

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.