanismes différents d'acquisition des droits, afin de respecter les spécificités des carrières professionnelles, tant dans le public que dans le privé ;

Que l'administration de ces régimes s'effectue sur la base et dans l'objectif d'un socle commun de droits (âges, durées, taux de remplacement, droits conjugués et familiaux, égalité femmes/hommes).

La Maison commune des régimes de retraites, proposée par la CGT, a pour objectif d'assurer la mise en œuvre de ce socle de droits, d'instaurer une véritable solidarité des régimes dans le but de promouvoir pour toutes et tous des retraites de haut niveau et de garantir la pérennité financière des régimes par l'anticipation de ressources suffisantes.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

En cohérence avec ce que la CGT FAPT propose dans cette fiche, ainsi que dans l'ensemble des repères revendicatifs fédéraux et confédéraux, nous avons à mener des campagnes revendicatives cohérentes et convergentes en matières :

- De droit à la retraite dès 60 ans (fiche confédérale n°23).
- De droit à un départ anticipé à taux plein pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles, astreignants ou à risques (fiche confédérale n°23). Les arrêts maladie ne doivent pas pénaliser le montant des retraites.
- De salaire (fiches confédérales n° 13à 14) et notamment en augmentant le SMIC.
- D'égalité d'accès aux prestations sociales d'entreprise (fiche fédérale relative au social d'entreprise).
- De santé au travail (fiche confédérale n°22).
- De reconnaissance du caractère professionnel des maladies et l'imputabilité à l'employeur, même si elles apparaissent au-delà du départ à la retraite.
- Il est impératif de doter la Sécurité sociale de ressources suffisantes demeurant principalement ancrées sur le travail, afin de répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité. (Fiche confédérale n°21).
- La réforme du financement de la Sécurité Sociale est un enjeu majeur pour les générations présentes et pour l'avenir de notre société. Son contenu doit être débattu de façon la plus large et la plus démocratique possible pour tenir compte de l'ensemble des questions : emploi, financement, réponses aux besoins présents et futurs (fiche confédérale n°21).
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un financement de 5 Mds d'€ au financement des retraites. L'égalité des droits et garanties entre l'ensemble des salariés représentera aussi de fortes ressources de financement.

Social d'entreprise

Cette fiche vient en complément des fiches confédérales : Fiches 21, 22, 25a, 26, 27, 28.

Par social d'entreprise, nous entendons toute participation de l'entreprise dans un cadre obligatoire ou non, versée de manière socialisée ou non, versée au titre des Activités Sociales et culturelles telles que définies à minima par le Code du travail, mais aussi pour la santé, les retraites, le logement, les transports, la garde des enfants, l'accès aux vacances, la restauration, les loisirs...

La contribution de l'entreprise au social d'entreprise peut prendre différentes formes, elle peut être parfois directe comme pour l'aide au transport.

Elle prend généralement la forme de contribution globale, correspondant à un salaire socialisé, permettant la solidarité, l'égalité, la justice car cette mise en commun permet la prise en compte des différents besoins à toutes les étapes de la vie. Toutefois ces contributions sont versées et gérées différemment suivant qu'il s'agisse d'activités sociales, culturelles et sportives, de santé, de retraite, de logement, de transport ou de crèches et garde d'enfants.

L'entreprise a des responsabilités vis-à-vis des salariés et notamment celle de s'assurer de son bien-être au travail et dans sa vie. Elle doit créer les conditions de son épanouissement. Cela passe par des conditions de travail et de rémunération permettant de vivre dignement, mais aussi par une meilleure répartition des richesses.

Cela implique de partir des besoins des salariés dans des domaines aussi complémentaires que la restauration collective, le logement, les transports, les aides sociales mais aussi les loisirs, la culture, le sport...

L'accès aux activités sociales et culturelles est un véritable enjeu d'émancipation et de démocratie.

LA CGT FAPT PROPOSE

L'ensemble des activités sociales et culturelles doit pouvoir s'étendre à l'ensemble des salariés en activité ou non.

Les salariés sous-traitants doivent avoir l'égalité d'accès au social d'entreprise par l'obligation d'une contribution financière des entreprises dont les donneurs d'ordres : par ex, restauration, centre de vacances, bibliothèque, salle de sport, crèche...

1) Activités sociales, culturelles et sportives

Les activités sociales, culturelles et sportives doivent être accessibles à tous les salariés de l'entreprise, quels que soient leur contrat et sa durée, qu'ils soient actifs, retraités, pré-retraités, ainsi qu'à leurs conjoint et enfants.

Des règles de priorités claires et transparentes qui permettent une égalité d'accès doivent être instaurées et communiquées régulièrement.

Une contribution de l'entreprise :

La contribution de l'entreprise, hors restauration, logement, transport et gardes d'enfants (dont les crèches), pour les activités sociales et culturelles doit être calculée à partir du plus favorable soit : 1 % du chiffre d'affaires ou 3 % minimum de la masse salariale, augmentée d'une contribution pour les retraités.

Le budget social doit être géré par les salariés et leurs représentants.

Le budget social doit être géré au plus près des salariés.

Dans les entreprises où il existe plusieurs CSE, à l'exemple d'Orange, la ventilation du budget ASC global doit se faire à partir des effectifs et non pas de la masse salariale.

Une mutualisation des moyens est souhaitable et possible.

La contribution de l'entreprise au social d'entreprise, correspond à un salaire socialisé, dont le but n'est pas de compenser le manque de pouvoir d'achat dû à l'absence d'augmentation des salaires, mais bien de répondre aux besoins en termes d'émancipation, de vacances, de loisirs, de sport et de culture, de restauration, de garde d'enfants, d'aidants familiaux, de perte d'autonomie, d'aides et de mesures pour le handicap, y compris pour les ayant droits...

L'accès aux chèques vacances pour tous les salariés actifs, retraités et sous-traitants.

Le budget ne peut être utilisé que pour le financement des activités sociales, culturelles et sportives et ne peut en aucun cas se substituer au budget de fonctionnement.

Le budget appartient aux salariés et doit être en mesure de répondre à leurs attentes.

Restauration :

L'organisation du travail doit permettre aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions.

- Une restauration d'entreprise à partir de 60 repas par jour potentiel, une restauration interentreprises par coopération des entreprises d'une même zone. Le salarié ne doit payer que le contenu de son assiette. La préparation, les locaux, leur entretien...devant être financés par les seuls employeurs, cela fait partie du salaire socialisé.

- Pour les salariés n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un point de restauration collective, un titre restaurant par jour avec participation minimum de 60% de l'employeur.

Les contraintes réglementaires et notamment fiscales conduisent à ce que la participation des employeurs pour la restauration soit insuffisante pour manger correctement. Cela est particulièrement vrai pour le titre restaurant. La participation de l'employeur doit évoluer vers les taux alloués lors des déplacements professionnels.

L'entreprise doit avant tout, rechercher toutes les potentialités de restauration collective.

2) Logement :

Une action de l'employeur qui aille au-delà de la contribution à Action Logement, réglementaire et obligatoire :

- La construction de logements sociaux pour les salariés, propre à chaque entreprise ou sous forme de partenariats inter-entreprises, en tout point du territoire avec l'objectif de diminuer le trajet domicile/travail.

- La rénovation et l'adaptation de logements (sociaux ou privés) pour les salariés, actifs et retraités, en perte d'autonomie.

- L'aide à l'accession à la propriété dont des prêts à taux zéro.

Une attention particulière envers les salariés débutants et en formation professionnelle (contrats Pro, apprentis) dans l'entreprise avec le renforcement des prestations d'aide au logement, adaptées en fonction du prix de location de l'immobilier local.

Les entreprises doivent aussi avoir une action en direction des familles monoparentales, des victimes de violences conjugales sans distinction de genre. Elles doivent aussi mettre en place des financements d'hébergements d'urgence et arriver à des solutions pérennes.

3) Santé – prévoyance :

La santé des salariés est de la responsabilité des entreprises, car l'état de santé est aussi lié aux conditions de travail.

Les directions doivent avant tout mettre en place des mesures de prévention, mais aussi permettre l'accès aux soins dans de bonnes conditions. Voir fiche confédérale n°22.

Les retraités doivent pouvoir bénéficier à leur demande d'un examen médical annuel. Ce suivi post-professionnel doit être systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle.

En ce sens, nous revendiquons une prise en charge à 100% par l'employeur des cotisations prévoyance santé des organismes complémentaires au régime obligatoire d'Assurance Maladie afin d'améliorer la couverture sociale globale et non de justifier un transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale pour les salariés actifs ou retraités.

4) Transports :

La prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de transport domicile /travail, quel que soit le mode de transport utilisé, en favorisant les transports collectifs et/ou alternatifs : co-voiturage, vélos, trottinettes...

5) Garde des Enfants :

La construction de crèches et centres de loisirs mutualisés au niveau des communes avec le financement des employeurs et la mise en place d'agrèments à l'exemple des centres de loisirs à La Poste.

La participation des employeurs pour des gardes collectives ou individuelles.

Besoin de mettre en place, également, des coopérations interentreprises pour les salariés en activité avec prise en compte du surcoût lié aux horaires atypiques.

6) Nouveaux droits :

Les évolutions de la société conduisent à des besoins nouveaux devant être pris en compte par les entreprises car impactant la vie professionnelle des salariés. Ainsi de plus en plus de salariés sont des « aidants », des dispositifs doivent leur permettre d'assurer leurs contraintes sans être pénalisés.

Afin de mutualiser certaines prestations répondant à des besoins comme la garde d'enfants, la restauration, le transport...des agrèments peuvent être mis en place auprès de différents organismes.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) est de la compétence des CSE ou par délégation du CSEC. Un budget social est dévolu à ces activités, il ne doit pas être confondu avec celui de fonctionnement. Aucune miscibilité de ces budgets ne doit se faire. La contribution de l'entreprise varie fortement d'une entreprise à l'autre. Elle dépend souvent de l'histoire mais on peut observer qu'elle est aussi liée aux droits et garanties dans l'entreprise.

Dans les entreprises de notre champ des activités postales et des télécommunications les situations sont très variées.

La structure des CSE ne correspond pas aux besoins de proximité géographique, d'efficacité dont ont besoin les salariés.

Il existe une grande hétérogénéité dans les autres entreprises du secteur notamment parce que le code du travail ne fixe aucune obligation à l'employeur et que beaucoup d'entreprises sont récentes. Ainsi à la Banque Postale le budget des ASC représente 1,77% de la masse salariale, à Chronopost 1,56% alors qu'à CIRCET il n'y en a pas. Une contribution qui représente à Orange 4,51% (2,26% hors restauration) de la masse salariale mais qui est loin de correspondre aux richesses créées dans l'entreprise par les salariés.

A La Poste : il y a un COGAS, c'est un organisme antidémocratique, où l'employeur, les organisations syndicales minoritaires et les associations ont le pouvoir. Une contribution qui représente certes plus de 1 % du chiffre d'affaires, mais seulement 2,37 % de la masse salariale particulièrement faible. Une organisation très centralisée.

Les ASC peuvent être un outil de discrimination entre les salariés et participer au dumping social. Par exemple, il n'est pas rare que les CDD ne puissent pas accéder aux prestations, par « oubli », méconnaissance, ou aussi discrimination. Les sous-traitants, les salariés des filiales n'ont pas droit aux mêmes prestations.

La précarité, la rémunération, le chômage partiel ont des incidences sur le budget global des activités sociales et culturelles.

Depuis le 1 janvier 2016 toutes les entreprises ont l'obligation de proposer à leurs salariés un contrat collectif en complémentaire santé. Ce dispositif oublie les privés d'emplois, les étudiants et les retraités. Il n'organise pas une véritable solidarité intergénérationnelle car la solidarité se fait au seul niveau de l'entreprise. Ainsi dans la plupart des cas les garanties sont en fonction de la masse salariale (On cotise et reçoit selon ses moyens, à l'inverse d'une solidarité : cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins !). Comme dans le même temps des exonérations importantes de cotisations pour le financement de la Sécurité Sociale sont accordées aux entreprises, cette loi participe à son démantèlement. La solidarité n'existant pratiquement pas, il n'est pas étonnant que les organismes ayant le plus bénéficié de cette loi soient les assurances capitalistes. De plus le choix de l'assureur est devenu de manière pratiquement exclusive celui de l'employeur.

Le social d'entreprise sert de plus en plus à combler artificiellement le manque de pouvoir d'achat par une redistribution monétaire sous formes de chèques divers et variés, exonérant ainsi la responsabilité des directions d'entreprises en matière d'augmentation de salaire, sans véritable construction de projet permettant l'émancipation.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Quel que soit le statut de l'entreprise une gestion démocratique des activités sociales et culturelles par le personnel à travers ses représentants élus et/ou mandatés.

Par gestion, nous entendons les orientations, la définition des politiques sociales, les priorités et les moyens à accorder à chaque secteur. La mise en œuvre de ces moyens doit être confiée au personnel salarié du CSE quand il existe, ou à des associations de personnels existantes ou à des structures et organismes à créer en coopération avec les CSE d'autres entreprises, permettant aux salariés des CSE bénéficiant de moins de ressources de pouvoir accéder aux prestations.

Une solidarité doit être instituée par des tarifs modulés en fonction de la situation familiale et des revenus pour permettre l'accès de tous les salariés aux différentes prestations. Des quotients familiaux sont mis en place à cet effet.

Une augmentation directe et indirecte de la contribution des entreprises.

Une négociation annuelle dans chaque entreprise sur tous les aspects du social d'entreprise.

La prise en compte des sous-traitants.

Relancer nos campagnes revendicatives sur la proximité, l'emploi stable et qualifié en CDI, l'augmentation générale des salaires est primordiale pour le financement des activités sociales et culturelles puisque le budget se définit à partir de la masse salariale et la proximité évite les surcoûts. Dans le cadre des ASC, privilégier le tourisme social, par exemple : la prise de participation dans leurs structures immobilières (voir fiche confédérale sur le tourisme social). A partir des échanges avec les salariés, nous aurons la capacité de recueillir leurs attentes afin qu'ils soient partie prenante dans l'élaboration de leurs revendications et pour notamment, la conquête de nouveaux droits en termes d'activités sociales et culturelles. C'est aussi l'occasion qu'ils expriment le besoin d'autres droits, pour lesquels l'entreprise doit être mise à contribution à l'exemple de jours pour enfants malades...

Développement Humain Durable

Pour se sentir bien au travail, le travail, comme les nouvelles technologies doivent être mis au service de la réponse aux besoins sociaux et environnementaux. Ce qui nécessite des droits et garanties pour les salariés des entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications qui leur permettent de pouvoir intervenir sur le contenu, le temps, l'organisation, le sens et la finalité du travail.

LA CGT FAPT PROPOSE

L'ensemble des entreprises du secteur des activités postales et des télécommunications doit prendre en compte les enjeux environnementaux ce qui implique :

- que la gestion et le développement des entreprises soient conditionnées au respect de l'environnement, de leur empreinte carbone directe ou indirecte (gestion des ressources rares, énergies renouvelables, changement climatique, prévention des risques, gestion des déchets...).
- Des critères de santé sociale (bien-être et sens du travail, enjeux liés aux coopérations internationales...).
- Des politiques d'entreprises qui doivent être orientées sur des services et l'emploi de proximité, un tissu industriel pensé sur un modèle en circuit-court et au plus près des besoins.
- Des droits et garanties de haut niveau dans le cadre du Nouveau Statut du Travail Salarié pour l'ensemble des salariés qui contribuent au droit à la communication.
- Le service public de la communication doit être basé sur la mutualisation des réseaux de l'ensemble du secteur postal et de télécommunications : transport, distribution, télécommunication.... par exemple, ce qui permettrait d'organiser l'acheminement du courrier et du colis en prenant en compte son impact sur l'environnement en développant notamment le fret ferroviaire.
- Une stratégie d'investissement importante dans la Recherche et Développement pour permettre notamment la transition vers des modèles respectueux de l'environnement.
- L'ensemble des acteurs de la filière doit contribuer au financement de la transition écologique et au développement humain durable.
- Les aides publiques octroyées doivent imposer, entre autres des contreparties sociales et environnementales. En cas de non-respect, elles doivent notamment entraîner un remboursement des dites aides publiques, ainsi que l'application de sanctions financières.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Le capital veut imposer son modèle économique qui ne tient aucunement compte des réalités locales, de la diversité et des spécificités des populations à travers le monde. Il bafoue les droits des peuples, saccage l'environnement et la biodiversité.

Dans les entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications, la concentration des activités et des salariés, les organisations du travail, ont conduit à la remise en cause de la proximité et impactent de fait, les conditions de travail des salariés et l'environnement, mais aussi le service rendu aux usagers.

Les délocalisations, notamment l'éloignement des lieux de traitement, entraînent aussi un accroissement des trajets et de l'empreinte carbone, ainsi que les délais du service rendu. Par exemple : une lettre au départ d'une commune pourrait être acheminée et distribuée en H+, alors qu'elle est au mieux, remise 24h à 48h après son dépôt.

Concernant l'accès à la communication sur le dernier kilomètre, on assiste à la multiplication de distributeurs (courrier, colis, imprimés publicitaires) ou de techniciens d'intervention des télécoms, au travers les filialisations et la sous-traitance. Pour un même secteur, plusieurs intervenants exercent leur activité pour un même travail.

Non seulement cela constitue une absurdité organisationnelle, mais interroge aussi les salariés et usagers sur l'efficacité, la qualité, le sens et la finalité du travail. En plus cela accentue l'impact sur l'environnement tout en entretenant le dumping social, notamment par le morcellement des activités par le recours au travail à la tâche et « ubérisé ».

Les salariés sont de plus en plus éloignés de leur lieu de travail ; les lieux d'accueils sont de plus en plus éloignés des usagers. Les sites disparaissent, les stocks sont éloignés et la livraison s'effectue au compte-goutte avec des difficultés d'approvisionnement (ex : suppression des magasins pour les techniciens et des emplois de magasiniers).

Les activités et l'organisation du travail dans nos secteurs sont très énergétivores : distribution mais aussi data center.... Il est urgent de sortir de la logique de l'élargissement des périmètres d'intervention des techniciens des télécoms, des distributeurs tels que DPD, Chronopost... avec des zones d'intervention de plus en plus conséquentes.

L'appropriation publique permettrait entre autres, une mutualisation et une cohérence du maillage territorial. L'utilisation de transports routiers ou tout autre moyen de transport ayant un impact que ce soit sur les conditions de travail des salariés concernés ainsi qu'environnementales doit être réduite au maximum. Au lieu de cela, on assiste à une concentration de salariés au travers les plates-formes logistiques et de distribution, qu'elles soient du courrier ou du colis (plus de camions et véhicules motorisés sur les routes, multiplication de déplacements tant des usagers que des salariés).

Il a y lieu de revenir sur la proximité afin de réduire de façon conséquente les transports (centres de distribution et de tri, accueils physiques...) et d'assurer la présence de tous les services au plus près des populations.

L'empreinte du numérique est de plus en plus importante. Il faut prendre en compte l'ensemble de la filière, gaz à effet de serres, consommation en électricité et eau, durabilité des équipements, exploitation des métaux rares, valorisation des déchets et recyclage.

Les effets se font sentir sur tous les secteurs : numérique, les réseaux, les activités postales, la distribution...

3,2 milliards d'individus ont accès à internet, l'empreinte carbone d'internet équivaut à la consommation énergétique de 40 centrales nucléaires, soit l'équivalent de l'impact de tous les vols civils mondiaux, l'empreinte mondiale en 2019 du numérique correspond à 3 fois celle de la France. On estime que d'ici 2025, l'impact du numérique sera multiplié par 5. Un pylône = 12kw contre 9kw pour un appartement 3 pièces, il y a 46 000 pylônes en France.

Le secteur du transport de marchandises est le 1er secteur en matière d'émission de GAS (gaz à effet de serre) = 30% soit 6,4 milliards de tonnes de CO2. Le e-commerce est en plein boom avec presque 1 milliard de colis livrés. Aux USA, il y a des études qui montrent l'impact de la livraison en 1 jour sur l'environnement, les livraisons se sont multipliées avec le développement du transport urbain, les camions ne sont pas remplis, plusieurs camions livrent dans les mêmes rues... on estime que cet impact représente l'équivalent de 7 millions de voitures.

Dans le transport, plusieurs études montrent également qu'1/4 du volume mobilisé est du vide ; ce qui représente 122 millions de tonnes de CO2 pour transporter du vide.

Il est important de réfléchir sur comment et pourquoi sont utilisées les technologies. En effet les usagers sont parfois contraints d'utiliser les services dématérialisés notamment au niveau des démarches administratives. En fonction des technologies l'impact n'est pas le même. Sur 1 an, la 4G = 50KWH d'électricité, le RTC (Réseau Téléphonique Commuté (ligne fixe)) = 19KWH, l'ADSL = 16KWH et la fibre = 9KWH.

Le dumping social, le recours massif à la sous-traitance permettent aux donneurs d'ordres de transférer leurs responsabilités notamment environnementales en direction des sous-traitants.

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) mise en avant n'est qu'un leurre permettant aux entreprises de communiquer et de poursuivre leur logique en toute impunité.

Il en va de même pour l'éco-blanchiment (green washing) pratiqué en entreprise, qui est une méthode de marketing consistant à communiquer auprès du public en utilisant l'argument écologique, comme par exemple le timbre vert.

Les entreprises utilisent également les enjeux liés au recyclage, marchandisant l'écologie notamment au travers du recyclage papier comme à Médiapost ou des portables comme à Orange. Certaines entreprises vont même jusqu'à créer des fondations à vocation écologique afin de bénéficier d'exonérations fiscales.

Dans l'innovation et la transition écologique, il faut veiller à ce que résoudre un problème n'en crée pas un autre : ex sur le passage à l'électrique et les batteries.

Les équipements en automates, machines de tri par exemple à La Poste sont produits en dehors du

territoire et impactent tant les conditions de travail des salariés qui les produisent que l'environnement via notamment, leur acheminement. Les salariés concernés sont en situation de surexploitation et subissent la situation de dumping social que ce soit sur le territoire ou sur celui d'où le produit provient.

De plus, les grands groupes notamment à l'international, pillent les ressources naturelles planétaires au détriment des intérêts et des conséquences environnementales. Ex : exploitation des réseaux, matières premières pour les batteries, les téléphones... Il y a aussi l'impact lié au dumping social.

La crise du système capitaliste et ses conséquences contribuent au développement des emplois précaires, des emplois non reconnus. Nous avons à mettre en avant que les emplois les plus mal payés, sont notamment, les plus utiles. L'emploi vert : décent et de qualité. En effet la majorité des emplois liés au numérique mais aussi « à l'environnement » sont sous traités, ubérisés, cachés... L'utilisation du numérique permet également de supprimer des emplois en présentiels en ayant recours à des centres d'appels externalisés, à des serveurs vocaux ou à l'utilisateur lui-même.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

En cohérence avec ce que la CGT propose dans la fiche 31, la question du développement durable humain doit désormais peser dans chacun de nos débats. Au plus près de l'activité, chacune de nos revendications doit prendre en compte l'impact des décisions futures sur la planète et l'humain, elles doivent prévoir par exemple :

- L'impact du déploiement de nouveaux services et produits, des activités, dans le cadre du service public de la communication.
- La révision du maillage du territoire dans tous les secteurs des activités postales et de télécommunications pour aboutir à des périmètres à taille humaine au plus près des usagers et de leurs besoins avec des salariés en capacité de répondre à l'ensemble de leurs attentes.
- Le redéploiement du service public de proximité aussi bien en termes d'accueils physiques et humains (bureaux de poste, boutiques Orange, SFR, Free, Bouygues), d'activité terrain (plates-formes de tri et d'acheminement tout objet par département, centres de distribution tout objet, équipes techniques...) que de services arrières (conduite d'activité, centres d'appels...) pour permettre notamment de limiter et de rationaliser les déplacements et les actions.
- Des plateformes multimodales urbaines et rurales sont mises en place et s'accompagnent de solutions multimodales, notamment par le rail, pour le transport et l'acheminement du courrier, des colis et du matériel.
- La mutualisation des réseaux de télécommunications (réseaux des différents opérateurs, de différentes technologies, de différentes entreprises sous-traitantes) mais aussi des réseaux d'acheminement du courrier et des colis au bénéfice d'une mutualisation profitable à la planète. Les usagers doivent accéder à tous les produits et services, ce qui implique aussi la distribution jusqu'au dernier kilomètre, mais aussi une présence humaine et de proximité en capacité de répondre aux besoins des usagers.

Pour les salariés, prioriser la proximité du lieu de travail habituel avec le lieu de vie, développement des transports collectifs publics limités en émission de carbone, avec la prise en charge à 100% du prix de l'abonnement par l'entreprise.

Des coopérations doivent être mises en place alliant les réseaux routiers et ferrés par exemple, elles impliquent aussi un travail entre fédérations de la CGT.

D'ores et déjà les entreprises concernées doivent être mises à contribution avec dans le même temps l'objectif de développer la relocalisation et la proximité afin de réduire au plus vite l'impact environnemental et éradiquer le dumping social.

Une organisation du travail qui soit à l'écoute des salariés et qui mette l'humain au centre. Cette organisation doit prévoir l'emploi nécessaire avec des garanties de haut niveau (voir fiche NSTS), les moyens matériels et logistiques et prendre en compte l'ensemble des activités de la filière, et ce, dans une stratégie de long terme.

Exiger la durabilité, valorisation des matériaux, réparabilité et leur recyclage, comme les portables, les antennes, les véhicules.... Les lieux de fabrication doivent être réfléchis en circuit court, revenir à une économie circulaire. Cela nécessite une politique ambitieuse d'investissement et de recherche sur les activités à venir et les technologies, notamment sur de nouvelles énergies renouvelables : le vent, le soleil, la mer.

Cela implique la conquête de droits nouveaux d'interventions pour les salariés au niveau national, européen et mondial afin de mesurer et prévenir l'impact des nouvelles technologies tant sur l'environnement que sur les conditions de travail.

Les questions environnementales impliquent également un travail dans l'ensemble de la CGT avec toutes les fédérations, notamment en termes de complémentarités des réseaux et d'accès sur tout le territoire. Cela concerne l'ensemble de nos activités qu'elles soient postales ou de télécommunications, dans le domaine de l'acheminement et d'organisation des Hôtels de Logistique Urbaine (HLU) par exemple, sur le domaine des métiers techniques, mais aussi sur les chaînes d'approvisionnement...

L'appropriation publique des activités postales et de télécommunications doit permettre d'intégrer le service public de la Communication en lien avec une politique sociale, industrielle et environnementale durable et responsable.

Droit à la Communication

LA CGT FAPT PROPOSE

1- **Le droit à la communication** est un droit fondamental au même titre que les autres droits fondamentaux. Rappelons qu'à ce titre, le droit à la communication est inscrit dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 Août 1789 et reconnu par l'ONU depuis 2010.

La communication représente un enjeu stratégique et déterminant de développement économique, industriel, social, culturel et démocratique pour le plein emploi et le progrès social constitutifs d'un développement environnemental et humain durable.

La communication doit sortir du secteur marchand et être un service public au service des usagers.

La création et la construction d'un service public de la communication pour répondre réellement à la satisfaction des besoins de la population sur l'ensemble du territoire passe par une appropriation publique des activités postales et de télécommunications.

2- **L'appropriation publique et démocratique des activités postales et de télécommunications** doit permettre l'accès à toute la population sur l'ensemble du territoire à tous les produits, services, contenus, et moyens de communications, y compris les plus modernes à un prix abordable pour tous et au moindre coût pour l'utilisateur, respectant la péréquation tarifaire avec une véritable qualité de service rendu.

Une appropriation publique et démocratique qui porte sur 4 exigences :

- la démocratisation dans les entreprises de notre secteur avec des instances de régulation pour que salariés, usagers et élus décident des choix et orientations pour une véritable réponse aux besoins permettant de s'affranchir des marchés financiers.
- Des droits nouveaux d'interventions, d'informations, de contestation, de propositions des salariés et de leurs organisations syndicales, comme le droit de véto suspensif, pour intervenir dans la stratégie et la gestion des entreprises postales et de télécommunications afin d'y imposer de nouveaux critères d'efficacité économique, sociale et environnementale (politique industrielle, emploi...).
- Des droits et garanties pour les salariés sur la base d'une égalité de traitement dès lors, où ils font un même travail ainsi qu'une sécurisation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, bases d'un Nouveau Statut du Travail Salarié.

- Un aménagement équilibré et cohérent du territoire prenant en compte l'ensemble des besoins sociaux, sociétaux et environnementaux.

3. **Créer un service public de gestion et de protection des données** qui irait beaucoup plus loin que le service public de la donnée mis en œuvre en 2017 (qui propose simplement de mettre à disposition, en vue de leur réutilisation, une base de données de référence publique). Au-delà, d'une banque de donnée publique, les données numériques des usagers, mais également des entreprises et des administrations doivent être protégées à l'heure où :

- Les données sont devenues une marchandise et réutilisées à des fins mercantiles, de contrôle ou de gestion.
- Des cyberattaques se développent.
- Chaque citoyen doit pouvoir maîtriser ses propres données, la loi sur le droit à l'oubli doit s'appliquer pour permettre à chacun de demander le retrait sur le World Wide Web des informations le concernant. Cela passe aussi par une protection et des droits collectifs à faire valoir sur les données et leur exploitation.

Le service public de la communication doit intégrer un service public de gestion, de protection et de sécurisation des données pour gérer, sauvegarder, contrôler les données numériques et leurs utilisations afin que les usagers, mais également les entreprises et les administrations en aient leur maîtrise, ceci grâce à une information claire pour tous les citoyens.

Le service public de gestion doit veiller à ce qu'aucun intermédiaire ne puisse favoriser, ralentir ou bloquer la consultation des informations.

Cet enjeu est posé pour l'ensemble de la CGT.

Un service public qui intègre toutes les activités des colis jusqu'à 31,5 kg, avec :

- Une distribution 6 jours/ 7 du lundi au samedi en tout point du territoire.
- Des délais d'acheminement et de livraison rapide, quels que soient la nature et le contenu des colis.
- Des tarifs réglementés sur la base d'une péréquation qui garantissent à tous les citoyens quels que soient leur niveau de vie et de moyens, leur localisation, une égalité de traitement.

Les accueils physiques des activités postales et des télécommunications du 21ème siècle doivent être des lieux de la complémentarité de l'ensemble des moyens de communication.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La volonté du patronat est d'avoir la main mise sur le secteur de la communication au regard des enjeux financiers, sociétaux et sociaux qu'il représente notamment en termes de démocratie, de liberté, de solidarité et de culture. Les grands groupes s'accaparent les moyens de communication, de diffusion de la culture et de l'information : mécénat, concentration des grands groupes de presse, de télévision, réseaux d'acheminement et d'infrastructures leur permettant par ce biais de véhiculer leur idéologie capitaliste.

L'activité générée par le numérique produit une grande quantité de données. Ces dernières représentent pour ceux qui les posséderaient une valeur économique et de contrôle qui ne peut être laissée aux mains des intérêts financiers. Il est impératif de protéger les données et leur utilisation sous couvert du droit à la communication afin d'éviter qu'elles ne soient utilisées comme une marchandise ou toutes formes d'atteintes à la vie privée du citoyen.

En deux décennies, le processus de privatisation et la déréglementation du secteur des activités postales et de télécommunications, la privatisation et la filialisation de La Poste et de France Télécom, ont accéléré la marchandisation de la communication dont le seul but est d'enrichir une minorité d'actionnaires et de financiers qui spéculent sur les activités postales et de télécommunications. Le projet Mandarine, avec la prise de contrôle de la Poste par la Caisse des Dépôts et Consignation est une nouvelle étape dans la privatisation du service public postal. Ces processus de privatisation ont permis de scinder le service public en entreprises concurrentes.

L'enjeu du droit à la communication est universel, il dépasse les frontières que ce soit au niveau européen ou mondial. La volonté de contrôler les systèmes de communications et donc la liberté d'expression et la démocratie conduisent à la mise en place d'un marché unique des communications électroniques en Europe (secteur des technologies de l'information et la communication, libéralisation des activités postales). La possession et le contrôle des moyens de communication sont un enjeu très important pour le capital et les gouvernements. Quelques grands groupes, au gré de fusions-acquisitions, se partagent ce marché en toute connivence.

L'investissement de la CGT dans le syndicalisme international a permis d'avancer sur des propositions sur le marché unique des télécoms, mais également d'intervenir unitairement au niveau mondial sur les enjeux du droit à la communication et les garanties collectives de tous les travailleurs du secteur. Des propositions ont également été élaborées au niveau de la distribution sur le dernier kilomètre dans le cadre notamment du Service Public.

Cet enjeu, mis en lumière par la pandémie de la Covid 19 nous révèle la nécessité d'un service public de la communication et de sa maîtrise publique, indispensables à la démocratie.

Le bouleversement dû à l'utilisation du numérique dans notre secteur :

De plus en plus de groupes ou d'entreprises sont engagés dans la transformation numérique et notamment la dématérialisation ou digitalisation des process.

Aujourd'hui, l'usage d'internet est massif et le téléphone mobile est utilisé par plus de la moitié des

habitants de la planète. Nous sommes connectés en permanence. Cela permet d'être localisé, suivi, sollicité et surveillé en continu.

Cela permet aussi la captation des données et usages du citoyen consommateur dans son intimité avec les risques de surveillance, d'intrusion, de cyber sécurité malgré le Règlement Général de Protection des Données.

Le télétravail est un exemple des enjeux sur l'utilisation des données pour les salariés. Il peut certes répondre à une aspiration, mais il y a besoin de renforcer les garanties individuelles et collectives du télétravail pour ne pas qu'il soit la porte ouverte à une exploitation accrue de la force de travail, génératrice de risques psychosociaux, de casse de la communauté de travail, de contrôle, de transgression des droits individuels et collectifs, d'effacement de l'équilibre vie privée, vie professionnelle par l'utilisation des données générées par le télétravail. Cette question est posée à la CGT toute entière.

Le patronat utilise la numérisation de l'économie et les nouvelles technologies comme moyens de pressions sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, mais aussi de contrôles et de flicages... Il joue sur les peurs pour faire accepter sa stratégie capitaliste visant à répondre aux attentes des marchés financiers et rechercher à faire toujours plus de profits. Or, Il n'y a pas de déterminisme technologique ! Le numérique ne doit pas servir de prétexte. Les évolutions liées au numérique seront ce que nous déciderons d'en faire. Il s'agit bien d'un choix de société : plutôt que de supprimer des emplois. Les nouvelles technologies peuvent permettre de réduire la durée du travail et élever les qualifications, améliorer les conditions de travail et la qualité de service en vue d'un véritable Service Public de la Communication.

La grande majorité des entreprises de notre secteur a une dimension mondiale. Les stratégies déployées et leurs conséquences pour les populations et les salariés sont identiques. Par exemple : l'externalisation des data center ou réseaux, et leur gestion confiée à des grands groupes tels que Huawei, Ericsson pour Orange en Afrique. Il y a donc une nécessité impérieuse de travailler les convergences en lien avec les enjeux démocratiques, économiques et sociaux, environnementaux du droit à la communication.

Il est plus que nécessaire et urgent que nous définissions collectivement et avec les salariés (à partir notamment du sens et de la finalité du travail), les priorités de missions de service public à partir des besoins vitaux et de pluralisme de la population afin de garantir le droit à la communication pour toutes et tous, partout, que l'on soit particulier ou une entreprise.

Les activités colis, boostées par le consumérisme et l'évolution des usages sur un périmètre mondialisé, représentent aujourd'hui pour le capital un nouveau terrain de jeu dans la course aux profits.

La nature même de cette activité de service de correspondance couplée avec l'explosion des usages d'internet et les smartphones permet en l'état de réinstaurer le travail à la tâche.

Les opérateurs colis profitent de la diversité des statuts disponibles (du sans papier au fonctionnaire de La Poste) pour faire du dumping social et tirer l'ensemble des droits et garanties collectives des salariés vers le bas.

Ainsi le Groupe La Poste dans toutes ses composantes, prend hypocritement prétexte de l'agressivité

d'Amazon pour poursuivre sa politique d'externalisation. Celle-ci lui permet de transférer le risque et les salaires dans le champ de la précarité, tout en dégradant les conditions de travail au sein de la maison mère.

Le PDG de La Poste déclare d'ailleurs que si Amazon décide de distribuer les colis le dimanche, La Poste devra également le faire !

Par ailleurs nombre d'utilisateurs restent exclus, de l'éducation dans le cadre de l'enseignement à distance, du e-commerce et de la commande en ligne car privés d'accès internet ou de moyen de paiement en ligne.

Ce processus éloigne de plus en plus les utilisateurs de la proximité et de la présence humaine qui est nécessaire dans le cadre d'une totale égalité de traitement, de conseils et de SAV.

L'ARCEP (Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes) créée suite aux choix gouvernementaux et aux directives européennes, joue essentiellement le rôle de développeur de la concurrence. Elle favorise ainsi le dumping social sur la branche colis tout en poursuivant une politique tarifaire inégalitaire et pénalisante pour les utilisateurs.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Créer un service public de la communication pour l'émancipation humaine et le progrès social.

Des obligations de services publics pour tous les opérateurs doivent être imposées.

Tous les opérateurs doivent répondre à des critères d'efficacité économique, sociale et environnementale :

- développement de la recherche, y compris la recherche fondamentale et d'une logique de politique industrielle et d'investissement à long terme prenant en compte la dimension écologique,
- contribution à un aménagement cohérent du territoire,
- niveau et qualité des services offerts,
- mise en place de normes publiques de haut niveau sur les produits, les services, les réseaux,
- développement de l'emploi stable et qualifié, de la formation professionnelle tout au long de la carrière,
- les évolutions technologiques et les gains de productivités qui en découlent doivent servir à améliorer la qualité du travail, les conditions de travail, la reconnaissance des qualifications, réduire le temps de travail, créer des emplois, augmenter les salaires... de permettre aux salariés de bien faire leur travail à partir de leur expertise.

Il ne s'agit pas seulement de fournir à tous un service de base à un meilleur prix, ou en quantité plus importante, mais de répondre à de nouveaux besoins de développement des populations, liés notamment aux évolutions de société et technologiques.

Pour y répondre durablement, cela suppose, dans une optique de long terme, de rompre avec les critères exclusifs de rentabilité financière et de dépendance envers les marchés financiers.

Remplacer l'ARCEP (Autorité de Régulation des Communication Électronique et Postale) par une véritable instance publique de concertation démocratique, composée d'élus, d'usagers, d'associations, de représentants d'entreprise, patrons et salariés, de personnes qualifiées. Cette instance doit définir des règles pour garantir l'égalité d'accès au droit à la communication pour tous, à tous les contenus et outils de télécommunications. Les opérateurs doivent obligatoirement s'y astreindre pour obtenir ou conserver leur autorisation d'exercer leur activité.

Développer des campagnes revendicatives avec les salariés, avec les élus et la population.

L'explosion du colis due notamment aux commandes en ligne répond aussi à un besoin des populations afin d'éviter des déplacements, mais aussi à la liberté de choix d'accès à la diversité des marchandises, produits. Cette situation impose que cette activité soit encadrée au regard du dumping social imposé aux différents acteurs concernés mais aussi compte-tenu de la diversité des tarifs. Il y a besoin d'uniformiser par le haut, de construire les complémentarités et les droits et garanties des salariés concernés qu'ils soient en logistique, acheminement ou à la distribution que ce soit sur le territoire national ou à l'international.

Concernant le réseau, celui-ci doit permettre l'accès à tous les contenus en quelque lieu du territoire et ce avec un débit suffisant et l'éradication des zones blanches. Ce qui implique l'accélération du déploiement de la fibre optique jusque chez l'abonné, sans coût pour l'utilisateur. C'est une des revendications de la CGT depuis plusieurs décennies.

La presse et sa distribution, postale ou numérique, sont au cœur des enjeux de liberté d'expression, de démocratie pour notre secteur et ce, dans le monde entier. Plus largement, au-delà de la liberté de la presse, se posent les questions des sources et des origines des informations qui nous sont données. En cela, l'accès au droit à la communication questionne intrinsèquement non seulement le moyen de communication, mais aussi l'objet de communication. C'est pour cela que dans notre secteur, nous sommes attachés historiquement à la question de la presse et de sa diffusion.

Le développement du Très Haut Débit (THD) fixe et mobile doit répondre aux besoins sur tout le territoire et dans le cadre d'une appropriation et une maîtrise publiques, mais surtout être garant du respect de la sécurité pour la santé et l'environnement et donc nécessite qu'il soit étudié et qu'un débat réunissant opérateurs, citoyens, salariés, pouvoirs publics puisse avoir lieu. Les choix qui seront faits ne doivent plus être ceux d'un gouvernement seul et du marché, mais bien la résultante d'un processus démocratique.

Le déploiement des technologies doit se faire en concertation et sur la base de coopérations avec l'ensemble des acteurs du secteur afin de permettre des partenariats et des investissements qui garantissent l'accès à tous et non des constructions de réseaux redondants dans les zones les plus rentables. Il est impérieux pour garantir l'accès à tous, qu'il reste sous la maîtrise publique.

Au travers de leur organisation Uni Europa Poste et Logistique, les Organisations Syndicales Européennes affiliées dont la CGT revendiquent que le nouveau cadre réglementaire des services postaux s'impose à tous les acteurs sans exception et à commencer par La Poste, Amazon, C Discount, Ali Baba....

De plus, il est urgent d'éradiquer les accords commerciaux internationaux qui mettraient à mal des normes de santé, environnementales, technologiques et d'ôter toutes possibilités à une multinationale d'attaquer un Etat à ce sujet.

Il doit garantir le financement durable de l'obligation d'assurer un service universel ou des missions de service public, dans un marché qui se rétrécit, sans objectif de profit. Il reste à définir qui supporte ce coût net de l'obligation d'assurer un service universel, même si cela implique d'imposer des normes supplémentaires en termes de salaire minimum (conditions de travail...) et d'empreinte environnementale.

De nombreux opérateurs ne couvrent qu'une partie de l'Obligation de Service Universelle, y compris les entreprises de logistique et de distribution de colis, elles doivent payer un certain prix d'accès pour utiliser le réseau.

Tous les acteurs du marché impliqués dans l'OSU doivent contribuer à son financement tout en garantissant une haute qualité de service à des prix uniformes et abordables. Ils ne devraient pas non plus être autorisés à exercer s'ils pratiquent le dumping social sur un marché national (plates-formes

en ligne qui ne servent que leurs profits sans contribuer aux régimes nationaux de sécurité sociale et de protection sociale), à travers des cas de concurrence déloyale.

Cela nécessite de travailler sur l'ensemble des filières avec les syndiqués et les salariés de tous les opérateurs, ce qui implique un travail transverse dans la CGT mais aussi au niveau international.

Accessibilité sur tout le territoire

Une accessibilité sur l'ensemble du territoire qui prend en compte les besoins des salariés et Usagers afin de permettre une égalité de traitement dans le cadre du service public de la Communication pour toutes et tous, partout.

LA CGT FAPT PROPOSE

Une réelle accessibilité sur l'ensemble du territoire nécessite une présence humaine et une proximité de l'ensemble des salariés et des activités de notre secteur dans tous les territoires. Qu'elle soit en accueil à distance ou physique, elle doit nous permettre de remettre au centre de notre démarche, le travail, son sens comme sa finalité, mais aussi de développer les activités répondant aux besoins des populations tout en respectant l'environnement. Le développement en proximité de l'emploi est donc intrinsèquement lié à celui des activités comme à celle de la réponse aux besoins.

Cet engagement doit permettre l'accès aux produits, services et moyens de communication qui impose de relever plusieurs défis :

- Garantir à tous les citoyens, l'accès aux réseaux et à l'ensemble des services, quels que soient leur niveau de vie, leurs moyens et leur localisation.
- Permettre et favoriser la maîtrise de toutes les technologies pour tous, par la formation, le soutien, le maintien de la continuité de Service Public... Tout en veillant au maintien de l'accueil physique et humain afin d'accompagner tous les usagers.
- Respecter les choix individuels en maintenant une offre multiple, incluant les nouvelles technologies dans le cadre d'un développement humain durable.
- Sauvegarder et développer l'emploi stable et qualifié dans l'industrie et les entreprises de notre secteur sur l'ensemble des territoires.
- Favoriser la recherche fondamentale et les évolutions technologiques dans le cadre d'un développement humain durable.
- Un aménagement du territoire qui permette l'accessibilité pour tous à l'ensemble des activités au plus près de la population avec des personnels qualifiés de proximité.
- Un développement humain durable de proximité impliquant d'agir pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation

de l'environnement, en associant les enjeux sociaux et environnementaux.

- La maîtrise publique nationale des réseaux d'acheminement, de distribution et de diffusion dans le secteur des activités postales et de télécommunications comme garante de l'accès au droit à la communication et à un aménagement cohérent du territoire, respectueux des enjeux environnementaux dans le cadre d'un développement humain durable.
- Le développement de la complémentarité et des coopérations entre toutes les entreprises qui contribuent au droit à la communication.
- L'accès au très haut débit (par le fixe et le mobile), sur tout le territoire national avec la construction d'un réseau fibre optique jusque chez l'abonné, dans le respect de la santé et de l'environnement.
- Le numérique porteur de progrès social à la fois pour les populations ainsi que pour les salariés afin que tous puissent avoir accès aux technologies notamment comme un des vecteurs d'accès à la démocratie.
- La formation des citoyens à l'usage de toutes les technologies et une formation professionnelle des salariés, qui permettent la maîtrise de l'ensemble des techniques et procédés ainsi que l'accompagnement des citoyens dans l'appropriation des nouvelles technologies, organisé dans le cadre d'un Service Public.
- La dotation de terminaux et l'accès gratuit à Internet dans chaque foyer ainsi que la formation gratuite des usagers pour mettre fin à la fracture numérique.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Un traitement inégalitaire des populations.

Les politiques de dérégulation, de déréglementation, de privatisation, ont de multiples conséquences : des milliers de suppressions d'emplois au sein des maisons mères, le développement de la sous-traitance en cascade et le transfert de plus en plus conséquent d'activités au sein des filiales aggravant et développant ainsi le dumping social.

Les réorganisations permanentes, le manque de personnel, de moyens, l'éloignement des services, la perte des complémentarités et de cohérence dans les entreprises ont entraîné une dégradation du service rendu et ne permettent pas un traitement égalitaire des populations devant l'accès aux services : de téléphonie (fixe ou mobile), internet, accueils physiques, délais d'acheminement et de distribution tout objet...

Les transferts d'activité vers la sous-traitance ou les filiales se traduisent sous diverses formes tout en veillant à entretenir le dumping social et feignant de répondre aux attentes des populations, au respect de l'environnement.

C'est ainsi que sont créés des hôtels de logistique urbaine ou plates-formes nommées sous diverses appellations (plates-formes multiflux mécanisés, agences Coliposte...). Ces nouvelles organisations

éloignent le traitement des courriers/colis des usagers avec notamment des conséquences sur l'environnement. De plus à l'intérieur de ces centres, les salariés des diverses filiales et des prestataires sont appelés à y exercer leur activité professionnelle tout en veillant surtout à les cloisonner tant dans leur activité ou statut que l'entreprise dont ils dépendent.

La même logique se retrouve au niveau des télécoms que ce soit sur les activités commerciales mais aussi techniques, par exemple dans les répartiteurs.

Des Maisons de Services au Public ou Maisons France Services se substituent aux bureaux de Poste mais aussi à d'autres services publics. Une stratégie qui feint de répondre aux besoins des populations tout en les mettant à contribution et en supprimant les services publics de proximité existants. Ce qui conduit à un travail de coopération interfédérale (Cheminots, services publics...).

Ces politiques conduisent à des inégalités de traitement de plus en plus conséquentes et profondes comme dans les zones rurales et dans les quartiers périphériques. Ces injustices sociales, la division organisée des salariés, l'absence de services publics de proximité conduisent au repli sur soi et contribuent au rejet de l'autre et favorisent le développement des idées d'extrême droite.

Les directives européennes et les choix politiques des gouvernements successifs accompagnent ces choix et touchent l'ensemble de l'Europe y compris au-delà.

En externalisant les infrastructures financées et construites par les peuples et les États, les multinationales pillent les richesses produites par ces derniers et les dépossèdent de la maîtrise de l'accès à la communication.

Ces politiques impérialistes ont pour conséquence de dégrader, de réduire voire supprimer la qualité d'accès aux réseaux et services tout en nuisant à l'investissement et au développement. Elles participent ainsi à la politique colonialiste de certains États.

Les opérateurs développent des stratégies visant à accélérer leur rentabilité immédiate avec des conséquences désastreuses pour les populations et les salariés dans des territoires qui sont désertés :

- La multiplication et la superposition de réseaux dans les zones rentables et leur raréfaction ailleurs sont ainsi génératrices de gâchis industriels, économiques, humains, écologiques.
- Les restructurations et réorganisations se multiplient avec des fermetures d'unités, d'agences, de centres, de bureaux de poste, d'entreprises ; mais aussi par l'externalisation voire la délocalisation d'activités comme les centres d'appels et les services informatiques, et de gestion des réseaux...
- La concentration des points d'accès à la population, la disparition des services après-vente physiques et de proximité, des points de paiement, des services d'assistance téléphonique payants, remettent en question ce qui demeure encore l'originalité des réseaux postaux et de télécommunications dans notre pays : leur proximité. Cela a des conséquences en termes de conditions de vie mais aussi d'un point de vue écologique (utilisation obligatoire de véhicules personnels).- Les produits et services à haute valeur ajoutée, rentables à court terme, sont privilégiés au détriment de produits et services moins rémunérateurs ou nécessitant un retour sur investissement plus long. Par exemple les techniciens d'Orange sont de plus en plus utilisés

au contrôle des prestataires, à l'installation et la vente de box plutôt que l'entretien du réseau. Autre exemple à La Poste, où les agents de la distribution sont orientés à prioriser les nouveaux services payants au détriment du respect des délais de distribution...

- La dématérialisation (Automates, Internet...etc.) pour des opérations télécoms, courrier ou financières ne doit pas conduire à dégrader le service public et se doit d'être complémentaire aux opérations traditionnelles des bureaux de poste ou agences Télécoms et ne pas s'y substituer. Le maintien des opérations humaines dans ces services est indispensable et apporte une expertise et un conseil répondant à son rôle social et ses missions dans le cadre d'un Service Public.

Le projet Mandarine et la prise de contrôle de la Poste par la Caisse des dépôts et consignation est un pas de plus vers le démantèlement du service public postal.

C'est aussi une négation des besoins et attentes en termes de service public de proximité dénoncée fortement par les mouvements sociaux, syndicaux et les mouvements citoyens.

Ces abandons de missions essentielles de Service Public ont été fortement ressentis dans la gestion de l'épidémie due au coronavirus en 2020. Ce sont bien encore les salariés des entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications qui ont permis la solidarité sur le territoire et la continuité de la vie de notre pays avec notamment les réseaux et services postaux et de télécommunications. C'est également un sens retrouvé à l'activité de ces 2 secteurs vitaux au service du bien commun.

Un transfert de charges s'opère vers les collectivités territoriales :

Les opérateurs déploient le Très Haut Débit Fibre Optique ou Mobiles 4G ou 5G essentiellement dans les seules zones jugées rentables. Cela crée une fracture numérique, l'accentue où elle existe déjà, qui se traduit aussi par une fracture sociale.

L'absence de politique d'entreprise dans le cadre d'un aménagement du territoire a de lourdes conséquences :

- Un transfert de charges envers les collectivités locales mises à contribution pour l'installation et le financement du réseau.
- Une mise en concurrence entre les salariés des différents opérateurs, voire une certaine connivence entre certains opérateurs pour se partager certaines zones.
- Une mise à contribution de plus en plus conséquente des populations doublement sanctionnées pécuniairement : l'impôt et l'abonnement.
- L'exclusion de populations en l'absence de prise en compte à la fois des opérateurs et de certaines collectivités.

La fermeture d'accueils physiques et la réduction des horaires d'accueil ont des répercussions en termes d'égalité de traitement, d'accessibilité des populations qui se traduisent aussi, par la suppression d'emplois, le transfert de services en ligne effectués par l'utilisateur en lieu et place du salarié, un impact environnemental par l'obligation des usagers à se déplacer de plus en plus loin, les conséquences sur l'industrialisation et par conséquent, l'emploi au sein de nos industries...

Cette absence de politique d'aménagement du territoire crée de la précarité pour les salariés mais aussi de la précarité sociale pour les populations délaissées notamment par le plan de déploiement

Très Haut Débit Fibre Optique ou Mobiles 4G ou 5G dans les seules zones jugées rentables.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Afin de permettre aux salariés de répondre aux besoins des populations sur tout le territoire, il est nécessaire de partir de l'expression des salariés, pour travailler avec eux les besoins humains et matériels nécessaires qui permettent l'accès à la communication pour tous.

Conquérir la maîtrise publique et démocratique nationale des réseaux d'acheminement, de distribution et de diffusion des activités postales et de télécommunications est déterminant pour garantir l'accès à tous aux produits, services et moyens de communication, un aménagement cohérent du territoire et permettre l'interpénétration des réseaux avec la mutualisation des coûts.

Cela passe par la mise en place d'instances démocratisées à tous les niveaux, composées d'élus, d'usagers, d'associations, de représentants d'entreprise, patrons et salariés, de personnes qualifiées, permettant la prise en compte des attentes de la population, notamment sur le contrôle de la mise en œuvre de la couverture nationale, de la cohérence, des tarifs et des normes.

La CGT propose de continuer et d'amplifier dans toute la fédération et vis-à-vis de la population notre campagne revendicative nationale pour gagner la construction d'un réseau fibre optique jusque chez l'abonné afin de garantir l'accès au très haut débit sur tout le territoire. Les montées en débit ADSL ou les technologies alternatives Mobiles ou hertziennes ne permettent au mieux que l'accès au haut débit.

La reconquête d'une industrie nationale et celle d'un véritable service public de la communication sont étroitement liées : en ce sens, les technologies fibre et mobile doivent contribuer à maintenir et développer l'emploi dans une industrie performante, en supprimant les impacts sur la santé et l'environnement.

Le développement du très haut débit en tout point du territoire est un enjeu essentiel pour les salariés du secteur, un facteur de développement économique avec la ré-industrialisation et l'exigence d'un service public de la Communication.

Dans un contexte où coexistent plusieurs opérateurs de télécommunications, des collectivités territoriales, où les uns et les autres ont commencé à construire des réseaux fibre optique (ou plutôt à sous-traiter leur construction), où ils ont pour seule finalité la rentabilité financière à court terme, nous avons pour objectif de :

Couvrir l'ensemble du territoire, constituer un réseau cohérent qui permette l'accès à toute la population au très haut débit avec un outil informatique mis à disposition gratuitement et pour lequel les opérateurs doivent assurer la formation gratuite à son utilisation.

Éviter les gâchis d'un suréquipement de certaines zones tandis que d'autres ne seraient pas couvertes ce qui pose la question des coopérations à réaliser entre les opérateurs et du rôle des instances démocratiques pour y veiller.

Garantir le principe de précaution et une réelle transparence des études sur les ondes radios vis-à-vis des utilisateurs (mobile, techniques Wifi, Wimax...) sont nécessaires.

Veiller et investir dans l'entretien permanent du réseau.

Démontrer que la fibre jusque chez l'abonné, alliée à une maîtrise collective, citoyenne, économique, industrielle et sociale du Numérique, peut permettre de viser une société plus juste et plus solidaire répondant aux besoins des populations et des salariés.

Permettre un aménagement équilibré du territoire, en favorisant le « Travailler et vivre au pays », pour une activité économique de proximité et la ré-industrialisation.

Travailler avec les CESER (Conseil Économique, Social, Environnemental Régional) comme cela a pu se faire avec le CESER Midi Pyrénées tel que le moratoire sur le service public postal et de télécommunications et les Conseils Régionaux par la connaissance des SDATAN (Schémas Directeurs Territoriaux d'Aménagement Numérique) et les SCORAN (Stratégie de Cohérence Régionale pour l'Aménagement Numérique).

Mieux travailler dans le cadre des Alliances et avec des coopérations syndicales sur les réseaux et le Numérique dans les comités de groupe France, Europe ou Monde ainsi qu'au sein de la CES (Confédération Européenne Syndicale) autour notamment de la revendication commune de 2% du PIB de chaque pays pour l'investissement, de l'UNI (Union Network International) et de la CSI (Confédération Syndicale Internationale). En effet, les grands groupes doivent redonner aux états et aux peuples leur autonomie en termes de maîtrise de leur droit à la communication.

Responsabiliser les opérateurs et acteurs français intervenant hors hexagone en matière sociale, environnementale, de droit du travail, d'investissement avec des normes économiques, sociales et environnementales, et des obligations de service public (Qualité de service, accessibilité, recherche, politique industrielle, investissements, emplois et garanties sociales... etc.) qui doivent s'imposer à tous.

Enrichir les propositions CGT pour reconquérir un service public de qualité en prenant en compte l'ensemble des réseaux et services du secteur et de l'ensemble de la filière dans le cadre d'une réelle politique industrielle dans l'intérêt des salariés et des populations du territoire.

Nous avons besoin de renforcer les coopérations avec les autres fédérations CGT concernées, d'approfondir la connaissance de l'ensemble des réseaux des activités postales et de télécommunications ainsi que des équipementiers à tous les niveaux pour nous permettre de mieux élaborer nos repères et de travailler les convergences revendicatives et de luttes de l'ensemble des salariés.

Notre objectif est de reconquérir un service public de qualité et de proximité avec des contenus et des services fiables, correspondants aux besoins actuels et futurs de tous les citoyens, avec pour pierre angulaire la complémentarité et l'entretien des réseaux, la présence de points d'accès de proximité sur tout le territoire, la structuration et la coopération d'un réseau de transport, de distribution, articulant le réseau ferré, aérien, routier voire fluvial, une politique industrielle localisée avec les équipementiers dans l'intérêt d'un service public de la Communication indépendant de tous pouvoirs et pour une meilleure transparence.

Tout cela permettrait d'assurer une qualité de service en J + 1 voire H + sur l'ensemble du territoire, que ce soit en termes d'acheminement, de distribution « tout objet », que sur les interventions et raccordements téléphoniques par exemples. Et ce, dans le respect de l'environnement et en réponse aux besoins.

Tarifs et qualité de service

Cette fiche est étroitement liée à celles sur le droit à la communication et l'accessibilité ainsi que celles sur les droits des salariés et le NSTS, notamment, sur la question du travail en termes de contenus, organisation, sens et finalité.

LA CGT FAPT PROPOSE

Les tarifs et la Qualité de Service sont en lien direct avec la question de l'accessibilité du droit à la Communication pour toutes et tous, en tous points du territoire afin de répondre aux attentes des Usagers.

En matière de tarifs et de transparence :

Ceux-ci doivent être garants d'une totale égalité de traitement et accessibles à tous, quelle que soit la situation. Il y a lieu de réfléchir à ce que les tarifs ne soient pas prétextes à l'exclusion et par conséquent, s'assurer de l'égalité de droit à la Communication.

- Une péréquation tarifaire et des tarifs abordables sur tous les produits et services, accès et accompagnement gratuits à Internet en garantissant à tous les citoyens quels que soient leur niveau de vie et leur localisation, l'accès aux réseaux, produits et services.
- Une transparence dans les politiques tarifaires dans le cadre d'une égalité de traitement de tous.
- Les tarifs sociaux doivent être garantis et rendus effectifs par une réelle transparence des conditions d'accessibilité. Assurer à tous et particulièrement aux populations fragiles, un accès aux services financiers. L'offre tarifaire doit être adaptée aux besoins de tous et particulièrement aux populations fragiles. La politique tarifaire des activités bancaires ne doit pas peser sur le pouvoir d'achat des usagers.
- Cela passe par la mise en place d'instances démocratisées à tous les niveaux composés d'élus, d'usagers, d'associations, de représentants d'entreprise, patrons et salariés, de personnes qualifiées, permettant la prise en compte des attentes de la population, notamment sur le contrôle de la mise en œuvre de la couverture nationale, de la cohérence, des tarifs et des normes...
- La gratuité des appels aux services clients de tous les opérateurs postaux et télécoms et du

SAV (Service Après-Vente) dans toutes ses dimensions (dépannage, installation, formation...).

- La gratuité de tous les relevés des factures de télécommunications papier, ainsi que tous les duplicatas.
- La gratuité pour l'utilisateur des services qui rentrent dans le cadre des missions de service public (ex : lien social facteur/utilisateur).
- L'abandon des frais de retard de paiement et des agios.

En matière de contenu et de qualité de service :

- Dans le cadre de la QS, il y a lieu de voir le rôle social des salariés pour aider et accompagner les Utilisateurs sur divers aspects développés ci-dessous.
- La qualité de service passe par des accueils de proximité donnant l'accès à tous les services. Les salariés doivent avoir les moyens de répondre aux besoins des utilisateurs et de bien faire leur travail. Ils doivent être formés et leur travail doit être reconnu.
- Le droit au compte adapté à toutes les situations.
- Des moyens de paiements (carnet de chèque, carte bancaire...) et la gestion des comptes gratuits.
- L'accès au crédit avec des règles transparentes d'égalité de traitement des dossiers avec ou sans épargne préalable.
- Le développement de service d'épargne, d'assurances, adapté réellement aux besoins diversifiés des populations.
- Le maintien et le développement de livrets et plans d'épargne populaires (livret A, LEP, livret et plans d'épargne logement qui peuvent intégrer d'autres besoins tel que l'achat d'une voiture...) réglementés et défiscalisés et revalorisés. Leur vocation première doit redevenir le financement du logement social.
- Favoriser l'accessibilité à internet pour tous par un financement public d'outils numériques dans chaque foyer, tenant compte de ses besoins, sans imposer la dématérialisation qui doit rester complémentaire du service public de proximité.
- Aider à la formation des populations à l'outil numérique pour éviter que certains ne se retrouvent exclus de certaines prestations ou ne les paient plus chères par manque de formation (ex : virement bancaire, impôt...).
- Un accès à tous à un ensemble de contenus et services non marchands, c'est-à-dire sans finalité de profits (école, santé, administration, environnement, sécurité, culture, audiovisuel, loisirs, équipement adapté pour le handicap...). La mise en œuvre du droit à la communication doit permettre l'accès aux services publics et à la culture.
- Qualité de service : prise en charge de l'adressage par l'état qui est actuellement à la charge

des communes. Ce service contribue à l'aménagement du territoire, pour de nombreux services publics (impôts, secours, accessibilité fibre, etc..).

En matière de financement :

- La mise à contribution des opérateurs et des groupes utilisant les réseaux de communication (notamment les géants du Web : Google, Apple, Facebook, Amazon) au financement des infrastructures (réseaux, terminaux, etc...) et de leurs entretiens.
- Un pôle financier public au service du développement humain durable.
- Dans ce cadre, La Banque Postale, doit être protégée de la spéculation financière et exercer ses missions de service public :
 - Contribuer au financement des droits fondamentaux dont le droit à la communication fait partie.
 - Protéger l'épargne populaire de la spéculation et l'orienter vers des investissements favorisant la cohérence sociale et le développement économique. Cette épargne servirait ainsi à la satisfaction des besoins socio-économiques des populations.
 - Contribuer au financement des collectivités territoriales et l'aménagement solidaire des territoires.
 - Financer et aider les PME et TPE.
 - Soutenir une nouvelle politique industrielle dans le cadre du développement durable.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En matière de tarifs et de transparence :

Les politiques tarifaires des opérateurs privilégient la rentabilité financière à l'efficacité sociale.

La population paye de plus en plus cher pour des prestations de qualité moindre (abonnements téléphoniques, tarifs courrier/colis...) et les prestations de base (ex : délais d'interventions et distribution du courrier en J+1) ne sont plus assurées correctement. Les appels aux services clients ou SAV des services auxquels ont souscrit les usagers sont facturés au prix fort, lorsqu'ils parviennent à les joindre.

Des différences de services et de tarifs sont constatées dans les zones géographiques éloignées ou à faible couverture internet /mobile (ex : La Poste tend à ne plus rendre le service de distribution quotidiennement ; l'accès internet est plus cher pour une connexion moins rapide dans certains endroits).

La fermeture programmée ou inopinée, des accueils physiques s'accélère. Pour les personnes les plus éloignées, il faut ajouter le coût du déplacement dans ces accueils et le coût de la numérisation imposée et ses impacts sur l'emploi notamment.

Les entreprises visent à multiplier les prestations payantes pour les populations les plus isolées ou dans le besoin : telle La Poste qui mise clairement sur la « Silver Economie » et l'isolement croissant des personnes âgées pour accroître sa rentabilité.

La privatisation et la déréglementation des activités postales et de télécommunications se sont accompagnées pour l'ensemble des opérateurs de politiques tarifaires visant exclusivement à accroître le chiffre d'affaires et les profits avec :

- Une segmentation de la clientèle selon des critères de volume de consommation.
- Une logique purement commerciale des services offerts, la facturation de l'ensemble des services et prestations.
- Une concentration des produits et services dans les zones jugées rentables.
- L'accroissement de la dématérialisation avec les services et achats en ligne...
- L'adressage (Service National de l'Adresse) est effectué aujourd'hui par la poste, c'est un service payant. Cela concerne très souvent les petites communes. Il sert à nommer des voies ou rues sans numéros et noms. Ce service est très important car au-delà de l'amélioration de la QS, pour la distribution du courrier, il a un rôle d'aménagement du territoire et une aide non négligeable pour de nombreux services publics (impôts, secours, accessibilité fibre etc..) ainsi que le GPS. Ce service est actuellement à la charge des communes ; il est cher et génère un CA important pour la Poste.

En matière de contenu et de qualité de service :

La situation sanitaire de la Covid 19 a mis en exergue la nécessité du service public de proximité et donc son accessibilité partout, sur le territoire (accueils physiques de proximité, accessibilité internet et bancaire, lien social...). Son absence et ses insuffisances ont fortement marqué usagers et salariés. Cette situation a permis une prise de conscience sur l'utilité, le sens et la finalité de leur travail.

Le Service Universel (SU) mis en place par les directives européennes postales et de télécommunications ne répond ni par son contenu ni par son financement aux besoins de la population en matière de droit à la communication.

L'ARCEP (Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes) joue essentiellement le rôle de développement de la concurrence. Le rôle, les missions ainsi que sa composition doivent être complètement revus (voir droit à la Communication).

La transformation des bureaux de poste en agence postale communale ou en points relais entraîne une différence d'accès à l'offre de service selon les territoires. En effet, le service et les possibilités d'opérations bancaires notamment sont moindres dans ce type de bureaux. La sécurisation et la confidentialité des biens et des données des usagers sont également amenuisées. La même question se pose pour Orange Bank selon les accueils en capacité de proposer le service ou pas.

La mise en place de Maisons France Services a pour but de se substituer à l'ensemble des services publics de proximité dont le Bureau de Poste, ainsi qu'à la marchandisation des services à l'exemple des impôts...

Le dumping social fait rage tant dans les activités postales que dans le domaine des télécommunications. Cette guerre économique visant à payer le moins possible la main d'œuvre se fait tant entre filiales d'un même groupe, qu'entre opérateurs historiques et sous-traitants.

Elle exploite au maximum des travailleurs aux statuts souvent précaires comme les sans-papiers, sous-traitance en cascade. La recherche de prix toujours plus bas comme dans le domaine du colis, par exemple, entraîne l'exploitation de la misère humaine.

Services assurantiels doivent être identiques à ce qui est proposé dans les diverses banques et assurances.

En matière de financement :

Le désengagement des opérateurs oblige les collectivités territoriales à financer elles-mêmes les services nécessaires à la population ou par le transfert au numérique tendant ainsi à transférer les coûts sur les contribuables. Ainsi l'utilisateur paie deux fois, voire plus pour le même service, avec en plus des diversités quant à la qualité.

Le fond national de la péréquation tarifaire est complètement détourné de sa mission au profit des financements de MFS, de transferts d'activités vers d'autres opérateurs.

Ce choix, de répondre aux seules exigences des marchés financiers plutôt qu'aux besoins de la population est politique, et donc réversible.

L'abaissement du taux du livret A entraîne le transfert de l'épargne sur les comptes en dépôts.

La décollecte sur le livret A et LDD a des conséquences fâcheuses sur le financement du logement social.

La Banque publique d'investissement actuelle ne dispose pas des moyens d'investissements nécessaires (tels que le propose la CGT pour le pôle public d'investissement) pour répondre aux besoins de la population.

Les cadeaux fiscaux et exonérations faits au patronat leur permettent de s'accaparer les richesses créées par le travail des salariés privant ainsi le service public des moyens nécessaires pour assurer son développement et en plus vident les caisses destinées à la solidarité.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

En matière de tarifs et de transparence :

- Les politiques tarifaires doivent être repensées dans toutes les entreprises du secteur afin de répondre au besoin social fondamental du droit à la communication. Cela doit notamment permettre d'éviter les coupures ou restrictions de services.
- Une tarification des produits et services d'une part, transparente dans le contenu du service rendu

et le niveau tarifaire ; d'autre part avec un contrat clair qui doit être défini avec une péréquation des services rendus.

- Mettre fin à la « fausse » guerre économique entre les différents opérateurs postaux et de télécommunications, qui en réalité aboutit à la facturation abusive de certains services ou au maintien des prix élevés.

En matière de contenu et de qualité de service :

- Des critères de gestion (effectifs, organisation et temps de travail, moyens en informatique, développement des prestations et services ...) doivent s'imposer afin de privilégier l'efficacité sociale plutôt que la seule rentabilité financière, ce qui sous-tend la mise en adéquation des produits et services rendus avec les besoins de la population en tout point du territoire.
- La participation des salariés et de leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions de service public.
- La lutte contre le dumping social et l'exploitation humaine en travaillant aux convergences revendicatives pour tirer vers le haut, la condition des travailleurs et améliorer la qualité du service fourni
- L'amélioration de la QS (délais d'intervention, d'acheminement et de distribution en J+, voir H+)
- La maîtrise de l'ensemble de la chaîne de production (de la fabrication à la livraison chez l'utilisateur) afin d'éviter le dumping social et améliorer la qualité de service.

En matière de financement :

- La Poste, par le biais du groupe La Banque Postale, doit être partie prenante du pôle financier public proposé par la CGT et non celui que La Poste tente de nous imposer dont la finalité ne se limite qu'à la rentabilité financière. L'objectif du pôle financier public proposé par la CGT n'étant pas de créer une « méga banque » mais de mettre en réseau les institutions et établissements financiers pour rendre plus efficace et cohérente, l'intervention de la puissance publique.
- Diriger l'épargne populaire vers la satisfaction des besoins sociaux et économiques avec la création d'un livret « emploi industrie ».
- Imposer aux opérateurs d'investir dans la construction du très haut débit fixe et mobile sur leurs fonds propres, et de mutualiser les investissements dans le respect de la santé et de l'environnement. L'ensemble des acteurs du secteur doivent contribuer au financement du réseau et des terminaux.

Les mouvements sociaux et la mobilisation sur la retraite dont le contenu revendicatif est plus large que cette seule question (montant des salaires, pensions, couverture sociale...) accentuent encore plus dans le contexte de la crise sanitaire et sociale que nous traversons, le besoin d'un véritable service public de la communication porte la nécessité de la complémentarité et de l'unicité des entreprises des activités postales et de télécommunications.

